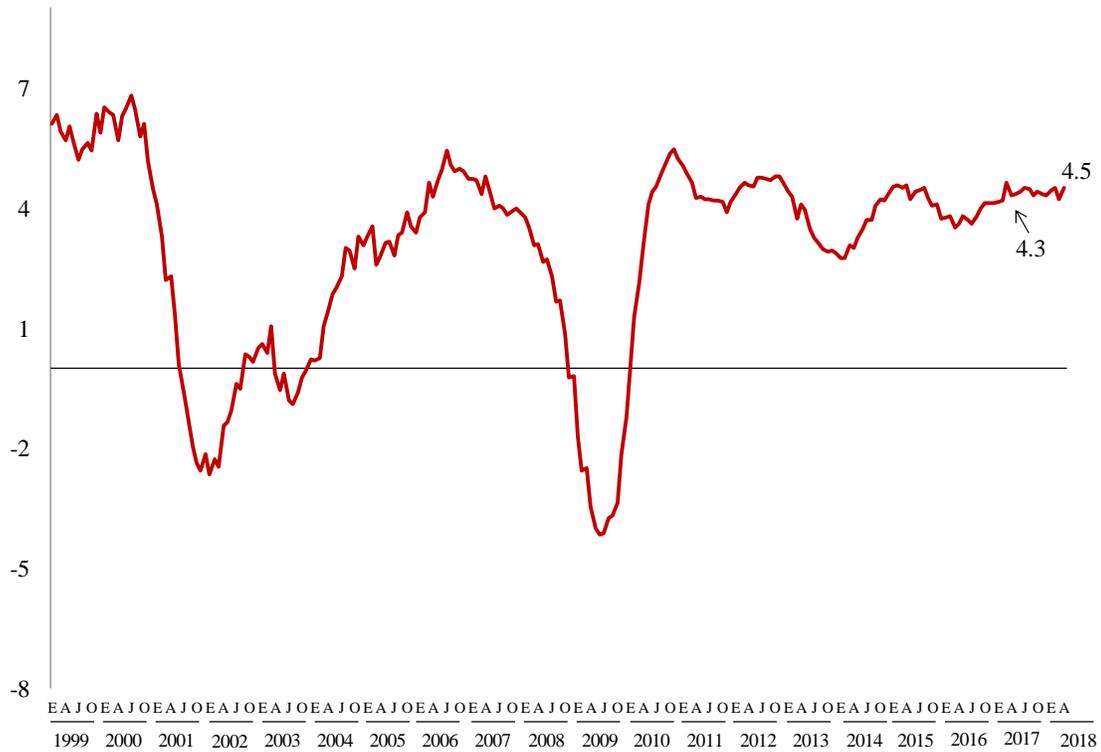

VI. EMPLEO, SALARIOS Y NEGOCIACIONES LABORALES

EMPLEO

Trabajadores Asegurados¹

Conforme a la información publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el total de trabajadores que en abril de 2018 estaban asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ascendió a 19 millones 874 mil 106 asegurados, cantidad que representa el máximo valor alcanzado por este segmento del mercado laboral y que superó a la registrada un año antes en 4.5%, es decir, en 853 mil 23 trabajadores. De igual forma, si se compara abril de 2018 con respecto a diciembre anterior, se aprecia un crecimiento en la población asegurada de 2.3%, lo que significó 455 mil 651 trabajadores más.

¹ El término de trabajadores asegurados al IMSS se refiere a las siguientes modalidades de aseguramiento: 10: trabajadores permanentes y eventuales de la ciudad; 13: trabajadores permanentes y eventuales del campo; 14: trabajadores eventuales del campo cañero; 17: reversión de cuotas por subrogación de servicios; 34: trabajadores domésticos; 36: trabajadores al servicio de los gobiernos; 38: trabajadores estatales y municipales; y 42: trabajadores de la administración pública de la federación, entidades federativas y municipios; incluye además a los trabajadores asociados al IMSS como empleador. Excluye los grupos de seguro facultativo, estudiantes y continuación voluntaria.

TRABAJADORES ASEGURADOS**Enero de 1999 – abril de 2018^{p/}****> Variación respecto al mismo mes del año anterior >**^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Trabajadores asegurados por sector de actividad económica

Al comparar los niveles ocupacionales de abril de 2018 con los de un año antes, se observa que el de industrias de transformación, y el de servicios para empresas y personas fueron los sectores con la incorporación de asegurados más significativa: 237 mil 935 y 181 mil 384 puestos de trabajo adicionales, respectivamente; les siguieron en importancia el comercio (138 mil 644 asegurados más) y la construcción (121 mil 4). El sector de transportes y comunicaciones, y los servicios sociales y comunales aportaron 79 mil 480 y 51 mil 799 nuevas plazas cada sector.

Por otra parte, en los cuatro meses transcurridos de 2018, únicamente la industria eléctrica y suministro de agua potable evidenció una contracción en la población trabajadora asegurada, al cancelar 615 mil puestos de trabajo. En cambio, nuevamente sobresalió el sector de industrias de transformación por el aumento en el número de asegurados, de 160 mil 647 trabajadores más. También fue relevante la aportación en materia de plazas laborales de la construcción (95 mil 569 asalariados adicionales); los servicios para empresas, personas y hogar (81 mil 821); y los servicios sociales y comunales (67 mil 324).

Ambos aspectos se presentan en el cuadro de la página siguiente.

TRABAJADORES ASEGURADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
Abril de 2018 ^{p/}

Sector de actividad económica	Variación			
	Interanual		Respecto a diciembre de 2017	
	Absoluta	Relativa %	Absoluta	Relativa %
T o t a l	853 023	4.5	455 651	2.3
Industrias de transformación	237 935	4.6	160 647	3.1
Servicios para empresas, personas y hogar	181 384	4.1	81 821	1.8
Comercio	138 644	3.7	31	0.0
Construcción	121 004	7.8	95 569	6.1
Transportes y comunicaciones	79 480	7.6	26 079	2.4
Servicios sociales y comunales	51 799	2.5	67 324	3.2
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	35 282	5.1	19 459	2.8
Industrias extractivas	6 323	5.0	5 336	4.2
Industria eléctrica y suministro de agua potable	1 172	0.8	-615	-0.4

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Trabajadores asegurados por entidad federativa

De abril de 2017 a igual mes de 2018, el incremento de la población trabajadora asegurada se presentó en 31 de las 32 entidades federativas del país. Las que mostraron los aumentos absolutos más relevantes fueron la Ciudad de México (103 mil 309 trabajadores asegurados más), Estado de México (91 mil 34), Jalisco (86 mil 549), Nuevo León (70 mil 823), Guanajuato (57 mil 463), Quintana Roo (46 mil 737) y Coahuila de Zaragoza (38 mil 480). Por el contrario, solo en Tabasco disminuyó el nivel de trabajadores asegurados, con 3 mil 675 asalariados menos.

Durante los primeros cuatro meses de 2018, en 30 entidades federativas creció el número de trabajadores asegurados, destacando en ese proceso la Ciudad de México, Estado de México, Nuevo León, Jalisco, Baja California, Quintana Roo y Coahuila de Zaragoza. En cambio, los dos estados que acusaron descensos en el nivel de ocupación fueron Tabasco (1 mil 396 trabajadores menos) y Guerrero (1 mil 278), como se aprecia en el cuadro de la siguiente página.

TRABAJADORES ASEGURADOS POR ENTIDAD FEDERATIVA

Abril de 2018 ^{p/}

Entidad Federativa	Variación interanual		Variación respecto a dic. anterior	
	Absoluta	Relativa %	Absoluta	Relativa %
T o t a l	853 023	4.5	455 651	2.3
Ciudad de México	103 309	3.1	61 285	1.8
Estado de México	91 034	6.1	42 090	2.7
Jalisco	86 549	5.2	31 144	1.8
Nuevo León	70 823	4.6	41 445	2.7
Guanajuato	57 463	6.3	24 678	2.6
Quintana Roo	46 737	11.8	27 551	6.7
Coahuila de Zaragoza	38 480	5.2	25 436	3.4
Baja California	34 051	4.1	27 721	3.3
Puebla	33 890	5.8	15 501	2.6
Querétaro	33 536	6.3	17 924	3.3
Tamaulipas	30 991	4.9	14 826	2.3
Michoacán de Ocampo	24 680	5.9	7 805	1.8
San Luis Potosí	22 841	5.5	12 720	3.0
Chihuahua	21 755	2.5	22 479	2.6
Aguascalientes	17 926	6.0	10 912	3.6
Sonora	16 222	2.7	11 906	2.0
Veracruz de Ignacio de la Llave	15 988	2.2	9 423	1.3
Yucatán	14 025	4.0	5 641	1.6
Baja California Sur	13 883	8.5	6 987	4.1
Sinaloa	13 328	2.5	3 309	0.6
Zacatecas	12 902	7.6	7 840	4.5
Oaxaca	12 297	6.0	1 056	0.5
Hidalgo	12 237	5.7	9 418	4.3
Durango	10 749	4.6	8 260	3.5
Morelos	4 840	2.4	2 471	1.2
Colima	3 653	2.9	834	0.6
Tlaxcala	3 245	3.4	1 010	1.0
Campeche	2 392	2.0	2 079	1.7
Chiapas	2 360	1.1	1 127	0.5
Guerrero	2 357	1.5	- 1 278	-0.8
Nayarit	2 155	1.6	3 447	2.5
Tabasco	- 3 675	-2.1	- 1 396	-0.8

^{p/} Cifras preliminares

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Fuente de información:

La base estadística con la que se elaboró este análisis se encuentra en la siguiente liga:

<http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX)²

El 26 de abril de 2018, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) dio a conocer los resultados al mes de febrero de 2018, de los Establecimientos con Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX). El documento muestra las principales características y evolución de los establecimientos manufactureros y no manufactureros (número de establecimientos en activo, personal ocupado, horas trabajadas remuneraciones e ingresos, entre otras variables) registradas en este programa.

Cifras desestacionalizadas

Personal ocupado

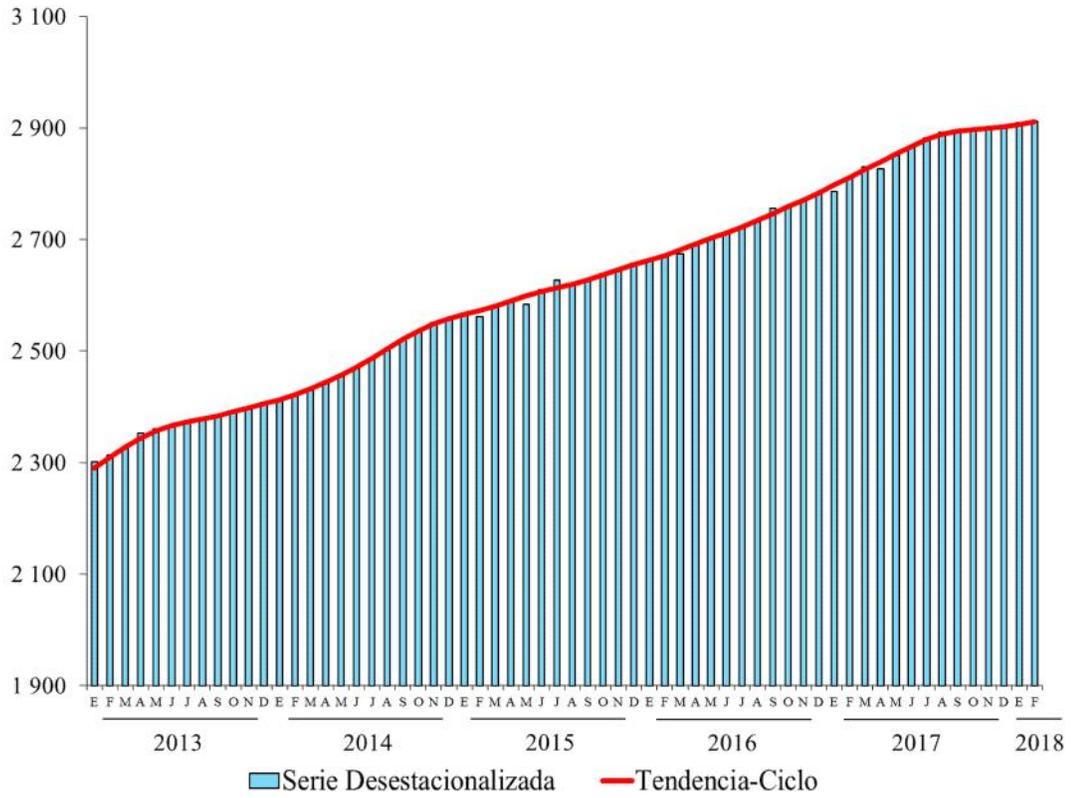
El personal ocupado en los establecimientos con programa IMMEX se incrementó 0.1% en febrero de 2018 respecto a enero pasado, con cifras desestacionalizadas³. Según el tipo de establecimiento en el que labora, en los manufactureros aumentó 0.3%, mientras que en los no manufactureros (que llevan a cabo actividades relativas a la agricultura, pesca, comercio y a los servicios) disminuyó 2.3% a tasa mensual.

² A finales de 2006, la Secretaría de Economía instrumentó el Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX), con el cual las unidades económicas que cumplen con los requisitos para aprovechar las prerrogativas que ofrece obtienen autorización para elaborar, transformar o reparar bienes importados temporalmente con el propósito de realizar una exportación posterior y/o destinarlos al mercado nacional.

Es importante señalar que la Estadística Mensual del Programa IMMEX no es comparable con la Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación que generó y publicó el INEGI hasta diciembre de 2006, ya que si bien ambas se basan en programas de fomento al comercio exterior de la Secretaría de Economía, la referente a la Industria Maquiladora de Exportación se centraba exclusivamente en la producción por cuenta ajena destinada al extranjero.

³ El INEGI señala que la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales y de calendario. El ajuste de las cifras por dichos factores permite obtener las cifras desestacionalizadas, cuyo análisis ayuda a realizar un mejor diagnóstico de la evolución de las variables.

PERSONAL OCUPADO TOTAL
Series desestacionalizada y de tendencia-ciclo
Enero de 2013 - febrero de 2018
 > Miles de personas >

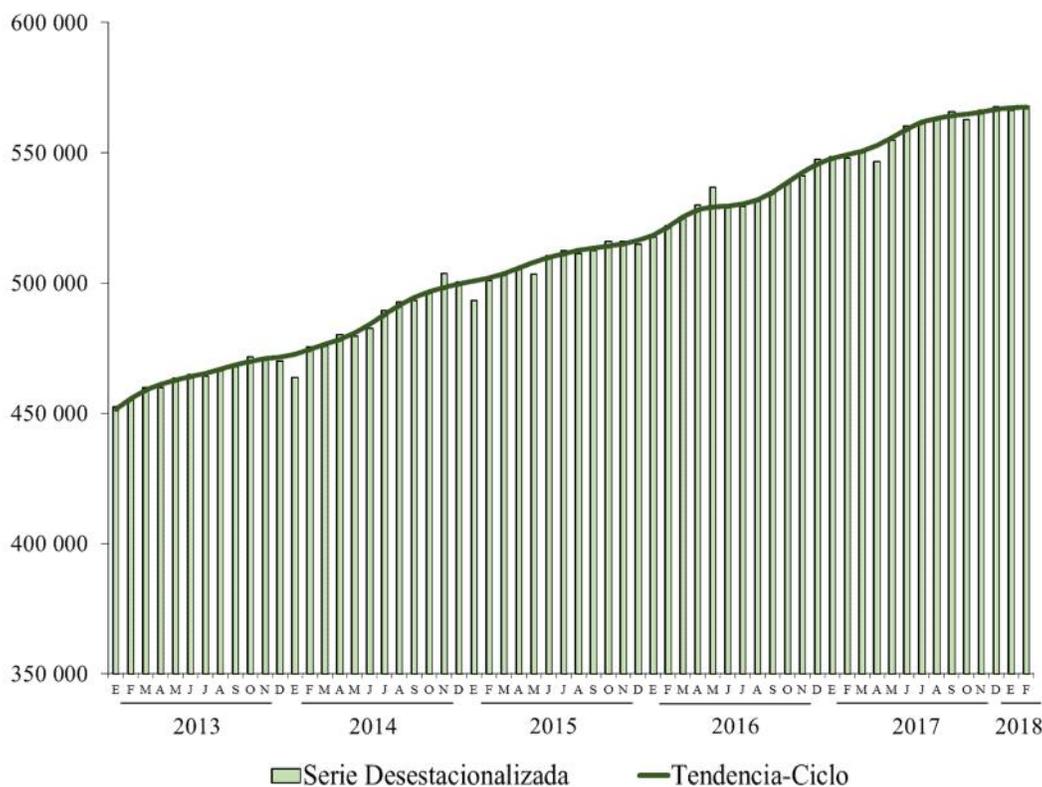


FUENTE: INEGI.

Horas Trabajadas y Remuneraciones Medias Reales

En el segundo mes de este año, las horas trabajadas fueron mayores en 0.3% frente a las del mes inmediato anterior; en los establecimientos manufactureros subieron 0.5% y en los no manufactureros se redujeron 0.9%, con series ajustadas por estacionalidad.

HORAS TRABAJADAS TOTALES
Series desestacionalizada y de tendencia-ciclo
Enero de 2013 – febrero de 2018
 > Miles de horas >



FUENTE: INEGI.

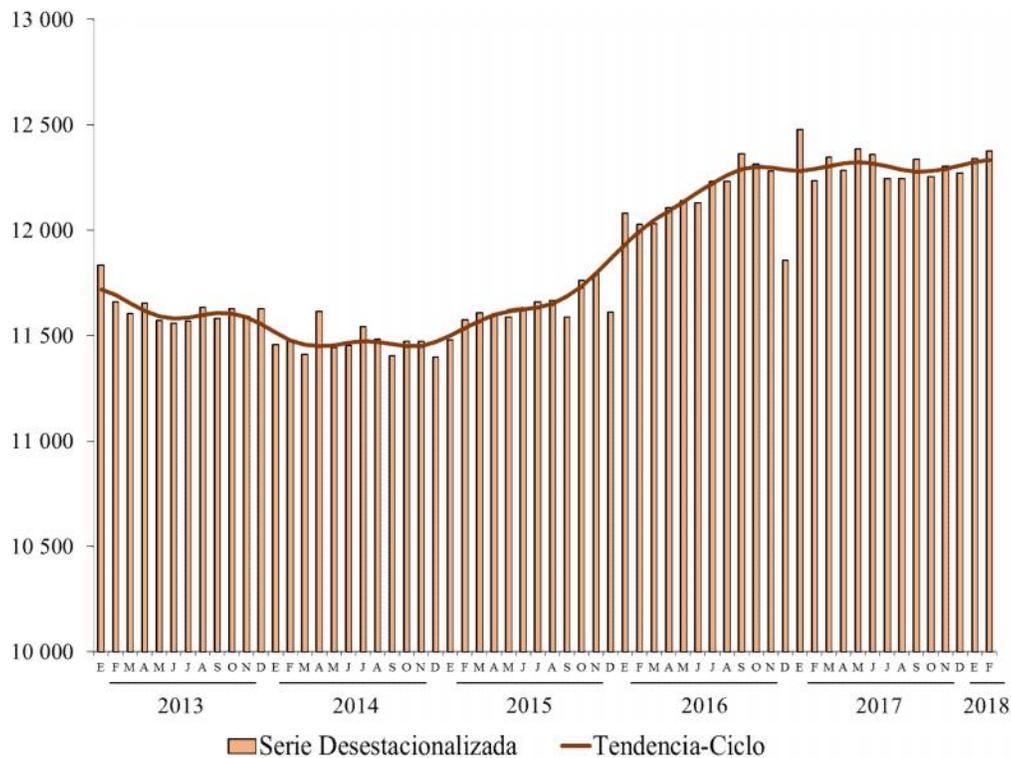
En su comparación mensual, las remuneraciones medias reales pagadas al personal contratado directamente por los establecimientos con programa IMMEX se elevaron 0.3% durante el mes de referencia en comparación con las del mes precedente, según datos desestacionalizados. De forma desagregada, en las unidades económicas no manufactureras se acrecentaron 0.4% y en las manufactureras 0.3 por ciento.

REMUNERACIONES MEDIAS REALES TOTALES

Series desestacionalizada y de tendencia-ciclo

Enero de 2013 - febrero de 2018

> Pesos a precios de la segunda quincena de diciembre de 2010 >



FUENTE: INEGI.

A tasa anual⁴, el personal ocupado presentó un alza de 3.5%, las horas trabajadas ascendieron 3.7% y las remuneraciones medias reales 1.2% en febrero del año en curso respecto al mismo mes de un año antes.

**PRINCIPALES INDICADORES DE LOS ESTABLECIMIENTOS
CON PROGRAMA IMMEX AL MES DE FEBRERO DE 2018
CIFRAS DESESTACIONALIZADAS**

Indicador	Variación % respecto	
	Al mes previo	A igual mes de 2017
Personal Ocupado	0.1	3.5
En establecimientos Manufactureros	0.3	4.0
En establecimientos No manufactureros	-2.3	-0.6
Horas Trabajadas	0.3	3.7
En establecimientos Manufactureros	0.5	4.2
En establecimientos No manufactureros	-0.9	-0.7
Remuneraciones Medias Reales	0.3	1.2
En establecimientos Manufactureros	0.3	0.9
En establecimientos No manufactureros	0.4	3.0

Nota: La serie desestacionalizada de los agregados se calcula de manera independiente a la de sus componentes.

FUENTE: INEGI.

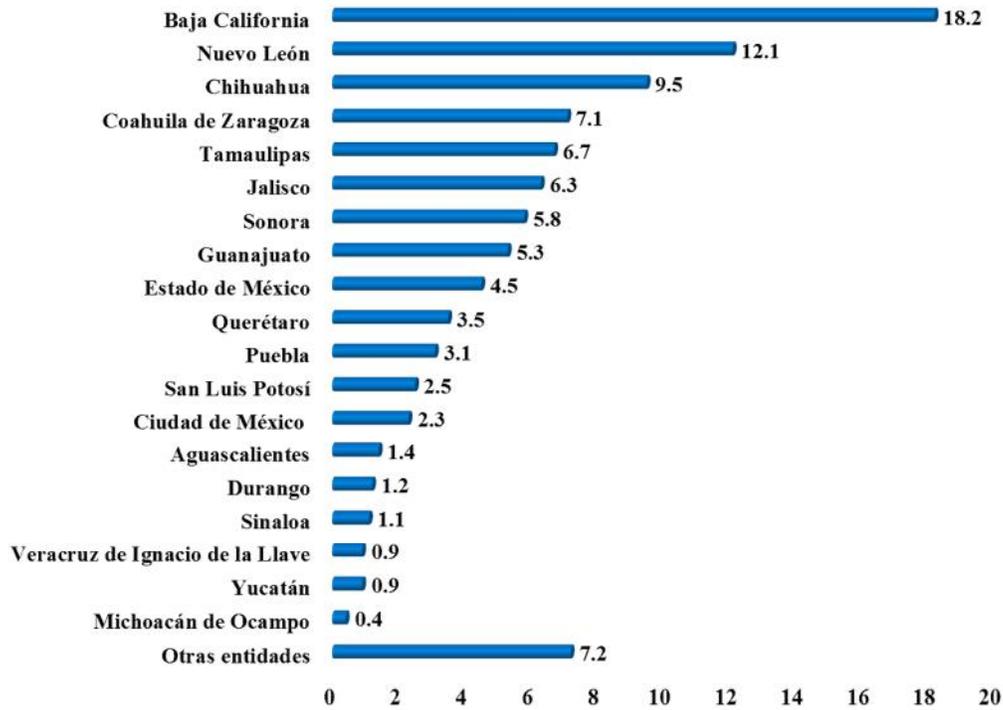
⁴ Variación anual de las cifras desestacionalizadas.

Anexo de cifras originales

**DISTRIBUCIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA DE LOS
ESTABLECIMIENTOS CON PROGRAMA IMMEX**

FEBRERO DE 2018 ^{1/}

> Estructura porcentual >



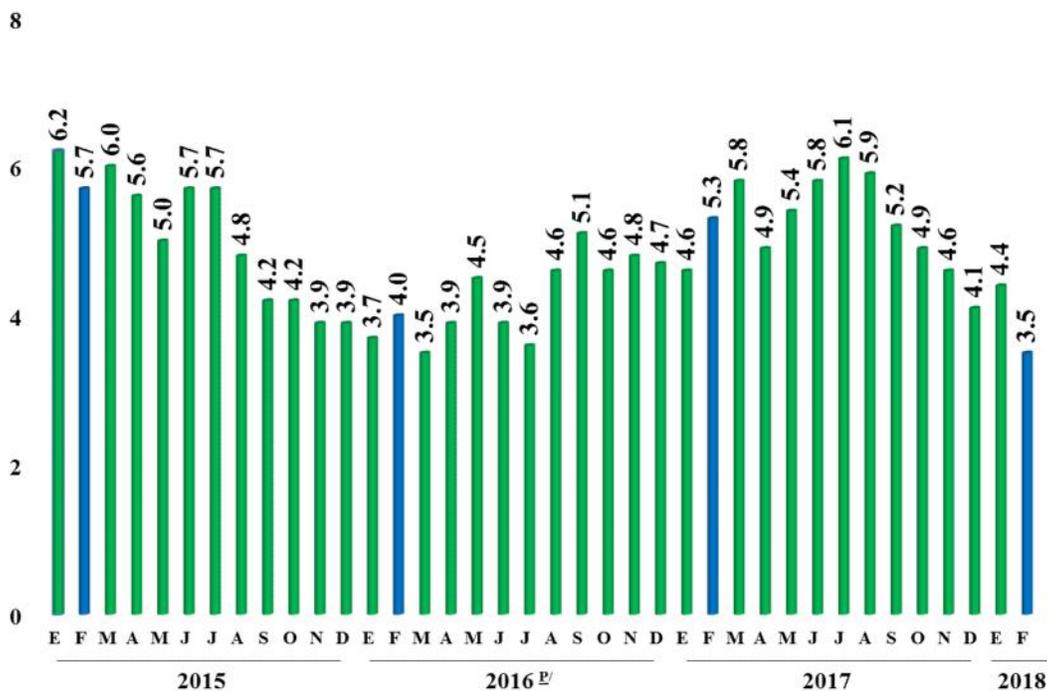
^{1/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

**PERSONAL OCUPADO EN LOS ESTABLECIMIENTOS
CON PROGRAMA IMMEX**

Enero de 2015 – febrero de 2018

> Variación porcentual respecto al mismo mes de un año antes >



^{p/} Cifras preliminares a partir del período que se indica.

FUENTE: INEGI.

**PERSONAL OCUPADO SEGÚN CONDICIÓN DE CONTRATACIÓN
FEBRERO DE 2018 ^{p/}**

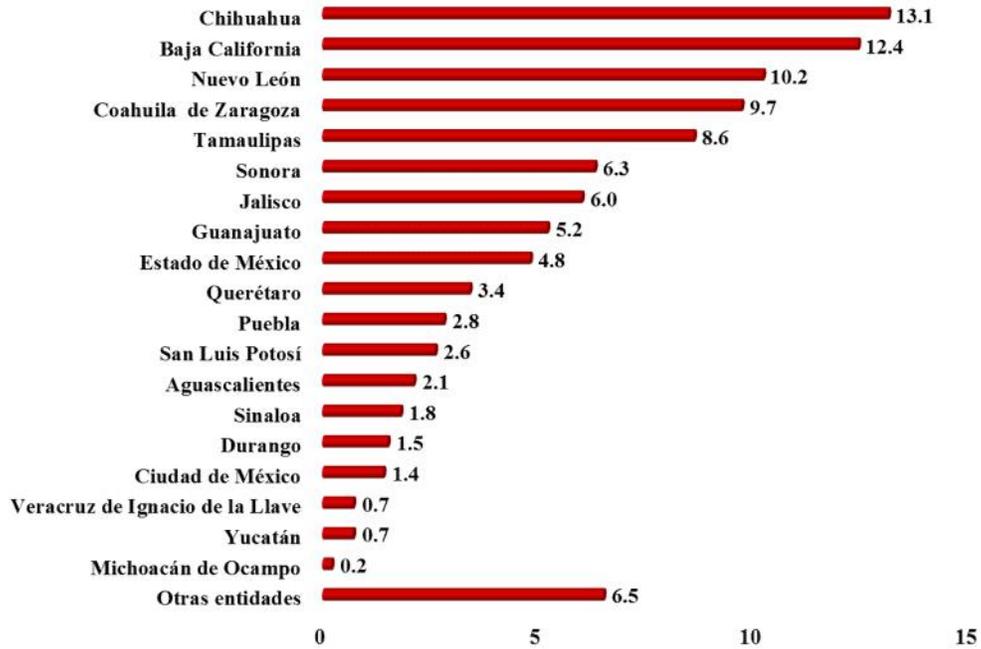
Condición	Personas	Variación % anual
Total	2 923 010	3.5
- En establecimientos Manufactureros	2 614 672	4.1
Contratado por el establecimiento	2 075 904	4.8
Obreros y técnicos	1 763 697	4.6
Empleados administrativos	312 207	5.7
Subcontratado	538 768	1.6
Obreros y técnicos	429 136	1.5
Empleados administrativos	109 632	1.8
Ambos tipos de contratación	2 614 672	4.1
Obreros y técnicos	2 192 833	4.0
Empleados administrativos	421 839	4.6
- En establecimientos No manufactureros	308 338	-1.0

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

**DISTRIBUCIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA DEL PERSONAL OCUPADO
EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON PROGRAMA IMMEX
FEBRERO DE 2018 ^{1/}**

> Estructura porcentual >



^{1/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

**HORAS TRABAJADAS Y REMUNERACIONES MEDIAS REALES
FEBRERO DE 2018 ^{p/}**

Condición	Miles de horas	Variación % anual
Horas trabajadas	537 866	3.6
- En establecimientos Manufactureros	479 219	4.1
Por personal contratado directamente	378 798	4.9
Obreros y técnicos	320 240	4.8
Empleados administrativos	58 558	5.3
Por personal subcontratado	100 421	1.3
Obreros y técnicos	80 071	1.1
Empleados administrativos	20 350	2.2
Ambos tipos de contratación	479 219	4.1
Obreros y técnicos	400 311	4.1
Empleados administrativos	78 908	4.5
- En establecimientos No manufactureros	58 647	-0.8
Remuneraciones Medias Reales ^{*/}	11 730	1.2
- En establecimientos Manufactureros	11 899	0.9
Salarios pagados a obreros y técnicos	6 433	2.4
Sueldos pagados a empleados administrativos	20 770	-0.5
Contribuciones patronales a la seguridad social	1 858	0.8
Prestaciones sociales	1 452	-2.8
- En establecimientos No manufactureros	9 955	3.2

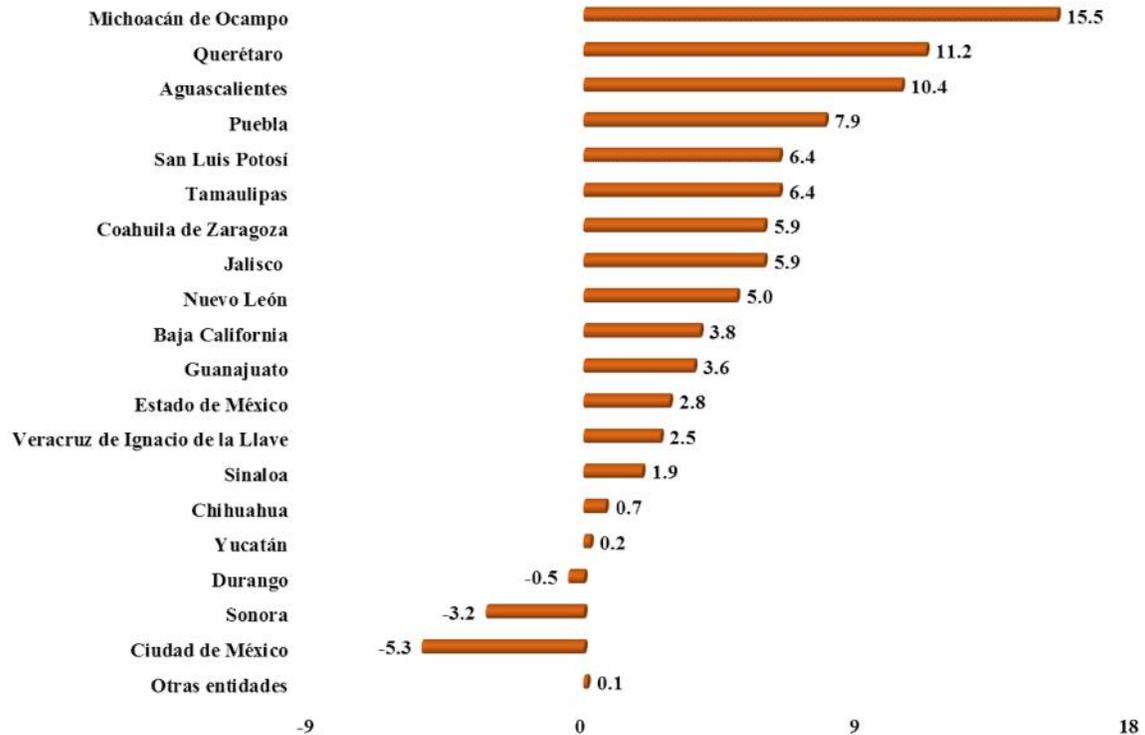
^{p/} Cifras preliminares.

^{*/} Corresponden al personal ocupado que se contrata directamente no incluye al personal subcontratado. Pesos mensuales por persona a precios de la segunda quincena de diciembre de 2010.

FUENTE: INEGI.

**HORAS TRABAJADAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS
CON PROGRAMA IMMEX POR ENTIDAD FEDERATIVA
FEBRERO DE 2018 ^{W/}**

> Variación porcentual respecto al mismo mes de un año antes >



^{W/} Cifras preliminares.
FUENTE: INEGI.

INGRESOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS CON PROGRAMA IMMEX

Febrero ^{1/}

> Millones de pesos corrientes >

Ingresos	2017	2018	Estructura porcentual	
			2017	2018
Totales	408 369	419 653	100.0	100.0
Manufactureros	384 812	396 278	94.2	94.4
No manufactureros	23 558	23 376	5.8	5.6
Mercado nacional	158 177	166 726	38.7	39.7
Mercado extranjero	250 192	252 928	61.3	60.3

Nota: La suma de los parciales puede no coincidir con el total debido al redondeo.

^{1/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

**COMPOSICIÓN POR SUBSECTOR SEGÚN PRINCIPALES INDICADORES DE LOS ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS CON PROGRAMA IMMEX
Febrero de 2018 ^{p/}**

Subsectores	Establecimientos	Personal ocupado			Horas trabajadas ^{1/}	Remuneraciones Medias ^{2/}	Ingresos ^{3/}		
		Total	Dependiente	Subcontratado			Total	Mercado nacional	Mercado extranjero
Total Nacional	5 105	2 614 672	2 075 904	538 768	479 219	11 899	396 278	156 678	239 599
311 Industria alimentaria	267	137 564	91 827	45 737	27 167	12 664	26 458	19 192	7 265
312 Industria de las bebidas y del tabaco	92	35 580	26 754	8 826	6 847	16 451	15 109	9 456	5 653
313 Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles	81	36 869	25 570	11 299	6 828	7 925	3 901	2 066	1 835
314 Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir	53	12 338	9 204	3 134	2 271	8 360	649	353	296
315 Fabricación de prendas de vestir	336	104 208	92 096	12 112	18 983	5 941	2 803	577	2 226
316 Curtido y acabado de cuero y piel, y fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos	91	25 444	21 173	4 271	4 549	8 430	1 676	394	1 282
321 Industria de la madera	54	7 697	6 541	1 156	1 431	9 032	626	340	286
322 Industria del papel	124	33 992	27 687	6 305	6 667	12 733	6 513	4 744	1 769
323 Impresión e industrias conexas	77	13 659	11 263	2 396	2 457	9 272	561	223	338
325 Industria química	226	66 421	36 882	29 539	12 645	16 894	23 842	13 974	9 868
326 Industria del plástico y del hule	547	162 217	113 273	48 944	29 914	11 916	17 815	8 605	9 210
327 Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	133	49 354	33 651	15 703	9 928	13 817	5 833	2 578	3 255
331 Industrias metálicas básicas	200	82 526	56 797	25 729	16 251	18 438	39 801	26 595	13 205
332 Fabricación de productos metálicos	521	137 119	94 913	42 206	25 385	12 905	17 175	10 523	6 652
333 Fabricación de maquinaria y equipo	243	104 002	82 055	21 947	18 383	12 930	12 927	2 120	10 806
334 Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos	368	297 838	274 112	23 726	54 897	11 780	11 777	635	11 142
335 Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica	274	176 247	137 042	39 205	31 193	11 149	15 498	5 452	10 046
336 Fabricación de equipo de transporte	985	906 773	719 979	186 794	163 721	12 246	185 927	47 981	137 946
337 Fabricación de muebles, colchones y persianas	143	36 807	35 490	1 317	6 477	8 696	1 194	138	1 056
339 Otras industrias manufactureras ^{4/}	290	188 017	179 595	8 422	33 225	10 713	6 194	732	5 462

^{p/} Cifras preliminares.

Nota: La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo.

^{1/} Miles de horas.

^{2/} Remuneraciones al personal ocupado que se contrata directamente, no incluye al personal subcontratado. Pesos mensuales por persona a precios de la segunda quincena de diciembre de 2010.

^{3/} Millones de pesos a precios corrientes.

^{4/} Incluye al subsector 324 Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón.

FUENTE: INEGI.

COMPOSICIÓN POR SUBSECTOR SEGÚN PRINCIPALES INDICADORES DE LOS ESTABLECIMIENTOS NO MANUFACTUREROS CON PROGRAMA IMMEX
Febrero de 2018 ^{p/}

Subsectores	Establecimientos	Personal ocupado			Horas trabajadas ^{1/}	Remuneraciones Medias ^{2/}	Ingresos ^{3/}		
		Total	Dependiente	Subcontratado			Total	Mercado nacional	Mercado extranjero
Total Nacional	1 065	308 338	198 087	110 251	58 647	9 955	23 376	10 047	13 328
111 Agricultura	249	160 010	106 503	53 507	30 549	6 269	4 214	364	3 850
212 Minería de minerales metálicos y no metálicos, excepto petróleo y gas	56	46 480	20 438	26 042	10 288	16 035	2 161	39	2 122
434 Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias y forestales, para la industria, y materiales de desecho	96	3 127	1 997	1 130	565	10 498	2 644	1 780	865
493 Servicios de almacenamiento	118	7 595	2 947	4 648	1 281	14 302	896	654	241
561 Servicios de apoyo a los negocios	220	33 984	28 806	5 178	5 810	13 517	3 749	1 748	2 001
562 Manejo de residuos y desechos, y servicios de remediación	110	6 737	6 054	683	1 204	8 586	1 059	739	320
Resto de los subsectores ^{4/}	216	50 405	31 342	19 063	8 950	15 066	8 654	4 723	3 930

^{p/} Cifras preliminares.

Nota: La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo.

^{1/} Miles de horas.

^{2/} Remuneraciones al personal ocupado que se contrata directamente, no incluye al personal subcontratado. Pesos mensuales por persona a precios de la segunda quincena de diciembre de 2010.

^{3/} Millones de pesos a precios corrientes.

^{4/} Incluye los subsectores de actividad de acuerdo al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2007); 112, 114, 115, 221, 431, 432, 433, 435, 436, 437, 484, 488, 511, 512, 517, 518, 519, 531, 532, 541, 811 y 812.

FUENTE: INEGI.

Fuente de información:

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/notasinformativas/2018/est_immex/est_immex2018_04.pdf

Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM)

El pasado 19 de abril de 2018, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) publicó los resultados de la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM) que el Instituto lleva a cabo en empresas del sector manufacturero en México. A continuación se presentan los resultados para febrero de 2018.

Cifras desestacionalizadas⁵

El INEGI destaca las variaciones porcentuales de las series desestacionalizadas o ajustadas estacionalmente, tanto respecto al mes anterior como respecto al mismo mes del año anterior, ya que la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por causas estacionales.

En su comparación anual⁶ el personal ocupado registró un crecimiento de 3%, las horas trabajadas fueron mayores en 3.3% y las remuneraciones medias reales en 0.8% durante febrero pasado con relación a igual mes de un año antes.

⁵ El INEGI señala que la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales y de calendario. El ajuste de las cifras por dichos factores permite obtener las cifras desestacionalizadas, cuyo análisis ayuda a realizar un mejor diagnóstico de la evolución de las variables.

⁶ Variación anual de las cifras desestacionalizadas.

PRINCIPALES INDICADORES DEL SECTOR MANUFACTURERO
Febrero de 2018

> Cifras desestacionalizadas >

Indicador	Variación porcentual respecto al:	
	Mes previo	Mismo mes del año anterior
Personal ocupado	0.3	3.0
Obreros	0.3	3.0
Empleados	-0.2	3.1
Horas trabajadas	0.5	3.3
Obreros	0.6	3.3
Empleados	0.0	3.1
Remuneraciones medias reales	0.5	0.8
Salarios pagados a obreros	0.8	1.2
Sueldos pagados a empleados	0.8	1.2
Prestaciones sociales	0.1	-0.9

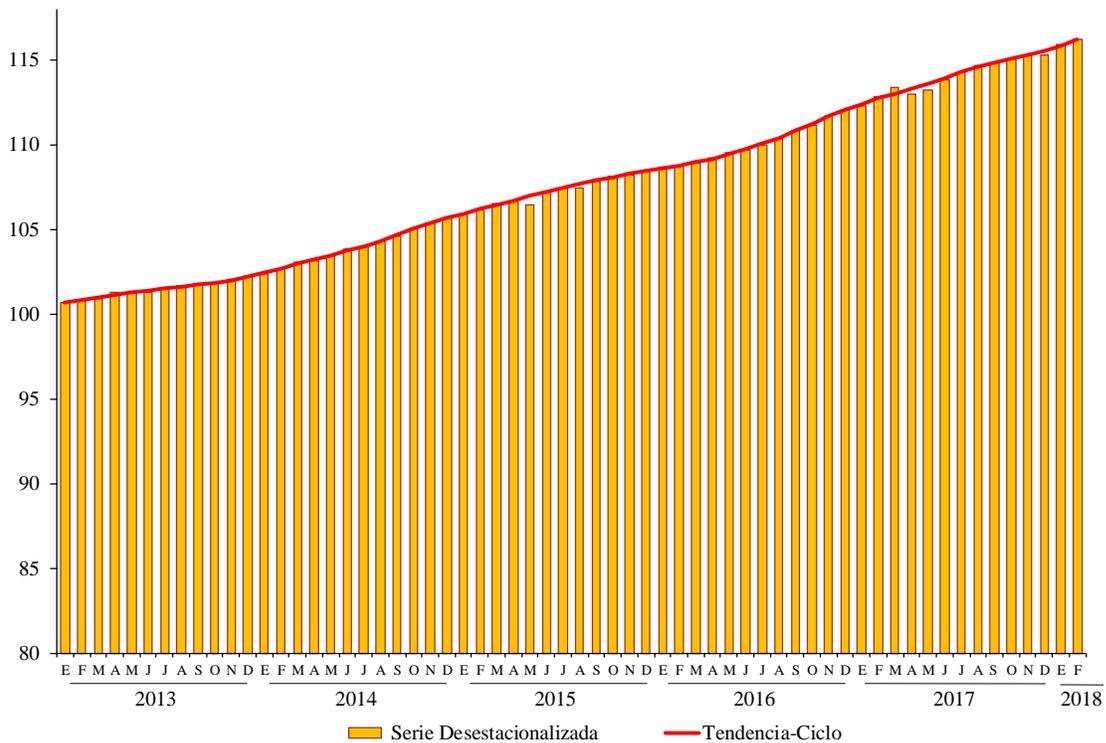
Nota: La serie desestacionalizada de cada uno de los totales se calcula de manera independiente a la de sus componentes.

FUENTE: INEGI.

Personal ocupado

El personal ocupado en la industria manufacturera registró un aumento de 0.3% en febrero respecto a enero del año en curso, con datos ajustados por estacionalidad. Por tipo de contratación, el número de obreros se incrementó 0.3%, mientras que el de los empleados disminuyó 0.2 por ciento.

PERSONAL OCUPADO
 Series desestacionalizada y de tendencia-ciclo
 Enero de 2013 – febrero de 2018
 > Índice 2008=100 >

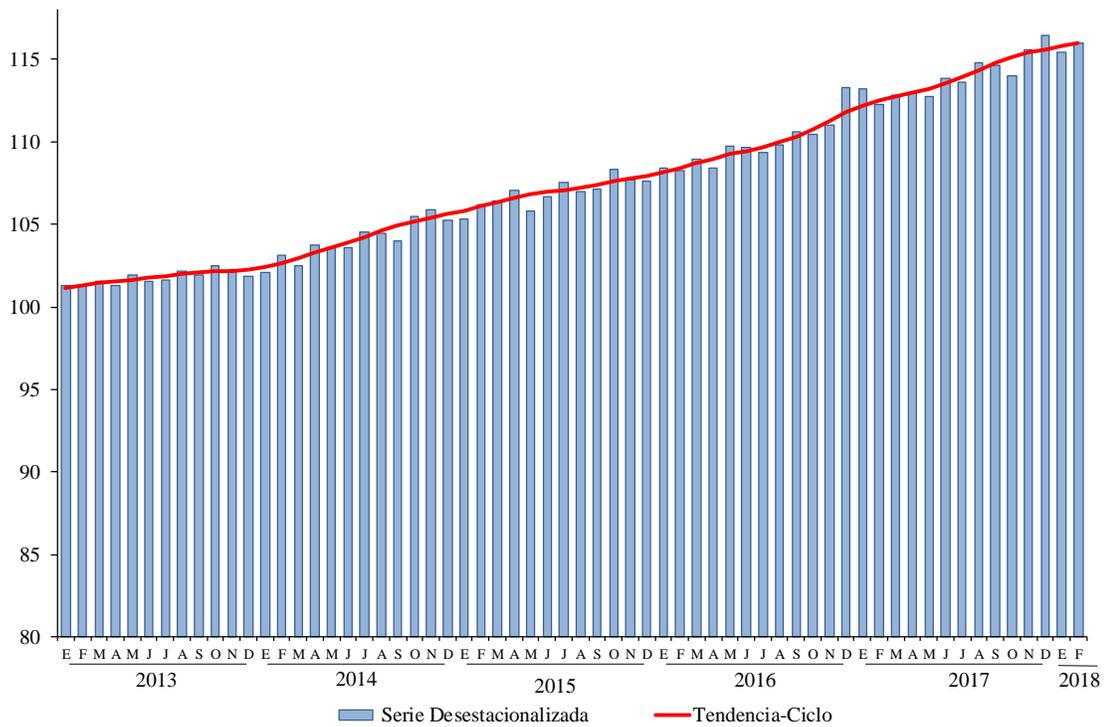


FUENTE: INEGI.

Horas trabajadas

Durante febrero de 2018, las horas trabajadas en las industrias manufactureras mostraron un crecimiento de 0.5% con relación a las del mes inmediato anterior, con cifras desestacionalizadas; las correspondientes a los obreros subieron 0.6% y las de los empleados permanecieron sin variación en su comparación mensual.

HORAS TRABAJADAS
Series desestacionalizada y de tendencia-ciclo
Enero de 2013 - febrero de 2018
 > Índice 2008=100 >

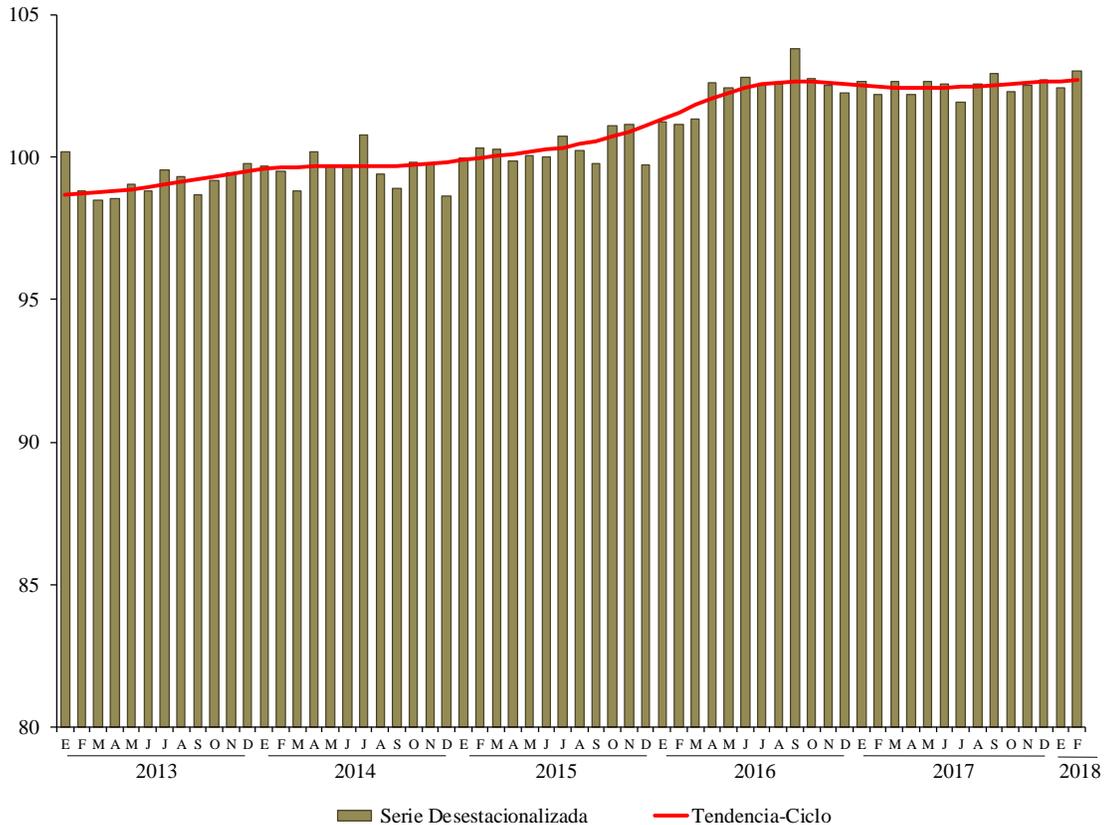


FUENTE: INEGI.

Remuneraciones medias reales pagadas

Eliminando el factor estacional, las remuneraciones medias reales pagadas en el sector manufacturero fueron mayores en 0.5% durante el segundo mes de 2018 respecto a las del mes precedente. De manera desagregada, tanto los salarios pagados a obreros como los sueldos pagados a empleados se incrementaron 0.8% individualmente, y las prestaciones sociales lo hicieron en 0.1% a tasa mensual.

REMUNERACIONES MEDIAS REALES
Serie desestacionalizada y de tendencia-ciclo
Enero de 2013 - febrero de 2018
 > Índice 2008=100 >



FUENTE: INEGI.

Cifras originales

PRINCIPALES INDICADORES DEL SECTOR MANUFACTURERO Y POR SUBSECTOR

Febrero de 2018 ^{d/}

– Variación porcentual anual respecto al mismo mes del año anterior –

Subsectores	Personal ocupado	Horas trabajadas	Remuneraciones medias ^{1/}	Capacidad de planta utilizada ^{2/}
Total	3.0	3.2	0.8	0.3
Obreros ^{a/}	3.0	3.2	1.3	
Empleados ^{b/}	3.1	3.1	1.2	
Prestaciones sociales			-0.9	
31-33 Total Industrias Manufactureras	3.0	3.2	0.8	0.3
311 Industria alimentaria	0.3	0.7	1.3	0.4
312 Industria de las bebidas y del tabaco	-0.5	1.2	-0.9	2.1
313 Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles	0.7	1.3	-0.8	0.0
314 Fabricación de productos textiles excepto prendas de vestir	1.6	0.7	4.0	2.2
315 Fabricación de prendas de vestir	-2.4	-2.1	2.4	-0.9
316 Curtido y acabado de cuero y piel y fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos	-1.7	-0.9	1.1	-0.5
321 Industria de la madera	1.4	-0.4	2.5	-0.6
322 Industria del papel	2.1	1.6	0.4	-0.1
323 Impresión e industrias conexas	-1.3	-0.6	-0.4	2.5
324 Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón	-2.0	-1.5	-3.3	-14.7
325 Industria química	0.4	0.1	-1.0	-2.0
326 Industria del plástico y del hule	1.8	2.1	0.7	-1.1
327 Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	0.4	0.5	1.8	0.2
331 Industrias metálicas básicas	4.9	6.6	-1.6	-0.1
332 Fabricación de productos metálicos	1.5	0.4	-0.5	-1.6
333 Fabricación de maquinaria y equipo	5.8	5.5	-4.2	1.2
334 Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos	5.2	5.9	2.4	1.2
335 Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica	4.7	3.3	-1.7	-0.2
336 Fabricación de equipo de transporte	7.6	8.7	2.0	0.9
337 Fabricación de muebles, colchones y persianas	2.5	1.7	0.1	-0.4
339 Otras industrias manufactureras	0.9	0.2	1.0	0.7

^{d/} Cifras preliminares.^{1/} Resultan de dividir la masa de remuneraciones reales entre el empleo.^{2/} Porcentaje que indica la relación entre el volumen de la producción obtenida por las unidades económicas y el volumen de producción que potencialmente podría generarse en un período determinado; lo anterior de acuerdo con las condiciones de infraestructura, equipamiento, procedimientos técnicos y de organización, así como recursos humanos y materiales, que éstas utilizan. Diferencias en puntos porcentuales.^{a/} Para las Remuneraciones medias, se refiere a salarios pagados a obreros.^{b/} Para las Remuneraciones medias, se refiere a sueldos pagados a empleados.

FUENTE: INEGI.

Nota metodológica

Las cifras aquí mencionadas podrán ser consultadas en la página del INEGI en Internet: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

Fuente de información:

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/emim/emim2018_04.pdf

Personal ocupado en empresas constructoras

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) informó, el pasado 23 de abril, los principales resultados de la Encuesta Nacional de Empresas Constructoras (ENEC) durante febrero de 2018.

Con fundamento en las cifras de la estadística básica que mensualmente recaba el INEGI de las empresas constructoras que conforman el directorio de los Censos Económicos, a continuación se presenta el análisis publicado por ese Instituto.

Cifras desestacionalizadas⁷

El INEGI destaca las variaciones porcentuales de las series desestacionalizadas o ajustadas estacionalmente, tanto respecto al mes anterior como respecto al mismo mes de un año antes⁸, ya que la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales.

⁷ El INEGI señala que la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales y de calendario. El ajuste de las cifras por dichos factores permite obtener las cifras desestacionalizadas, cuyo análisis ayuda a realizar un mejor diagnóstico de la evolución de las variables.

⁸ Variación anual de las cifras desestacionalizadas.

A tasa anual⁹, el valor real de producción de las empresas constructoras descendió 1.8%, el personal ocupado disminuyó 2.2% y las horas trabajadas cayeron 3.9%; por su parte, las remuneraciones medias reales pagadas aumentaron 0.5% durante el segundo mes del presente año respecto a febrero de 2017.

**PRINCIPALES INDICADORES DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS
POR TIPO DE CONTRATACIÓN**

Febrero de 2018

> Cifras desestacionalizadas >

Indicador	Variación porcentual en febrero de 2018 respecto al:	
	Mes previo	Mismo mes del año anterior
Valor de la producción	-0.2	-1.8
Personal ocupado	0.4	-2.2
Dependiente de la razón social	1.1	-2.4
Obreros	1.6	-1.7
Empleados	0.0	-5.5
Otros ^{1/}	-6.7	-1.6
No dependiente de la razón social	-3.5	-0.1
Horas trabajadas	-0.3	-3.9
Por dependientes de la razón social	0.6	-3.5
Obreros	0.6	-3.6
Empleados	2.9	-3.3
Otros ^{1/}	-6.0	0.0
Por no dependientes de la razón social	-4.9	-6.2
Remuneraciones medias reales ^{2/}	-0.5	0.5
Salarios pagados a obreros	0.4	2.9
Sueldos pagados a empleados	-2.5	-3.3

Nota: La serie desestacionalizada de cada indicador se calcula de manera independiente a la de sus componentes.

^{1/} Incluye a los propietarios, familiares y otros trabajadores no remunerados.

^{2/} Este indicador no presenta un patrón estacional por lo que para su comparación mensual y anual se utiliza la serie original.

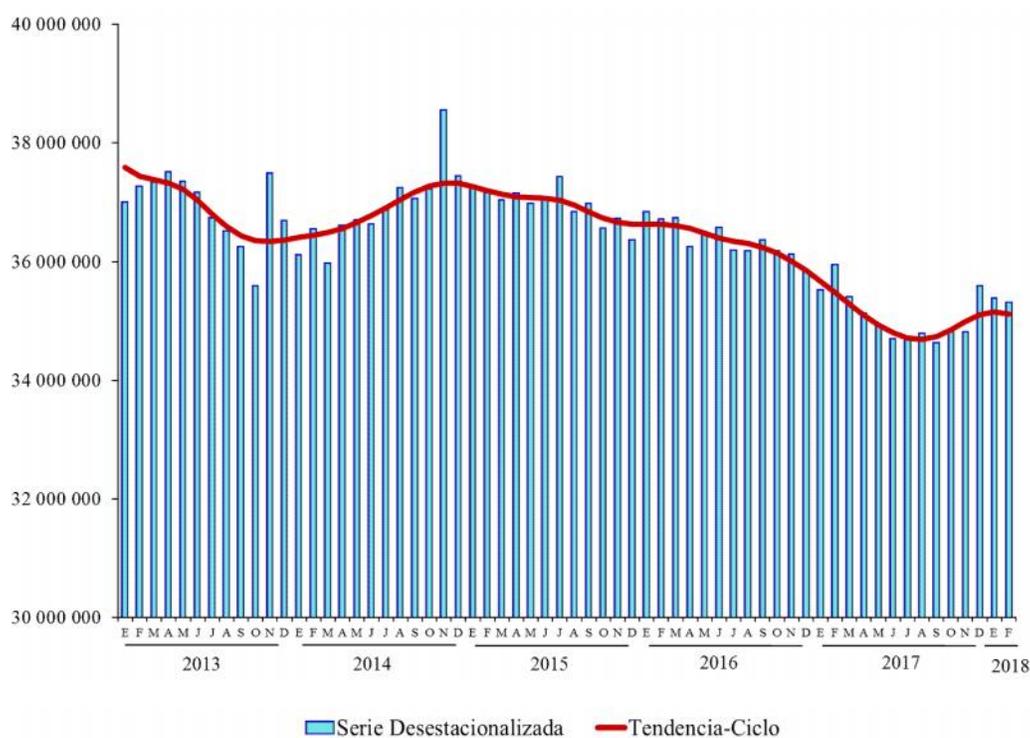
FUENTE: INEGI.

⁹ Variación anual de las cifras desestacionalizadas.

Valor de producción de las empresas constructoras¹⁰

El valor de producción generado por las empresas constructoras presentó una reducción de 0.2% en términos reales durante febrero del año en curso respecto al mes inmediato anterior, con cifras ajustadas por estacionalidad.

VALOR DE PRODUCCIÓN
 Series desestacionalizada y de tendencia-ciclo
 Enero de 2013 – febrero de 2018
 > Miles de pesos a precios de junio de 2012 >



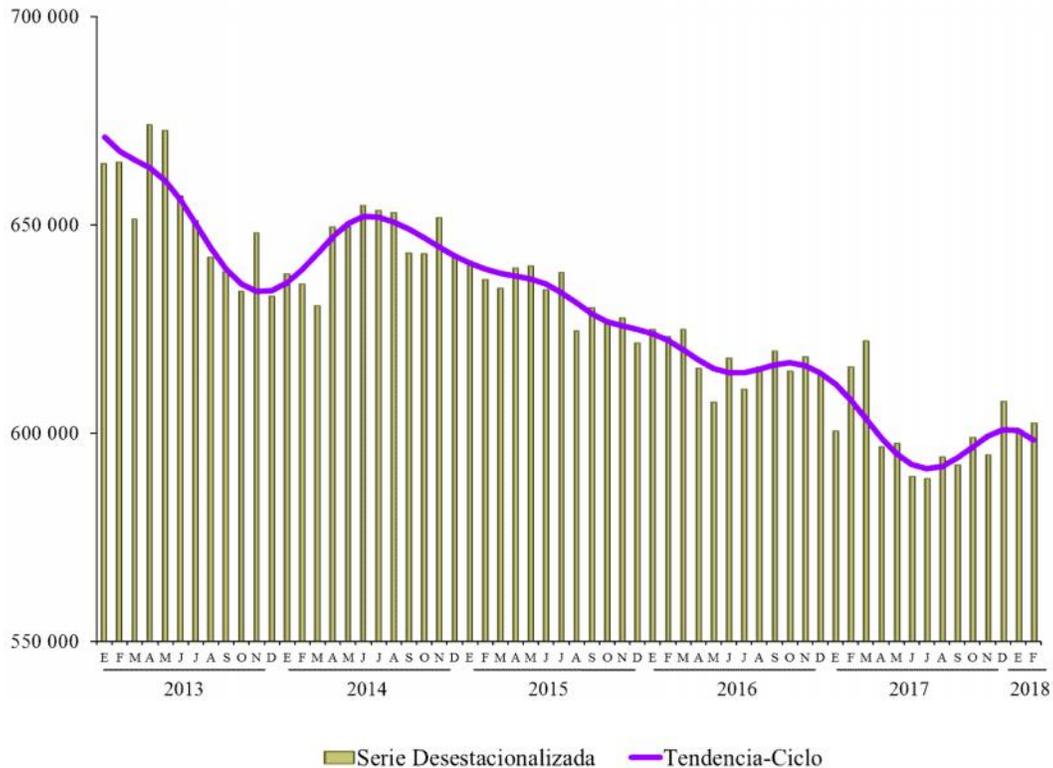
FUENTE: INEGI.

¹⁰ El valor de producción que aquí se presenta se deriva de la Encuesta Nacional de Empresas Constructoras. Dichos valores se deflactan con el Índice de Precios al Productor de la Construcción, con objeto de obtener valores en términos reales. Cabe señalar que el comportamiento de esta variable puede diferir del reportado por el Indicador de la Producción de la Industria de la Construcción proveniente del Sistema de Cuentas Nacionales de México, ya que este último considera además la autoconstrucción que realizan las empresas que se ubican en las distintas actividades económicas, así como la construcción que llevan a cabo los hogares.

Personal ocupado en las empresas constructoras

El personal ocupado en la industria de la construcción registró un crecimiento de 0.4% en el segundo mes de 2018 frente a enero pasado, con datos ajustados por estacionalidad. Por tipo de contratación, el personal dependiente de la razón social o contratado directamente por la empresa aumentó 1.1% (el número de obreros fue superior en 1.6%, el de los empleados permaneció sin variación y el grupo de otros —que incluye a propietarios, familiares y otros trabajadores sin remuneración— cayó 6.7%) y el personal no dependiente de la razón social disminuyó 3.5% en su comparación mensual.

PERSONAL OCUPADO
Serie desestacionalizada y de tendencia-ciclo
Enero de 2013 – febrero de 2018
 > Personas >

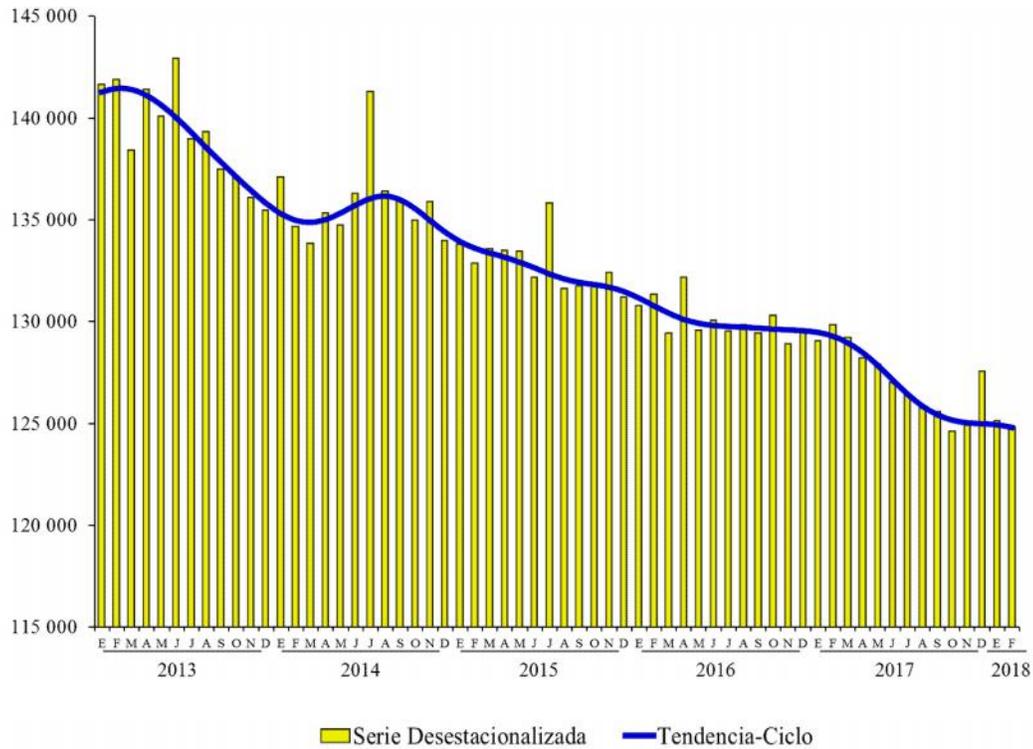


FUENTE: INEGI.

Horas trabajadas en las empresas constructoras

Con base en cifras desestacionalizadas, las horas trabajadas reportaron un descenso de 0.3% durante febrero del año en curso con relación a las de un mes antes. Según la categoría de los ocupados, las horas trabajadas por el personal no dependiente de la razón social se redujeron 4.9%; en contraste, las correspondientes al personal dependiente de la empresa ascendieron 0.6% a tasa mensual.

HORAS TRABAJADAS
 Series desestacionalizada y de tendencia-ciclo
 Enero de 2013 – febrero de 2018
 > Miles de horas >

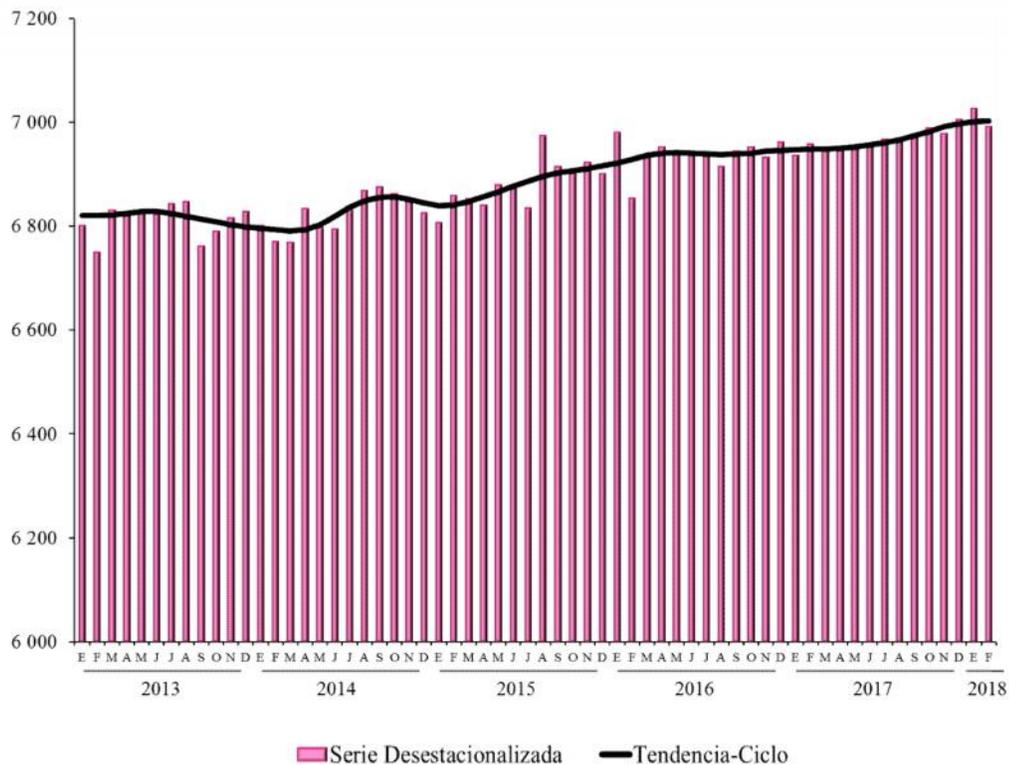


FUENTE: INEGI.

Remuneraciones medias reales en las empresas constructoras

Durante el segundo mes de este año, las remuneraciones medias reales pagadas¹¹ fueron inferiores en 0.5% respecto a las del mes inmediato anterior, con datos ajustados por estacionalidad. Por componentes, los sueldos pagados a empleados retrocedieron 2.5% y los salarios pagados a obreros se incrementaron 0.4 por ciento.

REMUNERACIONES MEDIAS REALES
Serie desestacionalizada y de tendencia-ciclo
Enero de 2013 – febrero de 2018
 > Pesos a precios de la segunda quincena de diciembre de 2010 >



FUENTE: INEGI.

¹¹ Corresponden al personal ocupado dependiente de la razón social, no incluye al personal no dependiente.

En su comparación anual, con cifras ajustadas por estacionalidad, el valor real de la producción generado por las empresas constructoras cayó 1.8%, el personal ocupado disminuyó 2.2% y las horas trabajadas disminuyeron 3.9%, mientras que las remuneraciones medias reales pagadas aumentaron 0.5% durante febrero de 2018 con relación al mismo mes de 2017.

Cifras originales

**PRINCIPALES INDICADORES DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS
A NIVEL DE SUBSECTOR Y TIPO DE CONTRATACIÓN
Febrero de 2018 ^{p/}**

> Variación porcentual anual con relación a igual período del año anterior >

Indicador	Febrero	Ene - feb
Valor de la producción ^{1/}	-1.2	-0.1
236 Edificación	2.3	3.4
237 Construcción de obras de ingeniería civil	0.0	-1.3
238 Trabajos especializados para la construcción	-16.1	-8.4
Personal ocupado	-1.7	-0.8
236 Edificación	4.7	4.8
237 Construcción de obras de ingeniería civil	-5.6	-5.9
238 Trabajos especializados para la construcción	-9.3	-4.8
Dependiente de la razón social	-2.0	-1.8
Obreros	-1.1	-1.0
Empleados	-5.3	-4.9
Otros ^{2/}	-1.8	2.6
No dependiente de la razón social	-0.3	3.4
Horas trabajadas	-3.6	-2.6
236 Edificación	3.1	3.1
237 Construcción de obras de ingeniería civil	-8.9	-9.1
238 Trabajos especializados para la construcción	-8.6	-3.4
Por dependientes de la razón social	-3.2	-3.2
Obreros	-3.2	-3.2
Empleados	-3.2	-3.6
Otros ^{2/}	-0.5	3.6
Por no dependientes de la razón social	-5.6	0.0
Remuneraciones medias reales ^{3/}	-0.3	1.0
236 Edificación	4.0	3.1
237 Construcción de obras de ingeniería civil	-1.7	-0.5
238 Trabajos especializados para la construcción	-2.6	0.6
Salarios pagados a obreros	3.1	2.9
Sueldos pagados a empleados	-3.7	-1.5

^{1/} Deflactado con el Índice de Precios al Productor de la Construcción, con objeto de obtener valores en términos reales.

^{2/} Incluye a los propietarios, familiares y otros trabajadores no remunerados.

^{3/} Corresponden al personal ocupado dependiente de la razón social, no incluye al personal no dependiente. Resultan de dividir las remuneraciones reales totales entre el personal ocupado.

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

**DISTRIBUCIÓN DEL VALOR DE PRODUCCIÓN POR SUBSECTOR Y TIPO
ESPECÍFICO DE OBRA SEGÚN SECTOR CONTRATANTE**

Febrero de 2018 ^{1/}

> Estructura porcentual >

Subsector y tipo específico de obra	Total	Sector	
		Público	Privado
Sector	100.0	41.0	59.0
Por Subsector	100.0	100.0	100.0
236 Edificación	47.6	21.1	65.9
237 Construcción de obras de ingeniería civil	40.3	74.0	16.9
238 Trabajos especializados para la construcción	12.1	4.9	17.1
Por tipo y tipo específico	100.0	100.0	100.0
Edificación ^{1/}	47.5	17.5	68.2
Vivienda	20.7	0.4	34.9
Edificios industriales, comerciales y de servicios	22.4	9.1	31.6
Escuelas	2.5	5.2	0.6
Hospitales y clínicas	1.4	2.8	0.4
Obras y trabajos auxiliares para la edificación	0.5	0.0	0.8
Agua riego y saneamiento	4.4	7.6	2.2
Sistemas de agua potable y drenaje	3.4	6.2	1.5
Presas y obras de riego	0.9	1.3	0.6
Obras y trabajos auxiliares para agua, riego y saneamiento	0.0	0.1	0.0
Electricidad y telecomunicaciones	6.8	9.4	4.9
Infraestructura para la generación y distribución de electricidad	5.0	9.4	1.8
Infraestructura para telecomunicaciones	1.8	0.0	3.0
Obras y trabajos auxiliares para electricidad y telecomunicaciones	0.0	0.0	0.0
Transporte y urbanización	23.5	47.4	7.0
Obras de transporte en ciudades y urbanización	7.8	15.0	2.8
Carreteras, caminos y puentes	13.7	28.1	3.6
Obras ferroviarias	0.3	0.4	0.2
Infraestructura marítima y fluvial	0.6	1.0	0.3
Obras y trabajos auxiliares para transporte	1.2	2.8	0.1
Petróleo y petroquímica	4.6	11.1	0.1
Refinerías y plantas petroleras	2.9	7.1	0.0
Oleoductos y gasoductos	1.7	4.0	0.1
Obras y trabajos auxiliares para petróleo y petroquímica	0.0	0.0	0.0
Otras construcciones	13.3	7.0	17.6
Instalaciones en edificaciones	6.0	2.0	8.7
Montaje de estructuras	0.9	0.3	1.3
Trabajos de albañilería y acabados	0.6	0.0	1.1
Obras y trabajos auxiliares para otras construcciones	5.8	4.7	6.5

Nota: La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo de las cifras.

^{1/} A diferencia del subsector 236 Edificación, que considera a las empresas constructoras clasificadas en dicho subsector, la Edificación como tipo de obra representa a todas aquellas constructoras que realizaron actividades de edificación, independientemente de su clasificación.

^{2/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

**DISTRIBUCIÓN DEL VALOR DE PRODUCCIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA
SEGÚN TIPO DE OBRA**

Febrero de 2018^{p/}

> Estructura porcentual >

Entidad Federativa	Total	Tipo de obra					
		Edificación	Agua, riego y saneamiento	Electricidad y telecomunicaciones	Transporte y urbanización	Petróleo y petroquímica	Otras construcciones
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Aguascalientes	1.8	2.4	0.3	0.1	2.0	0.0	1.0
Baja California	4.2	6.0	2.0	0.4	4.1	0.0	1.7
Baja California Sur	1.9	3.4	0.0	1.8	0.5	0.0	0.4
Campeche	1.8	0.6	0.0	0.5	0.5	28.7	0.1
Coahuila de Zaragoza	3.7	2.7	1.5	1.2	4.4	0.0	9.5
Colima	0.9	0.6	1.2	0.0	0.4	0.0	3.8
Chiapas	1.0	1.1	4.9	0.7	0.7	0.0	0.3
Chihuahua	3.5	2.9	13.2	2.6	3.1	2.1	3.9
Ciudad de México	7.6	5.4	1.0	10.3	9.9	0.2	14.9
Durango	1.1	0.7	2.0	0.6	2.2	0.0	1.1
Guanajuato	5.2	7.6	5.2	2.2	2.7	1.6	4.0
Guerrero	0.8	1.2	0.0	0.4	0.5	0.0	0.4
Hidalgo	1.8	0.9	3.0	1.4	0.7	17.7	1.5
Jalisco	7.1	7.6	9.9	7.6	5.8	0.0	8.5
Estado de México	13.5	6.9	22.8	29.8	23.6	0.0	12.4
Michoacán de Ocampo	2.1	3.1	2.0	1.9	0.8	0.7	1.4
Morelos	0.6	0.9	0.0	0.4	0.5	0.0	0.4
Nayarit	1.2	0.9	0.2	3.9	0.8	0.0	2.2
Nuevo León	10.2	12.9	5.6	13.6	8.8	1.9	5.6
Oaxaca	0.7	0.4	0.1	0.6	0.1	7.5	0.6
Puebla	1.7	2.5	2.2	1.4	0.9	0.0	1.0
Querétaro	2.5	3.5	1.1	0.1	2.0	0.2	2.0
Quintana Roo	2.1	3.3	0.5	1.6	0.6	0.0	2.1
San Luis Potosí	3.9	6.6	1.7	0.7	1.6	1.5	1.7
Sinaloa	1.6	1.4	6.0	1.8	1.5	0.0	1.1
Sonora	3.8	3.5	10.0	2.2	4.8	0.0	2.9
Tabasco	1.7	0.9	0.7	4.1	2.5	6.2	1.0
Tamaulipas	3.1	2.2	0.5	3.3	3.1	15.7	2.3
Tlaxcala	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0
Veracruz de Ignacio de la Llave	4.0	1.7	0.9	0.7	9.5	16.0	1.5
Yucatán	3.3	5.3	1.4	3.6	0.9	0.0	1.9
Zacatecas	1.7	0.8	0.3	0.3	0.3	0.0	8.8

Nota: La suma de los parciales puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

Nota Metodológica

La información contenida en este boletín es generada por el INEGI a través de la Encuesta Nacional de Empresas Constructoras y se da a conocer en la fecha establecida en el Calendario de Difusión de Información de Coyuntura.

Las cifras aquí mencionadas podrán ser consultadas en la página del INEGI en Internet:

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

Fuente de información:

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enec/enec2018_04.pdf

Encuesta mensual sobre empresas comerciales

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) dio a conocer los resultados al mes de febrero de la serie estadística, con datos originales, de la Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales (EMEC), mediante la cual ofrece resultados por entidad federativa de los indicadores de la actividad comercial, con base en el año 2008, mismos que se presentan a continuación.

Personal ocupado en empresas comerciales

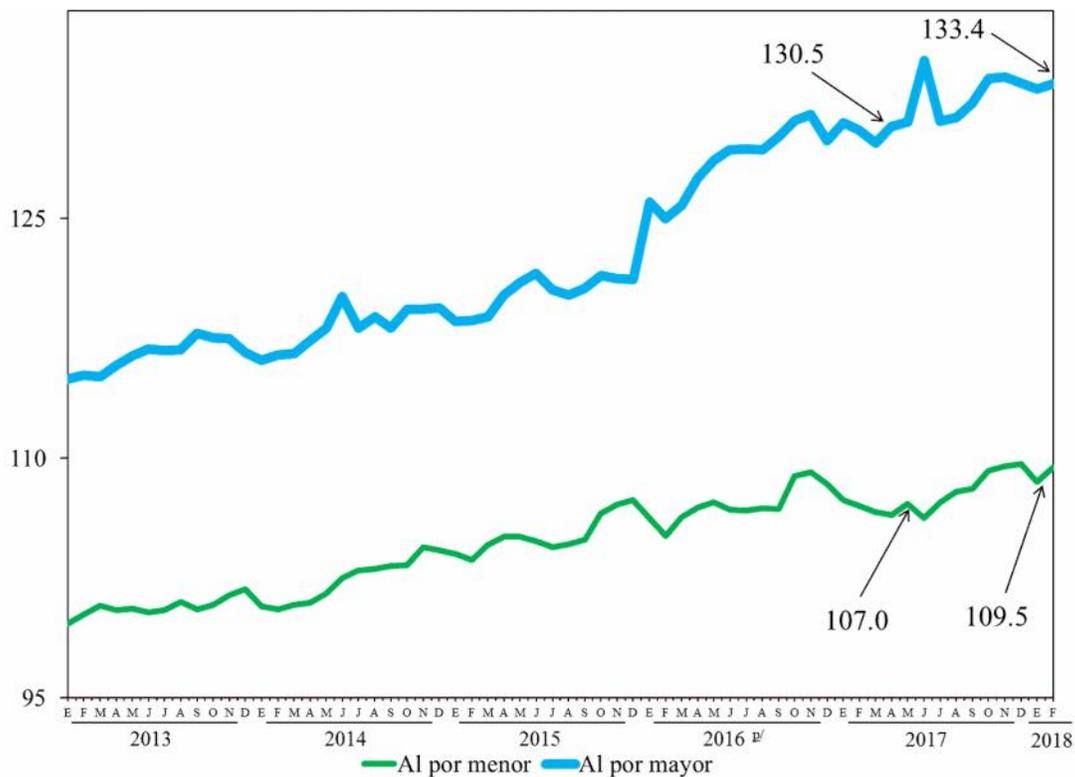
De acuerdo con la información preliminar de la Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales (EMEC) publicada por el INEGI, correspondiente al mes de febrero de 2018, se observó que el personal ocupado en los establecimientos comerciales, tanto con ventas al por mayor como al por menor, creció con respecto al nivel reportado un año antes en 2.2 y 2.3%, respectivamente.

**ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN EMPRESAS COMERCIALES
CON VENTAS AL POR MAYOR Y AL POR MENOR**

(Cifras originales)

Enero de 2013 – febrero de 2018

> Índice base 2008=100 >



^{p/} Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

Entre febrero de 2017 y el mismo mes de 2018, se observó que nueve entidades se registraron retrocesos en el personal ocupado de las empresas comerciales con ventas al por mayor; las mayores caídas se presentaron en Campeche (8.2%), Chihuahua (5.0%) y Tamaulipas (4.5%).

Por el contrario, los estados con los incrementos más sobresalientes fueron Baja California Sur (10.8%), Quintana Roo, Tlaxcala y Estado de México (8.4% cada una); siguiéndoles en importancia Morelos (8.2%), Hidalgo y Aguascalientes (7.8% cada una). Ambos aspectos se presentan en el cuadro de la página siguiente.

**ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN EMPRESAS COMERCIALES
AL POR MAYOR POR ENTIDAD FEDERATIVA**

(Cifras originales)

Base 2008=100

Entidad Federativa	Febrero ^{D/}		Variación interanual %
	2017	2018	
Índice General	130.519	133.437	2.2
Baja California Sur	118.052	130.759	10.8
Quintana Roo	121.024	131.249	8.4
Tlaxcala	128.456	139.273	8.4
Estado de México	156.665	169.755	8.4
Morelos	106.234	114.976	8.2
Hidalgo	142.088	153.198	7.8
Aguascalientes	135.053	145.590	7.8
Puebla	155.362	166.396	7.1
Yucatán	125.872	132.447	5.2
Jalisco	129.534	135.928	4.9
Michoacán de Ocampo	124.291	130.404	4.9
Baja California	130.727	136.790	4.6
Guanajuato	153.261	158.850	3.6
Colima	120.444	124.658	3.5
Zacatecas	115.498	118.271	2.4
Sinaloa	130.864	133.793	2.2
Oaxaca	120.006	122.542	2.1
Veracruz de Ignacio de la Llave	138.142	140.764	1.9
Querétaro	166.688	169.499	1.7
Nuevo León	140.987	142.888	1.3
Guerrero	108.804	110.231	1.3
Chiapas	134.716	136.423	1.3
Tabasco	127.202	127.533	0.3
Sonora	136.915	134.959	-1.4
San Luis Potosí	137.041	133.382	-2.7
Ciudad de México	131.766	127.924	-2.9
Durango	106.642	103.038	-3.4
Nayarit	111.347	106.969	-3.9
Coahuila de Zaragoza	127.231	122.140	-4.0
Tamaulipas	125.598	119.969	-4.5
Chihuahua	136.948	130.052	-5.0
Campeche	182.946	167.993	-8.2

^{D/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

En el mismo lapso, el índice de personal ocupado de las empresas comerciales con ventas al por mayor presentó crecimientos en seis subsectores, registrándose los más elevados en el subsector de intermediación de comercio al por mayor (46.7%), en el de abarrotes, alimentos, bebidas, hielo y tabaco (4.5%) y en el de productos textiles y calzado (4.0%).

El único subsector que acusó descensos en el nivel de ocupación fue el de maquinaria, equipo y mobiliario para actividades agropecuarias, industriales, de servicios y comerciales, y de otra maquinaria y equipo de uso general (7.3%).

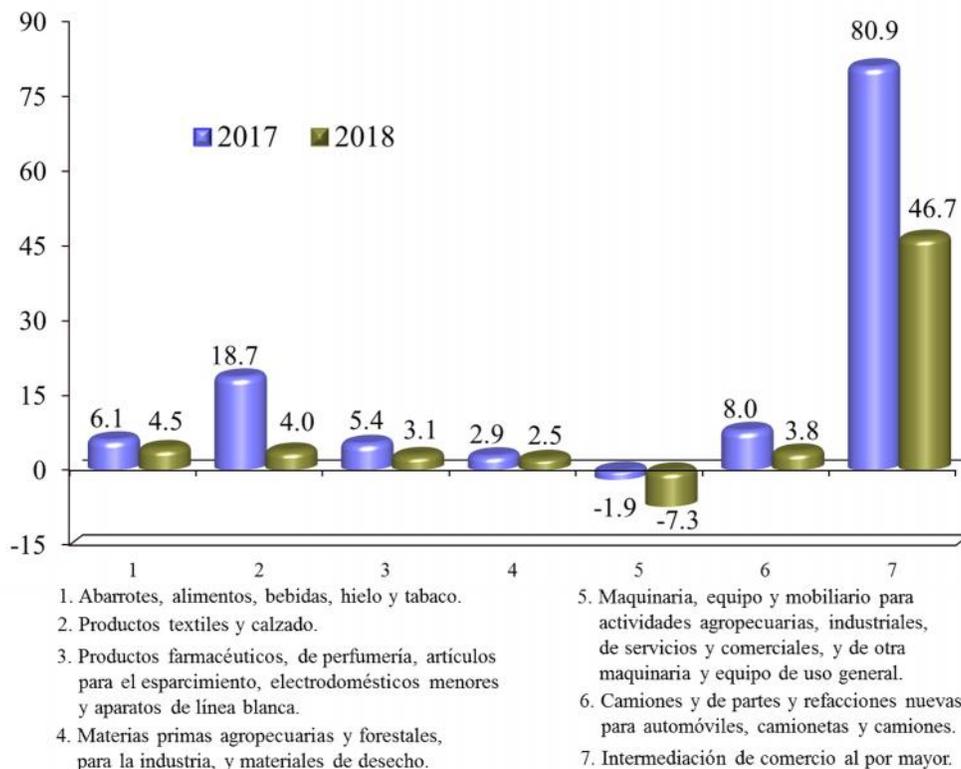
**ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN EMPRESAS COMERCIALES
CON VENTAS AL POR MAYOR POR SUBSECTOR
DE ACTIVIDAD ECONÓMICA**

Febrero ^{p/}

(Cifras originales)

> Variación respecto al mismo mes del año anterior >

> Por ciento >



^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

Por otra parte, en el período interanual de referencia se aprecia que el número de trabajadores ocupados en empresas comerciales con ventas al por menor creció en 27 de las 32 entidades federativas; los incrementos más significativos se reportaron en Morelos (6.3%), Colima (5.3%), Yucatán (5.0%), Querétaro (4.8%), San Luis Potosí y Quintana Roo (4.2% cada una).

Por el contrario, cinco entidades presentaron descensos en el índice de personal ocupado del comercio al por menor: Sinaloa (5.1%), Tabasco (2.9%), Sonora (1.0%), Aguascalientes (0.8%) y la Ciudad de México (0.4%).

**ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN EMPRESAS COMERCIALES
AL POR MENOR POR ENTIDAD FEDERATIVA
(Cifras originales)
Base 2008 = 100**

Entidad Federativa	Febrero ^{p/}		Variación interanual %
	2017	2018	
Índice General	107.032	109.467	2.3
Morelos	184.186	195.762	6.3
Colima	138.831	146.220	5.3
Yucatán	161.112	169.210	5.0
Querétaro	212.995	223.228	4.8
San Luis Potosí	200.267	208.768	4.2
Quintana Roo	193.805	201.933	4.2
Nuevo León	170.244	177.210	4.1
Chihuahua	167.174	174.005	4.1
Chiapas	183.574	190.976	4.0
Oaxaca	138.211	143.512	3.8
Campeche	172.723	179.136	3.7
Baja California	158.105	163.490	3.4
Baja California Sur	136.801	140.506	2.7
Estado de México	123.625	126.556	2.4
Guanajuato	206.822	211.366	2.2
Veracruz de Ignacio de la Llave	164.558	167.917	2.0
Coahuila de Zaragoza	141.511	144.356	2.0
Jalisco	136.106	138.799	2.0
Nayarit	165.591	168.300	1.6
Hidalgo	150.041	152.433	1.6
Michoacán de Ocampo	182.416	185.155	1.5
Zacatecas	161.748	163.903	1.3
Guerrero	122.417	124.047	1.3
Puebla	154.409	156.436	1.3
Tlaxcala	162.620	164.234	1.0
Tamaulipas	122.434	123.549	0.9
Durango	185.849	187.119	0.7
Ciudad de México	145.510	144.866	-0.4
Aguascalientes	139.475	138.342	-0.8
Sonora	150.391	148.946	-1.0
Tabasco	347.122	337.036	-2.9
Sinaloa	156.943	148.869	-5.1

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

La evolución de la ocupación en los nueve subsectores del comercio con ventas al por menor muestra que en el subsector de comercio al por menor artículos de papelería, para el esparcimiento y otros artículos de uso personal; y en el de comercio al por menor exclusivamente a través de internet y catálogos impresos, televisión y similares; se redujo el índice de población trabajadora en 2.7 y 2.5%, respectivamente.

En cambio, de los siete subsectores con incrementos en sus niveles ocupacionales destacaron el de comercio al por menor de artículos para el cuidado de la salud (8.2%); el de productos textiles, bisutería, accesorios de vestir y calzado (3.3%) y el de vehículos de motor, refacciones, combustibles y lubricantes (3.2%).

**ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN EMPRESAS COMERCIALES
CON VENTAS AL POR MENOR POR SUBSECTOR
DE ACTIVIDAD ECONÓMICA**

Febrero ^º

(Cifras originales)

> Variación respecto al mismo mes del año anterior >

> Por ciento >



1. Abarrotes, alimentos, bebidas, hielo y tabaco.

2. Tiendas de autoservicio y departamentales.

3. Productos textiles, bisutería, accesorios de vestir y calzado.

4. Artículos para el cuidado de la salud.

5. Artículos de papelería, para el esparcimiento y otros artículos de uso personal.

6. Enseres domésticos, computadoras, artículos para la decoración de interiores y artículos usados.

7. Artículos de ferretería, tlapalería y vidrios.

8. Vehículos de motor, refacciones, combustibles y lubricantes.

9. Exclusivamente a través de Internet, y catálogos impresos, televisión y similares.

^º Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

Fuente de información:

La base estadística con la que se elaboró este análisis se encuentra en la siguiente liga:

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

Personal ocupado en los servicios no financieros

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) presentó los resultados de la Encuesta Mensual de Servicios (EMS), series 2008=100, cuyo diseño estadístico se realizó para 99 conjuntos de actividades económicas relacionadas con los Servicios Privados no Financieros, de acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2007).

Los resultados de la Encuesta Mensual de Servicios (EMS) a febrero de 2018 fueron publicados por el INEGI el pasado 25 de abril.

Principales Resultados

Cifras desestacionalizadas

Al eliminar el componente estacional, los Ingresos reales obtenidos por la prestación de los Servicios Privados no Financieros¹² y las Remuneraciones Totales reales presentaron un avance de 0.1%, de manera individual; mientras que el Personal Ocupado descendió 0.5% y los Gastos por Consumo de Bienes y Servicios¹³ cayeron 1.1% en términos reales durante febrero de 2018 respecto al mes previo.

Las siguientes gráficas muestran las series desestacionalizadas y de tendencia-ciclo de los indicadores de este sector.

¹² No incluye al Sector 43, comercio al por mayor; 46, comercio al por menor; 52, servicios financieros y de seguros; 55, corporativos; 81, otros servicios, excepto actividades gubernamentales y, 93, actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales. También se excluyen a las unidades dedicadas al desarrollo de actividades sociales.

¹³ Es el importe que destinó el establecimiento o empresa al consumo de bienes y servicios para realizar su actividad económica.

A tasa anual¹⁴, el índice agregado de los Ingresos mostró un crecimiento real de 1.8%, el del Personal Ocupado fue mayor en 2.0%, el índice de los Gastos por Consumo de Bienes y Servicios se elevó 4.6% y el de las Remuneraciones Totales lo hizo en 1.8% en el segundo mes de 2018.

SERVICIOS PRIVADOS NO FINANCIEROS

Febrero de 2018

> Cifras desestacionalizadas >

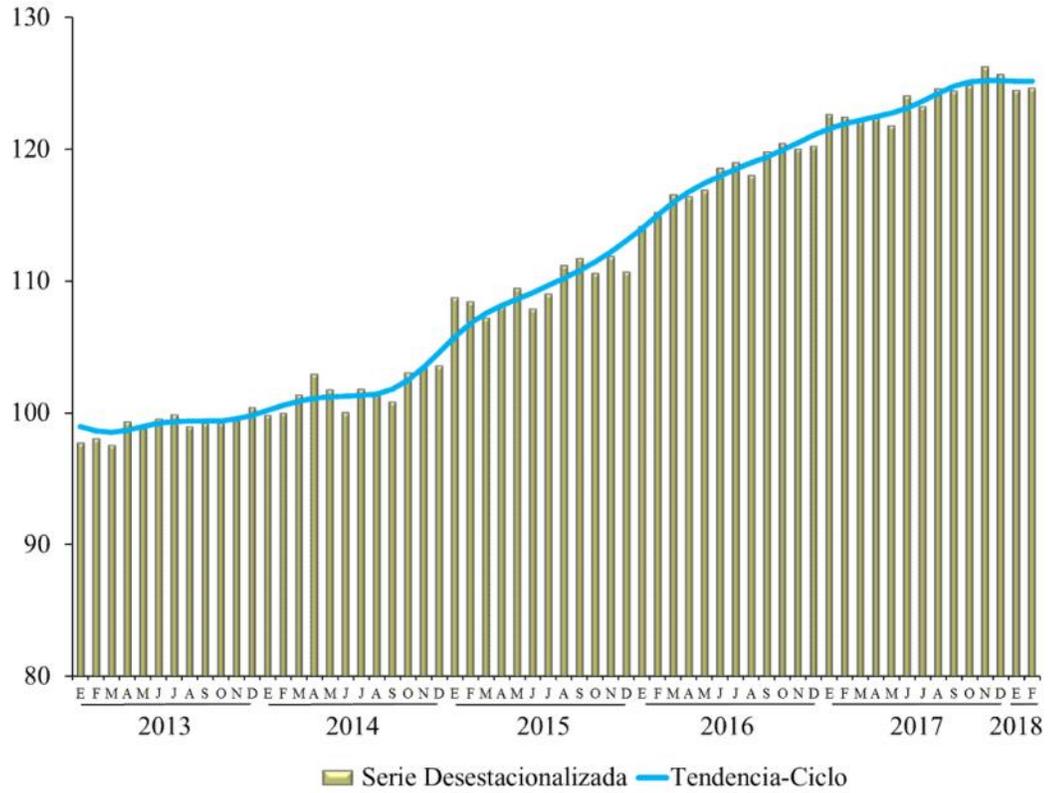
Índices	Variación % respecto	
	Al mes previo	A igual mes de 2017
Ingresos por la Prestación de Servicios *	0.1	1.8
Personal Ocupado	-0.5	2.0
Gastos por Consumo de Bienes y Servicios *	-1.1	4.6
Remuneraciones Totales *	0.1	1.8

* En términos reales.

FUENTE: INEGI

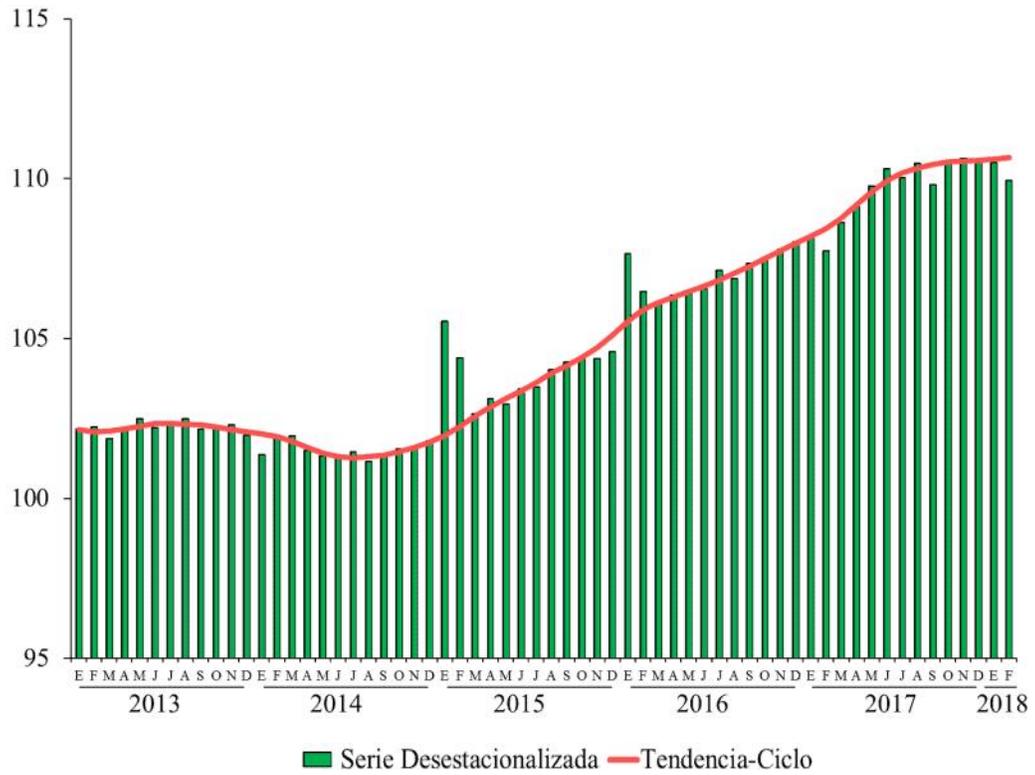
¹⁴ Variación anual de las cifras desestacionalizadas.

**ÍNDICE AGREGADO DE LOS INGRESOS REALES
POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA - CICLO
Enero de 2013 – febrero de 2018
> Índice 2008=100 >**



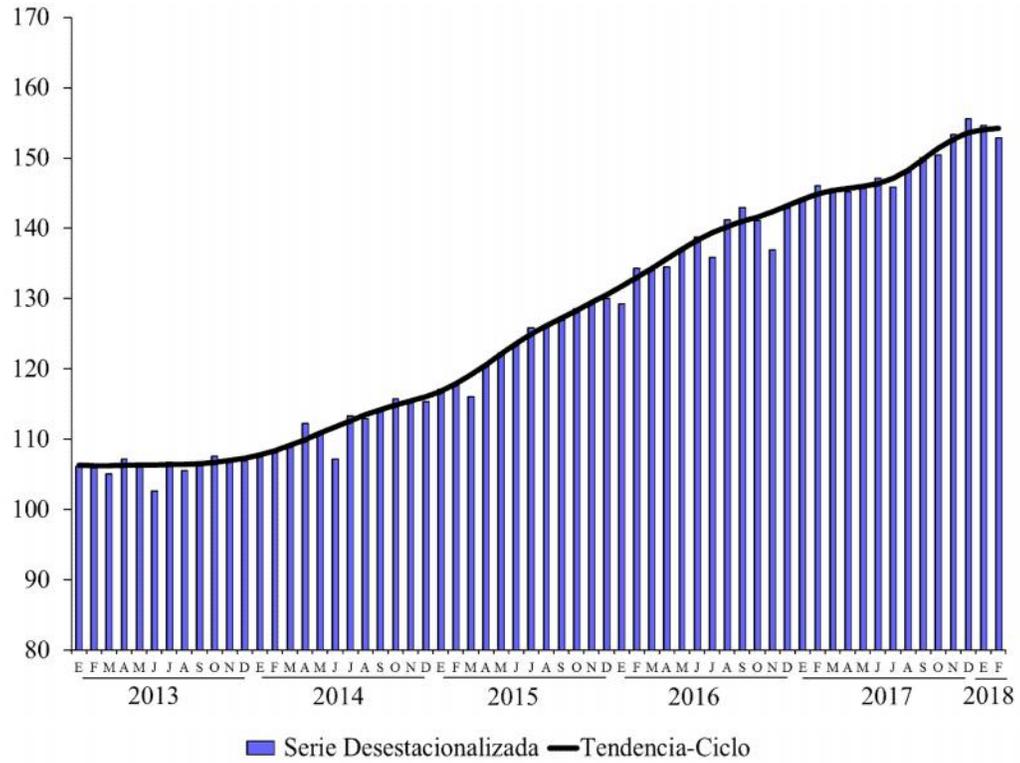
FUENTE: INEGI.

**ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
Enero de 2013 - febrero de 2018
> Índice 2008=100 >**



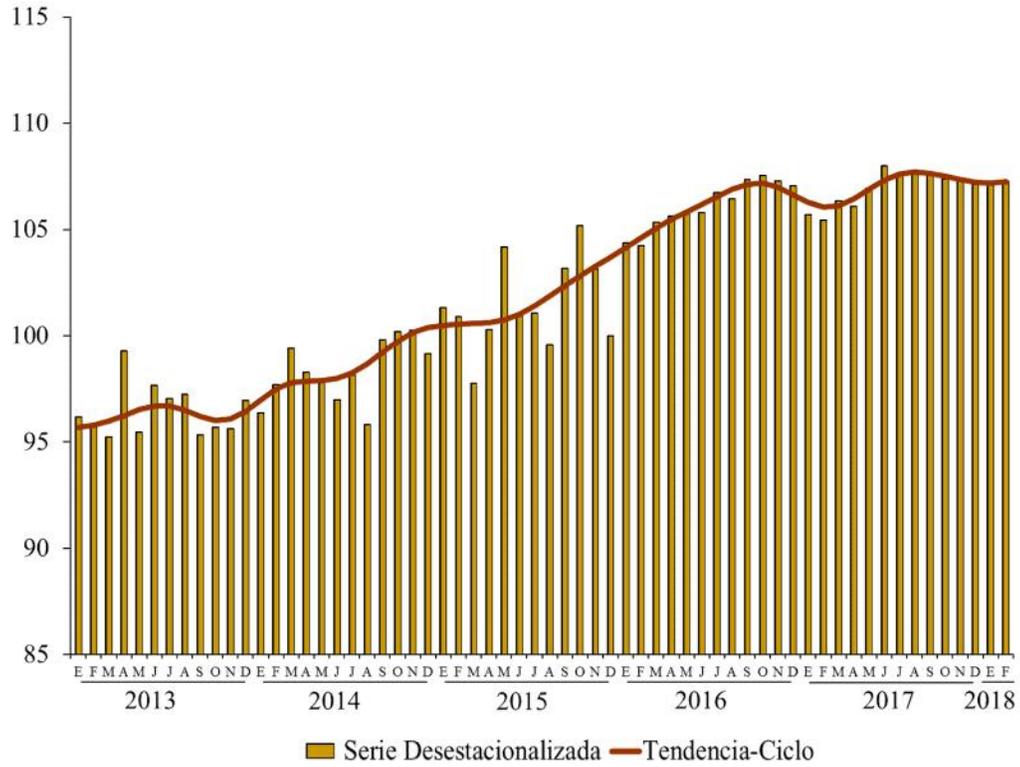
FUENTE: INEGI.

ÍNDICE DE GASTOS REALES POR CONSUMO DE BIENES Y SERVICIOS
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
Enero de 2013 - febrero de 2018
 > Índice 2008=100 >



FUENTE: INEGI.

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES TOTALES
SERIE DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
Enero de 2013 - febrero de 2018
> Índice 2008=100 >**



FUENTE: INEGI.

**SERVICIOS PRIVADOS NO FINANCIEROS POR SECTOR
CIFRAS DESESTACIONALIZADAS
Febrero de 2018**

Sector	Descripción	Ingresos Totales ^{*/}		Personal ocupado	
		Variación % respecto		Variación % respecto	
		Al mes previo	A igual mes de 2017	Al mes previo	A igual mes de 2017
48-49	Transportes, correos y almacenamiento.	1.0	3.9	-0.9	4.2
51	Información en medios masivos.	-0.4	-1.6	-1.0	-1.7
53	Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles.	7.3	-2.0	0.5	2.2
54	Servicios profesionales, científicos y técnicos.	-10.0	5.2	0.1	3.4
56	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación.	-1.5	8.3	-0.2	2.4
61	Servicios educativos.	1.8	1.7	0.3	5.8
62	Servicios de salud y de asistencia social.	0.7	7.7	-0.3	3.4
71	Servicios de esparcimiento, culturales, deportivos y otros servicios recreativos.	9.6	-6.2	2.1	8.1
72	Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas.	-0.8	-0.8	-0.2	-0.2

^{*/} En términos reales.

FUENTE: INEGI.

Cifras originales

SERVICIOS PRIVADOS NO FINANCIEROS
Febrero de 2018
 > Variación porcentual real respecto al mismo
 período del año anterior >

Índices	Febrero	Ene-feb
Ingresos por la Prestación de Servicios *	1.9	1.7
Personal Ocupado	2.0	2.0
Gastos por Consumo de Bienes y Servicios *	4.2	6.0
Remuneraciones Totales *	1.3	1.3

^{D/} Cifras preliminares.

* En términos reales.

FUENTE: INEGI.

Aspectos Metodológicos

Las cifras aquí mencionadas podrán ser consultadas en la página del INEGI en internet:

www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/terciario/ems/default.aspx

Fuente de información:

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/ems/ems2018_04.pdf

ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO (ENOE)

Resultados mensuales

Con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que lleva acabo el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en todo el país, se presentan los resultados preliminares más relevantes sobre la ocupación y el empleo durante marzo de 2018, publicados el pasado 26 de abril.

Cifras desestacionalizadas¹⁵

En su comparación anual¹⁶ la Tasa de Subocupación (referida al porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le demanda) representó el 7.3%. En su comparación anual, esta tasa fue mayor a la del mismo mes de 2017 que cerró en 7.0 por ciento.

Composición de la población de 15 años y más

En el esquema de la ENOE se considera a la población en edad de trabajar como aquella de 15 años en adelante, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

¹⁵ De acuerdo con el INEGI, la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales y de calendario. El ajuste de las cifras por dichos factores permite obtener cifras desestacionalizadas cuyo análisis ayuda a realizar un mejor diagnóstico de la evolución de las variables.

¹⁶ Variación anual de las cifras desestacionalizadas.

Bajo este esquema, los datos preliminares indican que 59.3% de la población de 15 años y más es económicamente activa (está ocupada o busca estarlo); dicha proporción no registró variación en marzo respecto a la de febrero de este año, según cifras desestacionalizadas. El resto se dedica al hogar, estudia, está jubilado o pensionado, tiene impedimentos personales o lleva a cabo otras actividades (población no económicamente activa).

INDICADORES DE OCUPACIÓN Y EMPLEO

Marzo de 2018

> Cifras oportunas desestacionalizadas >

Principales tasas	Porcentaje	Diferencia en puntos porcentuales respecto a:	
		Mes inmediato anterior	Igual mes del año anterior
Tasa de Participación ^{1/}	59.3	0.0	-0.3
Tasa de Desocupación (TD) ^{2/}	3.2	-0.1	-0.3
Tasa de Subocupación ^{3/}	7.3	0.7	0.4
Tasa de Informalidad Laboral 1 ^{3/}	56.9	0.3	0.1
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 ^{3/}	27.1	0.1	0.0

Nota: Las diferencias en puntos porcentuales resultan de considerar los Indicadores con todos sus decimales.

^{1/} Población Económicamente Activa como porcentaje de la Población de 15 años y más.

^{2/} Porcentaje respecto a la Población Económicamente Activa.

^{3/} Porcentaje respecto a la Población Ocupada.

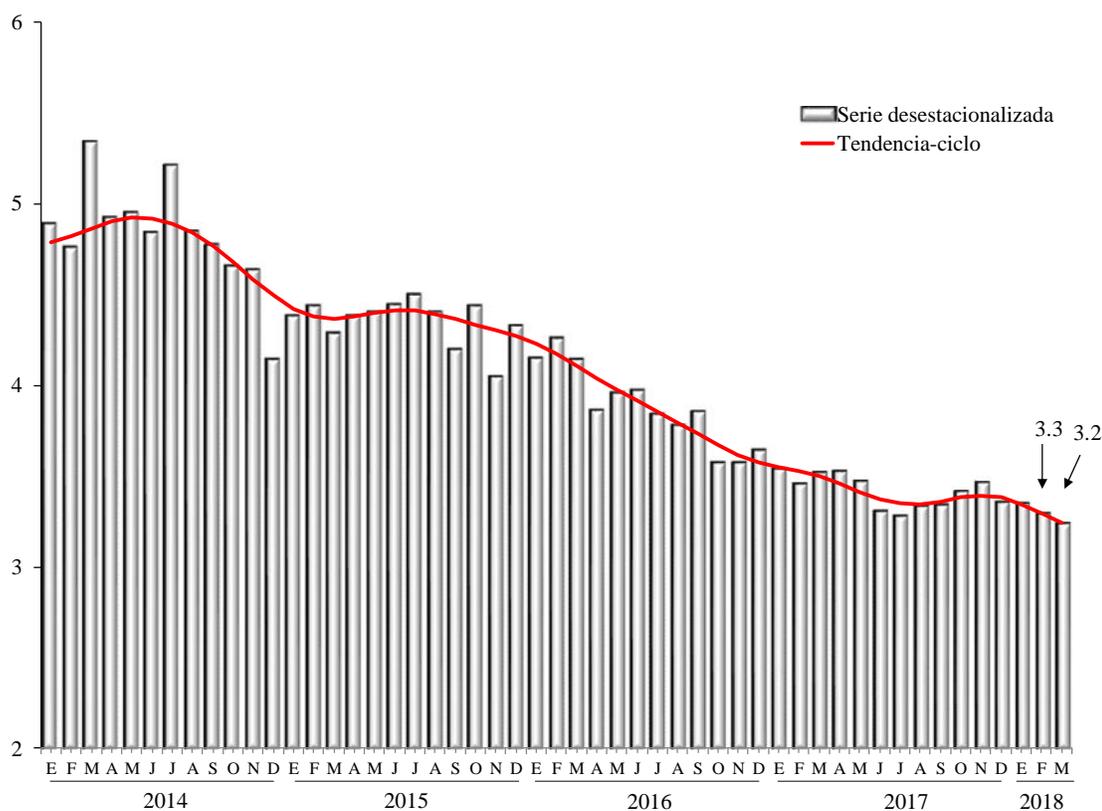
FUENTE: INEGI.

Indicadores de la población desocupada

A nivel nacional, la tasa de desocupación (TD), la cual considera a la población que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo, se ubicó en 3.2% de la PEA en el tercer mes del año en curso, tasa menor que la reportada en el mes previo de 3.3%, con series ajustadas por estacionalidad.

Por sexo, la TD en los hombres creció de 3.1% en febrero a 3.2% en marzo de este año, mientras que en las mujeres disminuyó de 3.5% a 3.3% en igual lapso.

TASA DE DESOCUPACIÓN NACIONAL
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
Enero de 2014 – marzo de 2018
- Porcentaje de la PEA -



FUENTE: INEGI.

En particular, al considerar solamente el conjunto de 32 principales áreas urbanas del país¹⁷, en donde el mercado de trabajo está más organizado, la desocupación en este ámbito significó 4% de la PEA en el tercer mes de 2018, misma proporción que la del mes inmediato anterior, con cifras ajustadas por estacionalidad.

TASA DE DESOCUPACIÓN POR SEXO, MARZO DE 2018
CIFRAS DESESTACIONALIZADAS
 > Porcentaje respecto de la PEA >

Concepto	Porcentaje	Diferencia en puntos porcentuales respecto a:	
		Mes inmediato anterior	Igual mes del año anterior
Nacional			
Tasa de Desocupación	3.2	-0.1	-0.3
TD Hombres	3.2	0.1	-0.1
TD Mujeres	3.3	-0.2	-0.5
32 principales áreas urbanas:			
Tasa de Desocupación Urbana	4.0	0.0	-0.1
TD Hombres	4.0	0.1	0.1
TD Mujeres	3.8	-0.3	-0.4

Nota: Las diferencias en puntos porcentuales resultan de considerar los indicadores con todos sus decimales

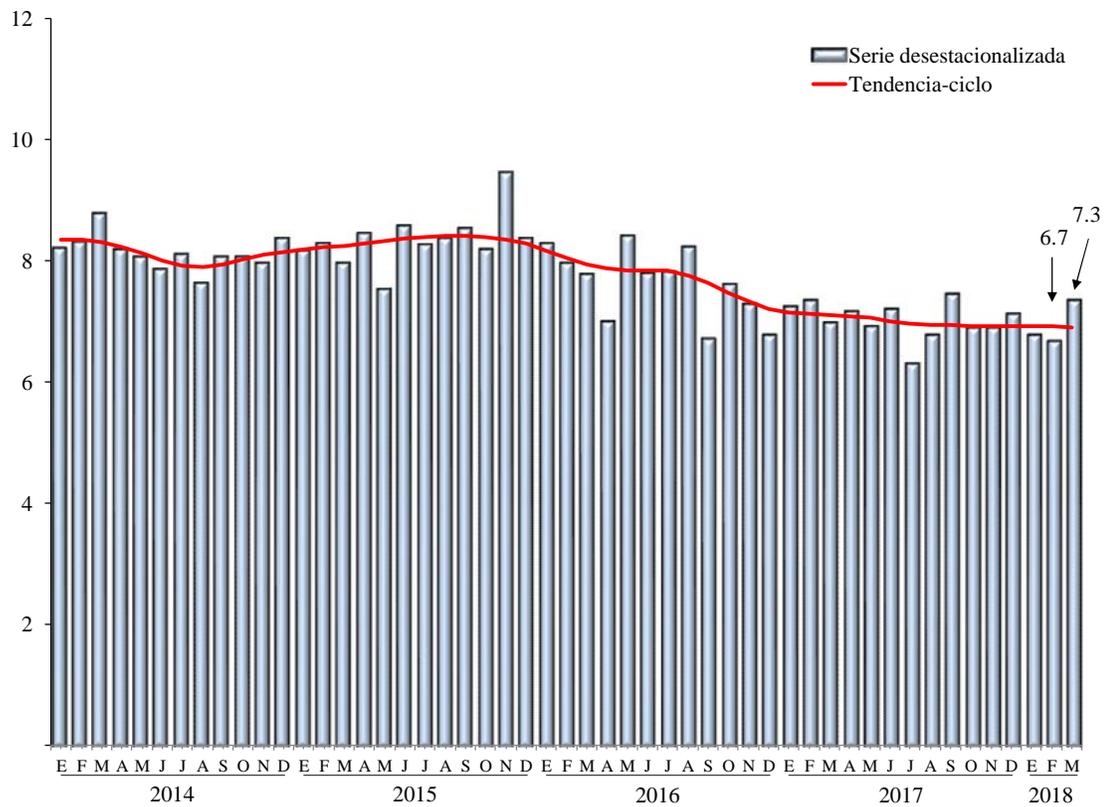
FUENTE: INEGI.

¹⁷ Como se informó con anterioridad, a partir del segundo trimestre de 2017, se incorporó al agregado que se tenía de 32 principales áreas urbanas del país el área metropolitana de La Laguna (área conurbada de Torreón y Matamoros en Coahuila y de Gómez Palacio y Lerdo en Durango). Si bien ahora el agregado urbano es de 33 ciudades, el comportamiento de ambos agregados no muestra diferencias significativas, por lo que con objeto de no perder la información de una serie comparable, en este instrumento de comunicación se continúan divulgando las cifras correspondientes a las 32 principales áreas urbanas. Cabe señalar que en la página del Instituto en internet se podrá consultar la información para ambas coberturas.

Indicadores de la población subocupada

La información preliminar de la ENOE para marzo del presente año señala que la población subocupada, medida como aquella que declaró tener necesidad y disponibilidad para trabajar más horas representó 7.3% de la población ocupada según series desestacionalizadas; dicha tasa aumentó respecto a la de 6.7% del mes previo.

TASA DE SUBOCUPACIÓN
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
Enero de 2014- marzo de 2018
- Porcentaje de la población ocupada -

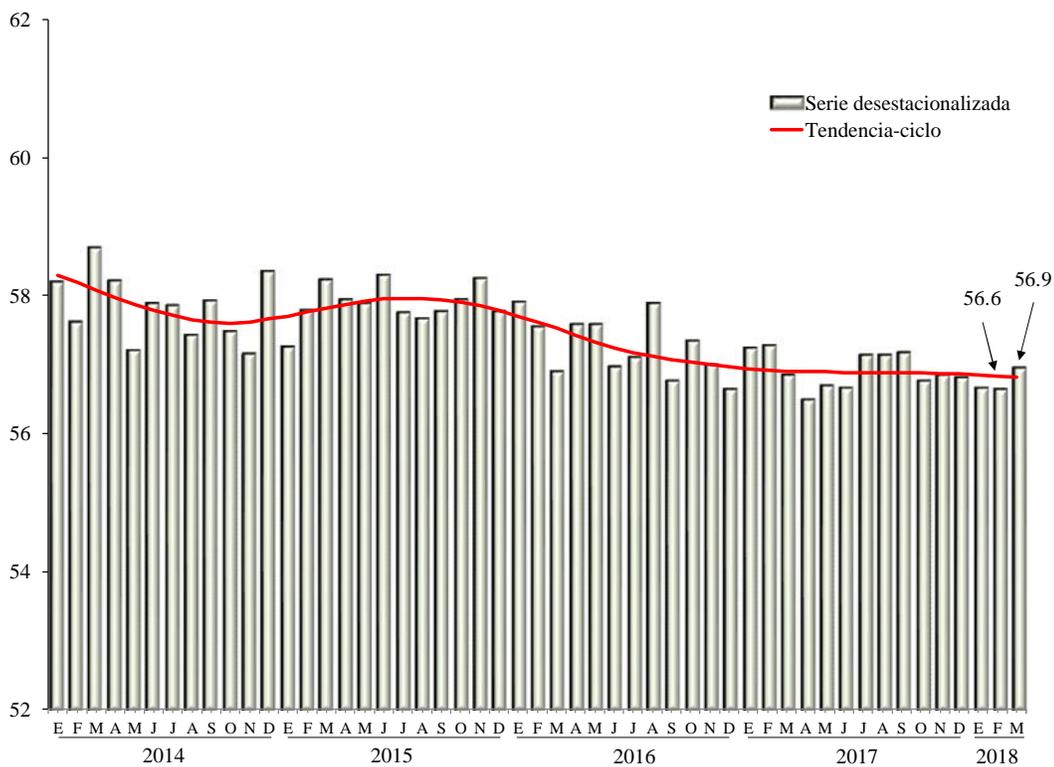


FUENTE: INEGI.

Tasas relacionadas con la informalidad

La Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL1) se refiere a la suma, sin duplicar, de los que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. Así, en esta tasa se incluye —además del componente que labora en micronegocios no registrados o sector informal— a otras modalidades análogas como los ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, así como a trabajadores que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas. Esta tasa se ubicó en 56.9% de la población ocupada en el tercer mes del año en curso, porcentaje superior al de febrero pasado de 56.6%, con datos desestacionalizados.

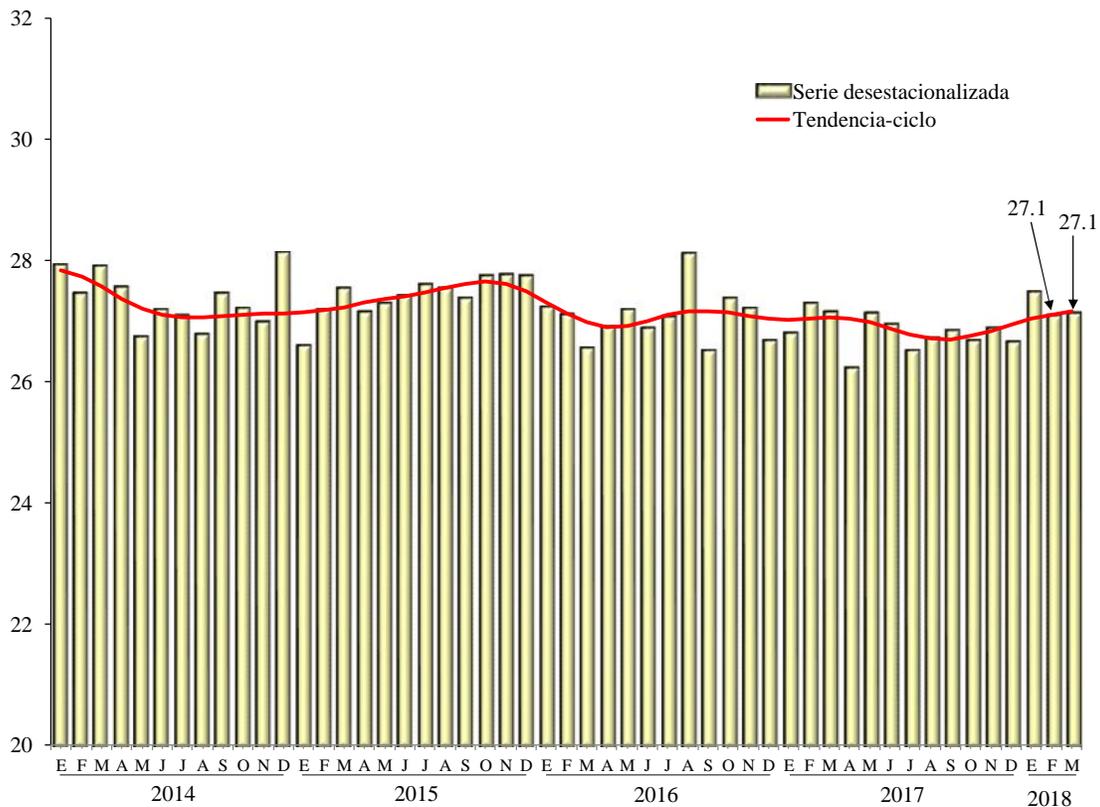
TASA DE INFORMALIDAD LABORAL 1
SERIE DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
Enero de 2014 – marzo de 2018
- Porcentaje de la población ocupada -



FUENTE: INEGI.

Por su parte, la Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (TOSI1) considera a todas las personas que trabajan para unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa, de modo que la actividad en cuestión no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar o de la persona que la dirige y que, por lo mismo, tiende a concretarse en una muy pequeña escala de operación. Dicha tasa representó 27.1% de la población ocupada en marzo de 2018, misma cifra que la del mes inmediato anterior, con series desestacionalizadas.

TASA DE OCUPACIÓN EN EL SECTOR INFORMAL 1
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
Enero de 2014 – marzo de 2018
- Porcentaje de la población ocupada -



FUENTE: INEGI.

Cifras originales

POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS A NIVEL NACIONAL ^{p/}
> Porcentaje >

Período	Población de 15 años y más			Composición de la Población Económicamente Activa		
	Total	Población Económicamente Activa (PEA)	Población No Económicamente Activa (PNEA)	Total	Población	
					Ocupada	Desocupada
2017						
Enero	100	58.95	41.05	100	96.41	3.59
Febrero	100	59.36	40.64	100	96.63	3.37
Marzo	100	59.35	40.65	100	96.81	3.19
Abril	100	58.93	41.07	100	96.54	3.46
Mayo	100	59.42	40.58	100	96.44	3.56
Junio	100	59.38	40.62	100	96.73	3.27
Julio	100	59.77	40.23	100	96.59	3.41
Agosto	100	58.98	41.02	100	96.47	3.53
Septiembre	100	59.13	40.87	100	96.40	3.60
Octubre	100	59.52	40.48	100	96.50	3.50
Noviembre	100	59.53	40.47	100	96.58	3.42
Diciembre	100	59.05	40.95	100	96.87	3.13
2018						
Enero	100	58.97	41.03	100	96.61	3.39
Febrero	100	59.17	40.83	100	96.79	3.21
Marzo	100	59.04	40.96	100	97.06	2.94

Nota: Población de 15 años de edad y más.

Para el cálculo de los indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), se utilizan los datos de población de las proyecciones demográficas del Consejo Nacional de Población (CONAPO) publicados en abril de 2013.

^{p/} Cifras preliminares.

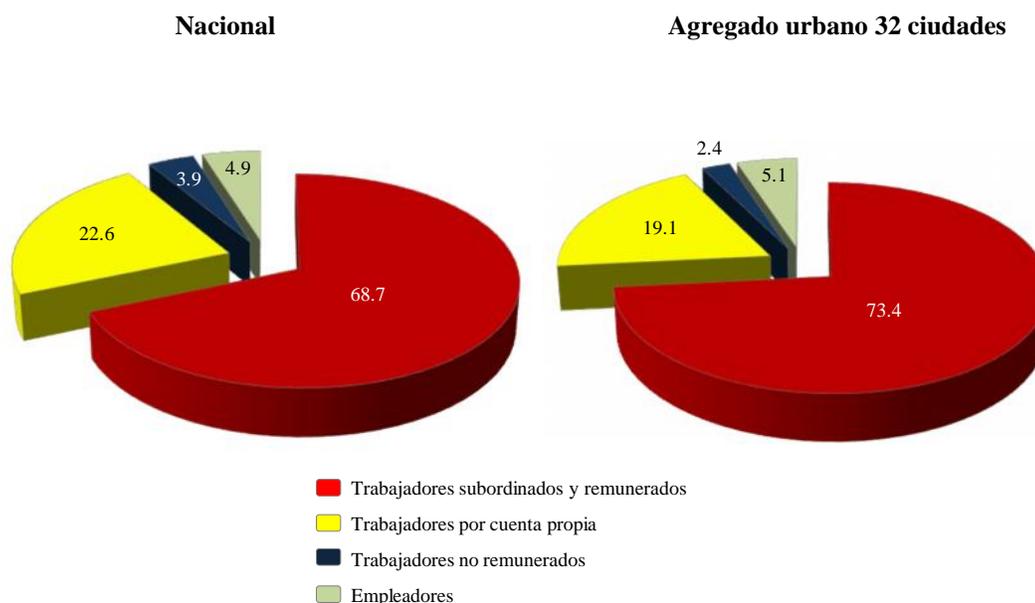
FUENTE: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Características de la población ocupada

La población ocupada alcanzó 97.1% de la PEA durante marzo de este año. Del total de ocupados, el 68.7% opera como trabajador subordinado y remunerado ocupando una plaza o puesto de trabajo, 22.6% trabaja de manera independiente o por su cuenta sin contratar empleados, 3.9% se desempeña en los negocios o en las parcelas familiares, contribuyendo de manera directa a los procesos productivos, pero sin un acuerdo de remuneración monetaria, y finalmente un 4.9% son patrones o empleadores.

En el ámbito urbano de alta densidad de población, conformado por 32 ciudades de más de 100 mil habitantes, el trabajo subordinado y remunerado representó 73.4% de la ocupación total, es decir 4.7 puntos porcentuales más que a nivel nacional.

POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SU POSICIÓN MARZO DE 2018 - Porcentaje -



Nota: Los porcentajes resultan de considerar los indicadores de Ocupación y Empleo con todos sus decimales, razón por la cual las sumas de los componentes a un decimal pueden no dar 100 por ciento.

FUENTE: INEGI.

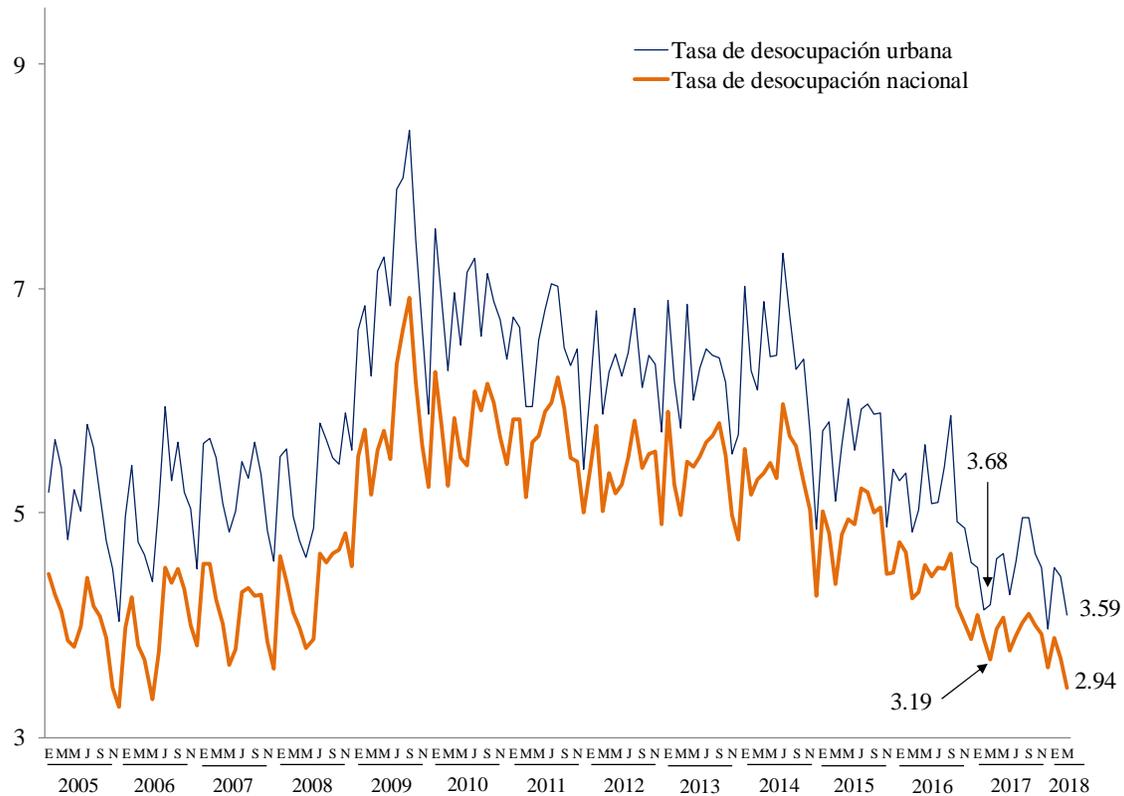
La población ocupada por sector de actividad se distribuyó de la siguiente manera: en los servicios se concentró 42.9% del total, en el comercio 18.5%, en la industria manufacturera 16.7%, en las actividades agropecuarias 12.3%, en la construcción 8.2%, en “otras actividades económicas” (que incluyen la minería, electricidad, agua y suministro de gas) 0.8% y el restante 0.5% no especificó su actividad.

Indicadores de la población desocupada

A nivel nacional, la tasa de desocupación (TD) fue de 2.9% de la PEA en el tercer mes de 2018, porcentaje menor que el de marzo de un año antes, cuando se ubicó en 3.2% (véase gráfica en la página siguiente).

En el mes que se reporta, un 15.4% de los desocupados no contaba con estudios completos de secundaria, en tanto que los de mayor nivel de instrucción representaron al 84.5%. Las cifras para la situación de subocupación fueron de 37.3 y de 62.5%, respectivamente.

TASA DE DESOCUPACIÓN NACIONAL Y URBANA* (ENOE)
Enero de 2005 – marzo de 2018 ^{v/}
> Por ciento >



*/ Agregado de 32 ciudades.

Nota: Para el cálculo de los indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se utilizan los datos de población de las proyecciones demográficas del Consejo Nacional de Población (CONAPO) publicados en abril de 2013.

^{v/} Cifras preliminares

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Tasa de desocupación por entidad federativa

Con objeto de incrementar el acervo de información estadística sobre las entidades federativas, el INEGI difunde cifras mensuales de la desocupación a nivel estatal¹⁸, mismas que mostraron los siguientes comportamientos:

TASA DE DESOCUPACIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA ^{*/} - Porcentaje de la PEA -

Entidad Federativa	Marzo		Entidad Federativa	Marzo	
	2017	2018		2017	2018
Aguascalientes	3.3	3.8	Morelos	1.7	1.9
Baja California	2.8	2.1	Nayarit	2.9	3.4
Baja California Sur	4.7	3.9	Nuevo León	3.7	3.7
Campeche	3.6	2.6	Oaxaca	2.7	1.3
Coahuila de Zaragoza	4.6	4.0	Puebla	2.5	2.1
Colima	3.4	3.4	Querétaro	3.7	3.2
Chiapas	2.7	2.0	Quintana Roo	3.3	2.6
Chihuahua	3.1	4.0	San Luis Potosí	1.9	2.9
Ciudad de México	3.7	3.6	Sinaloa	3.4	2.5
Durango	4.1	4.4	Sonora	3.5	3.6
Guanajuato	3.3	3.4	Tabasco	7.0	7.6
Guerrero	2.1	1.2	Tamaulipas	4.6	4.0
Hidalgo	3.8	2.9	Tlaxcala	3.4	3.6
Jalisco	2.7	2.1	Veracruz de Ignacio de la Llave	3.5	2.7
Estado de México	4.1	4.5	Yucatán	2.0	1.9
Michoacán de Ocampo	2.8	2.1	Zacatecas	2.9	3.7

^{*/} Promedio móvil de tres con extremo superior.

FUENTE: INEGI.

¹⁸ Las Tasas de Desocupación mensuales por entidad federativa se calculan como el promedio del mes en cuestión con los dos meses anteriores (promedio móvil de tres con extremo superior). Este tratamiento busca compensar la variabilidad de los datos mensuales a niveles con mayor desagregación, ya que las cifras de donde se obtienen los indicadores mensuales de ocupación y empleo resultan de utilizar un tercio de la muestra total de viviendas. Por lo anterior, la interpretación de las tasas de desocupación mensual por entidad federativa debe centrarse en sus tendencias, más que en los datos puntuales. Estos últimos deberán considerarse como cifras preliminares de la información trimestral.

Tasas complementarias

Con el fin de proporcionar a los usuarios mayores elementos que apoyen el análisis de las características del mercado laboral de nuestro país, el INEGI genera mensualmente un conjunto de indicadores complementarios sobre la calidad de inserción en el mercado laboral, tomando en cuenta distintos aspectos que van más allá de las mediciones tradicionales y que recogen la heterogeneidad de circunstancias que se presentan específicamente en México. Es importante subrayar que el resultado de estas tasas no es sumable a lo que se desprende de otras, ya que un mismo grupo o segmento poblacional puede estar presente en más de una de ellas y porque no todos los porcentajes que a continuación se mencionan quedan referidos al mismo denominador.

La **Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación** considera a la población desocupada y la ocupada que trabajó menos de 15 horas a la semana, no importando si estos ocupados con menos de 15 horas que se añaden se hayan comportado o no como buscadores de empleo. Ésta se ubicó en 8.6% respecto a la PEA en marzo de este año, tasa inferior a la de 8.8% reportada en igual mes de 2017.

La **Tasa de Presión General** incluye además de los desocupados, a los ocupados que buscan empleo, por lo que da una medida global de la competencia por plazas de trabajo conformada no sólo por los que quieren trabajar sino por los que teniendo un empleo quieren cambiarlo o también los que buscan otro más para tener un segundo trabajo. Ésta se situó en 6.3% de la PEA en el tercer mes de 2018, reflejando un incremento en comparación a la de 6% de igual mes de un año antes.

La **Tasa de Trabajo Asalariado** representa a la población que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas. La tasa fue de 64.9% de la población ocupada en marzo del presente año, misma tasa que la del tercer mes de 2017.

Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación. Éste es un indicador de condiciones inadecuadas de empleo desde el punto de vista del tiempo de trabajo, los ingresos o una combinación insatisfactoria de ambos y resulta particularmente sensible en las áreas rurales del país. Incluye a las personas que se encuentran trabajando menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones, más las que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y las que laboran más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos. El indicador se calcula como porcentaje de la población ocupada. La tasa se ubicó en 15.9%, cifra mayor que la de 14.1% registrada en marzo del año pasado.

TASAS COMPLEMENTARIAS DE OCUPACIÓN Y DESOCUPACIÓN
MARZO
- Porcentaje -

Concepto	2017	2018
Tasa de Participación ^{1/}	59.3	59.0
Tasa de Desocupación ^{2/}	3.2	2.9
TD Hombres	3.0	2.9
TD Mujeres	3.5	3.0
TD Urbana	3.7	3.6
TD Urbana Hombres	3.6	3.7
TD Urbana Mujeres	3.8	3.5
Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación ^{2/}	8.8	8.6
Tasa de Presión General ^{2/}	6.0	6.3
Tasa de Trabajo Asalariado ^{3/}	64.9	64.9
Tasa de Subocupación ^{3/}	6.5	6.9
Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación ^{3/}	14.1	15.9
Tasa de Informalidad Laboral 1 ^{3/}	56.8	56.7
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 ^{3/}	27.3	27.3

^{1/} Tasa calculada respecto a la población en edad de trabajar.

^{2/} Tasas calculadas respecto a la Población Económicamente Activa.

^{3/} Tasas calculadas respecto a la población ocupada.

FUENTE: INEGI.

Aspectos Metodológicos

Las series originales se ajustan estacionalmente mediante el paquete estadístico X12-Arima. Para conocer la metodología se sugiere consultar la siguiente liga:

http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/ajus_estacional/Metodajustestacional.pdf

Fuente de información:

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/iooe/iooe2018_04.pdf

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/cuadrosestadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=618&c=25436>

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/cuadrosestadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=620&c=25466>

ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO (ENOE)

Resultados trimestrales

El pasado 16 de mayo, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) dio a conocer los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) correspondientes al primer trimestre (enero-marzo) de 2018 ¹⁹.

Población Económicamente Activa ²⁰

Durante el período enero-marzo de 2018, la población de 15 años y más disponible para producir bienes y servicios en el país fue de 54.6 millones (59% del total), cuando un año antes había sido de 53.7 millones (59.2%). El aumento de 909 mil personas es consecuencia tanto del crecimiento demográfico, como de las expectativas que tiene la población de contribuir o no en la actividad económica.

Mientras que 77 de cada 100 hombres en estas edades son económicamente activos, en el caso de las mujeres 43 de cada 100 están en esta situación.

¹⁹ Cifras ajustadas a las proyecciones demográficas del Consejo Nacional de Población (CONAPO), 2010-2050 que actualizó el 16 de abril de 2013.

²⁰ Población de 15 o más años de edad que durante el período de referencia realizó una actividad económica (población ocupada) o buscó activamente hacerlo (población desocupada en las últimas cuatro semanas), siempre y cuando haya estado dispuesta a trabajar en la semana de referencia.

Las comparaciones entre el primer trimestre de 2017 e igual lapso de 2018 de la Población Económicamente Activa (PEA) y su división en población ocupada y desocupada se muestran en el siguiente cuadro:

POBLACIÓN SEGÚN SU CONDICIÓN DE ACTIVIDAD
> Personas >

Indicador	Primer Trimestre				
	2017	2018	Diferencias	Estructura %	
				2017	2018
Población total ^{a/}	123 057 147	124 286 623	1 229 476		
Población de 15 años y más	90 644 546	92 604 805	1 960 259	100.0	100.0
Población Económicamente Activa (PEA)	53 681 720	54 590 773	909 053	59.2	59.0
Ocupada	51 859 895	52 876 916	1 017 021	96.6	96.9
Desocupada	1 821 825	1 713 857	-107 968	3.4	3.1
Población No Económicamente Activa (PNEA)	36 962 826	38 014 032	1 051 206	40.8	41.0
Disponible	5 738 293	5 784 558	46 265	15.5	15.2
No disponible	31 224 533	32 229 474	1 004 941	84.5	84.8

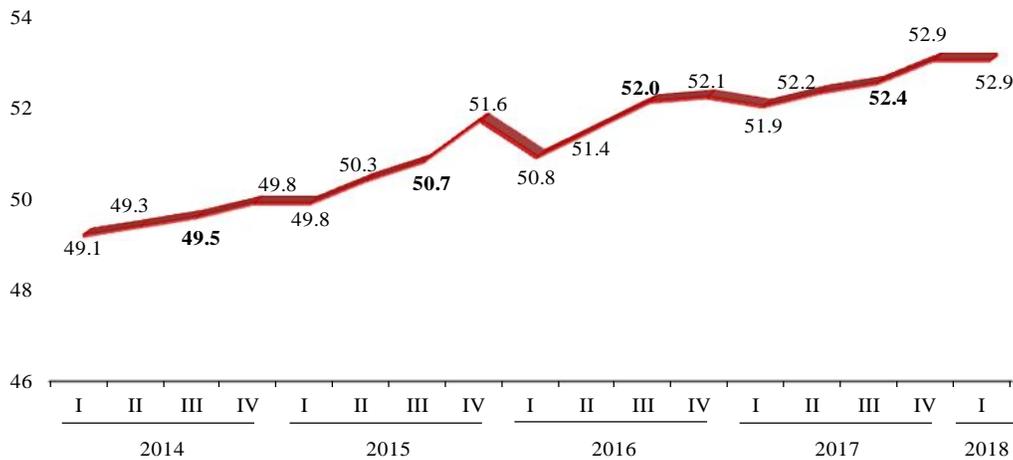
^{a/} Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas que son generadas por el CONAPO.

FUENTE: INEGI.

Población ocupada

Al interior de la PEA es posible identificar a la población que estuvo participando en la generación de algún bien económico o en la prestación de un servicio (población ocupada), la cual en el trimestre en cuestión alcanzó 52.9 millones de personas (32.8 millones son hombres y 20.1 millones son mujeres), cantidad superior en 1 millón de personas frente a la del mismo lapso de 2017.

POBLACIÓN OCUPADA
I Trimestre de 2014 - I Trimestre de 2018
 > Millones de personas >



Nota: Serie ajustada a las proyecciones demográficas del Consejo Nacional de Población (CONAPO), 2010-2050.

FUENTE: INEGI.

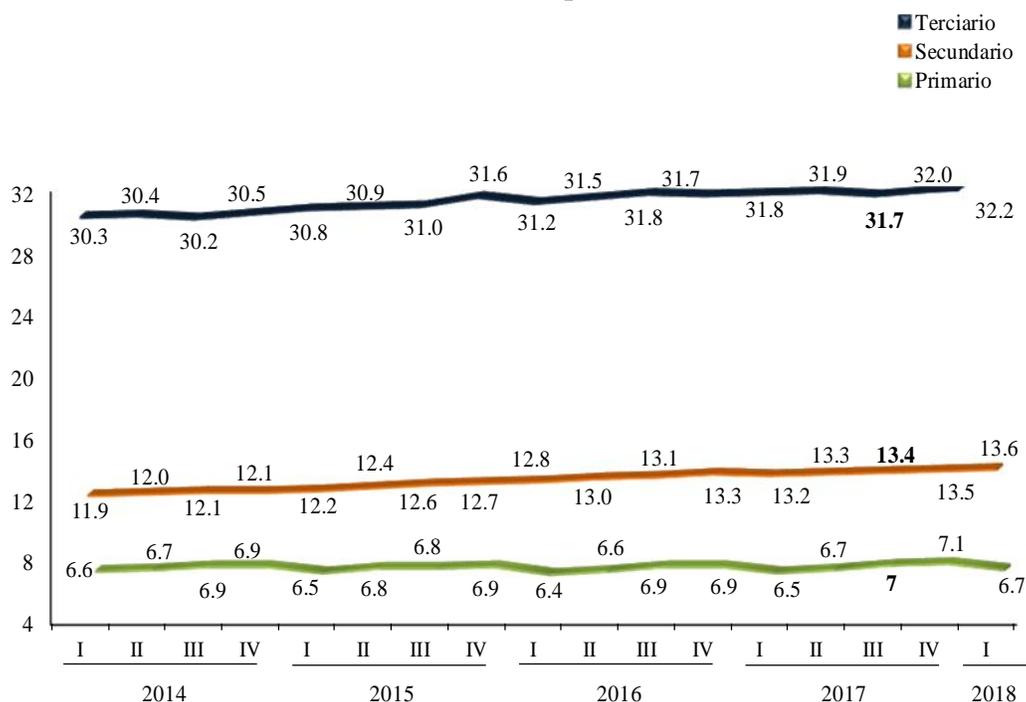
Poco más de la mitad de la población ocupada (50.9%) se concentra en las ciudades más grandes del país (de 100 mil y más habitantes y/o capitales de estado); le siguen las localidades rurales (menores de 2 mil 500 habitantes) donde se agrupa 20.3% de la población ocupada total; los asentamientos que tienen entre 15 mil y menos de 100 mil habitantes (urbano medio) albergan 14.9%, y finalmente, el resto de los ocupados (13.9%) residen en localidades de 2 mil 500 a menos de 15 mil habitantes (urbano bajo).

Por sector de actividad

Al considerar a la población ocupada con relación al sector económico en el que labora, 6.7 millones de personas (12.7% del total) trabajan en el sector primario, 13.6 millones (25.8%) en el secundario o industrial y 32.2 millones (60.9%) están en el terciario o de los servicios. El restante 0.6% no especificó su actividad económica. Los

montos correspondientes que se presentaron en el período enero-marzo de 2017 fueron de: 6.5, 13.2 y 31.8 millones de personas, en el mismo orden.

POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SU SECTOR DE ACTIVIDAD
I Trimestre de 2014 – I Trimestre de 2018
 > Millones de personas >



Nota: Serie ajustada a las proyecciones demográficas del Consejo Nacional de Población (CONAPO), 2010-2050.

FUENTE: INEGI.

**POBLACIÓN OCUPADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
PRIMER TRIMESTRE DE 2018**

> Diferencias absolutas respecto al mismo trimestre del año anterior >

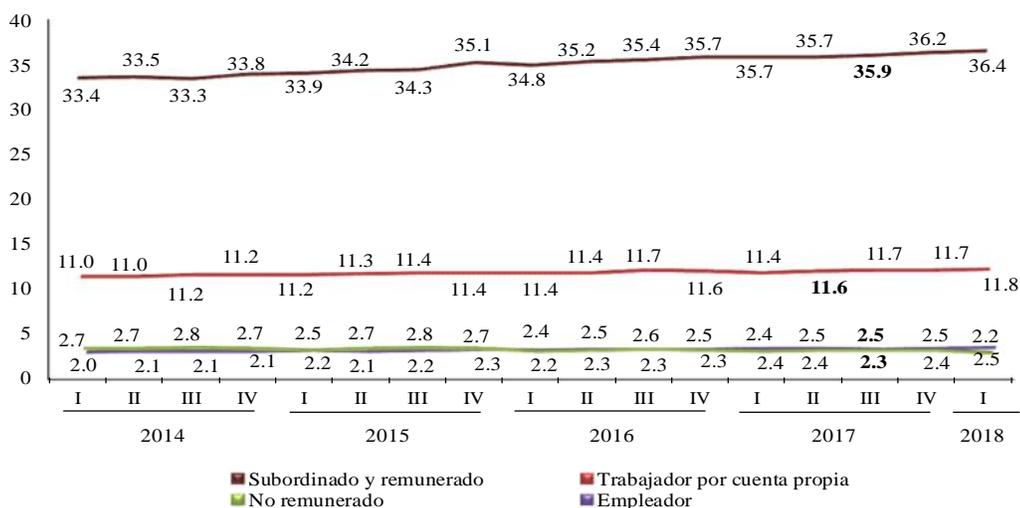
Sector de actividad económica	Personas
Total	1 017 021
Primario	182 974
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	182 974
Secundario	409 033
Industria extractiva y de la electricidad	21 931
Industria manufacturera	315 847
Construcción	71 255
Terciario	394 387
Comercio	5 736
Restaurantes y servicios de alojamiento	68 035
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	184 740
Servicios profesionales, financieros y corporativos	90 755
Servicios sociales	80 572
Servicios diversos	10 154
Otros	-45 605
No Especificado	30 627

FUENTE: INEGI.

Por posición en la ocupación

Si se observa a la población ocupada en función de la posición que guarda dentro de su trabajo, se tiene que poco más de dos terceras partes del total (68.9%), esto es, 36.4 millones son trabajadores subordinados y remunerados; 11.8 millones (22.2%) trabajan por su cuenta, sin emplear personal pagado; 2.2 millones (4.2%) son trabajadores que no reciben remuneración, y 2.5 millones (4.7%) son propietarios de los bienes de producción, con trabajadores a su cargo (ver gráfica siguiente).

POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SU POSICIÓN EN LA OCUPACIÓN
I Trimestre de 2014 - I Trimestre de 2018
 > Millones de personas >



Nota: Series ajustadas a las proyecciones demográficas del Consejo Nacional de Población (CONAPO), 2010-2050.

FUENTE: INEGI.

De las anteriores categorías se desprende que los trabajadores subordinados y remunerados se incrementaron en 731 mil personas entre el primer trimestre de 2017 e igual período de 2018, los trabajadores por cuenta propia en 330 mil personas y los empleadores en 86 mil personas, en tanto que los ocupados que no perciben una remuneración por su trabajo descendieron en 131 mil personas, en el lapso en cuestión.

Algunas otras condiciones de trabajo

La población ocupada desempeña una gran variedad de tareas que realiza con distinta intensidad: mientras que por un lado el 5.8% de las personas trabaja menos de 15 horas semanales, en el otro extremo se ubica un 27.1% que labora más de 48 horas semanales. En promedio, la población ocupada trabajó en el primer trimestre de 2018 jornadas de 43 horas por semana.

Otro enfoque desde el cual puede caracterizarse a la población ocupada es el que se refiere al tamaño de la unidad económica ²¹ en la que labora. En función de ello, si sólo se toma en cuenta al ámbito no agropecuario (que abarca a 44.1 millones de personas) en el primer trimestre de este año, 20.9 millones (47.4%) estaban ocupadas en micronegocios; 8.1 millones (18.4%) lo hacían en establecimientos pequeños; 5.4 millones (12.3%) en medianos; 4.9 millones (11.2%) en establecimientos grandes, y 4.8 millones (10.7%) se ocuparon en otro tipo de unidades económicas.

Entre el lapso enero-marzo de 2017 y el mismo período de 2018 la población ocupada en el ámbito no agropecuario se elevó en 450 mil personas, siendo en los grandes establecimientos donde se registró el avance más significativo, con 182 mil personas, le siguieron los micronegocios con 166 mil personas y los establecimientos medianos con 137 mil personas.

²¹ El tamaño se establece con base en el número de personas ocupadas:

Micronegocios. De 1 a 15 personas ocupadas en la industria, y de 1 a 5 en el comercio y los servicios.

Establecimientos pequeños. De 16 a 50 en la industria, de 6 a 15 en el comercio y de 6 a 50 en los servicios.

Establecimientos medianos. De 51 a 250 en la industria, de 16 a 250 en el comercio y de 51 a 250 en los servicios.

Establecimientos grandes. De 251 y más en cualquier sector de actividad.

Trabajadores subordinados y remunerados

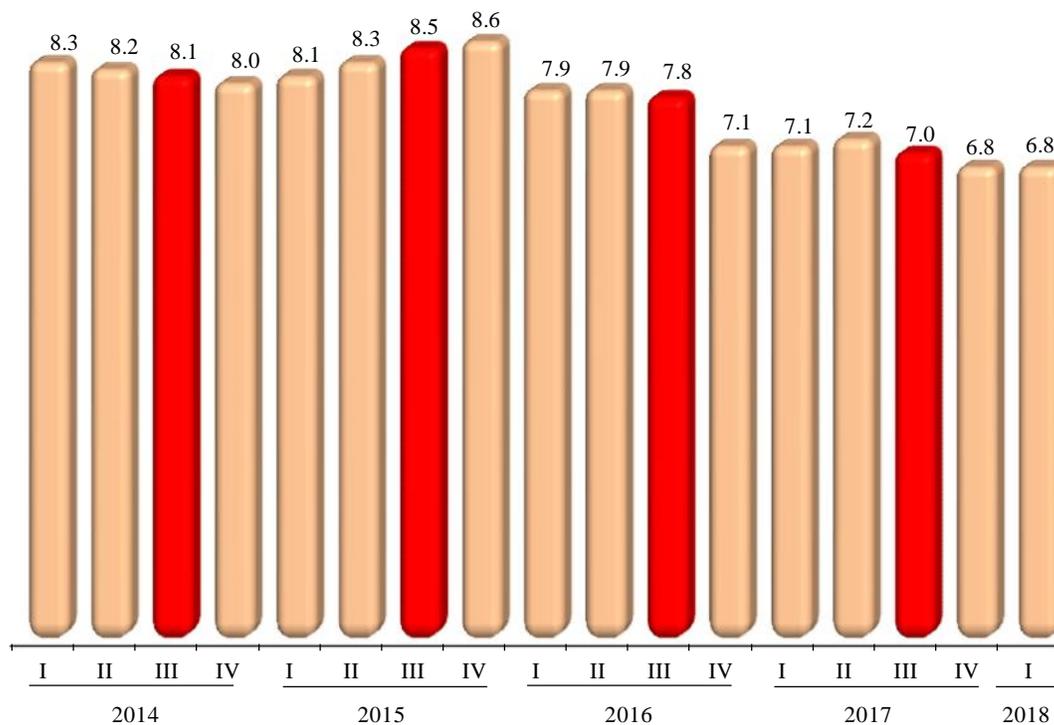
Del total de los trabajadores subordinados y remunerados, el 8.7% se desempeñó en el sector primario de la economía, 28.9% en el secundario y 61.7% en el terciario, quedando sin especificar el 0.7% restante, en el trimestre que se reporta.

Un total de 19.6 millones de estos trabajadores, que constituyen el 53.9% del total, tienen acceso a instituciones de salud como prestación por su trabajo; este monto fue superior en 480 mil personas al observado en el primer trimestre de 2017. A su vez, disponen de un contrato por escrito 19.3 millones (cifra que sobresalió en 576 mil personas respecto a la de igual trimestre de un año antes) y 16.7 millones no cuentan con el mismo.

Población subocupada

Otra forma de caracterizar a la población ocupada es en función de su condición de subocupación, entendida ésta como la necesidad de trabajar más tiempo, lo que se traduce en la búsqueda de una ocupación complementaria o de un nuevo trabajo con mayor horario. Al respecto, durante el período enero-marzo de 2018 la población subocupada en el país fue de 3.6 millones de personas y representó 6.8% de las personas ocupadas, tasa inferior a la de igual período de 2017 que fue de 7.1% (véase gráfica siguiente).

POBLACIÓN SUBOCUPADA
I Trimestre de 2014 - I Trimestre de 2018
 > Porcentaje de la población ocupada >



FUENTE: INEGI.

Por otra parte, al eliminar el factor estacional, la tasa de subocupación como proporción de la población ocupada disminuyó 0.1 puntos porcentuales durante enero-marzo de este año frente a la del trimestre inmediato anterior.

Informalidad laboral

El empleo informal, o medición ampliada de informalidad, añade a la definición de trabajo informal las siguientes categorías: el trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado de los hogares, así como los trabajadores subordinados que, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude el registro ante la seguridad social.

Así, la medición de la ocupación en el sector informal se considera el punto de partida y un componente del cálculo de una medida más amplia: el empleo informal.

Los resultados de la ENOE indican que en el primer trimestre de 2018, todas las modalidades de empleo informal sumaron 30 millones de personas, para un aumento de 1.2% respecto al mismo lapso de 2017 y representó 56.7% de la población ocupada (Tasa de Informalidad Laboral 1). De manera detallada, 14.4 millones conformaron específicamente la ocupación en el sector informal²², cifra que significó un incremento de 1.9% anual y constituyó 27.3% de la población ocupada (Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1); 7.4 millones corresponden al ámbito de las empresas, gobierno e instituciones; 5.9 millones al agropecuario y otros 2.3 millones al servicio doméstico remunerado.

**POBLACIÓN OCUPADA INFORMAL POR TIPO
DE UNIDAD ECONÓMICA EMPLEADORA
ENERO-MARZO**

Tipo de unidad económica	2017	2018	Variación % anual
Total	29 650 468	30 005 929	1.2
Sector informal	14 154 774	14 421 027	1.9
Trabajo doméstico remunerado	2 348 816	2 248 814	-4.3
Empresas, gobierno e instituciones	7 366 919	7 421 269	0.7
Ámbito agropecuario	5 779 959	5 914 819	2.3

FUENTE: INEGI.

De acuerdo con datos desestacionalizados, la tasa de informalidad laboral 1 disminuyó 0.2 puntos porcentuales, mientras que la tasa de ocupación en el sector informal 1 se incrementó 0.1 puntos porcentuales respecto a la del trimestre previo.

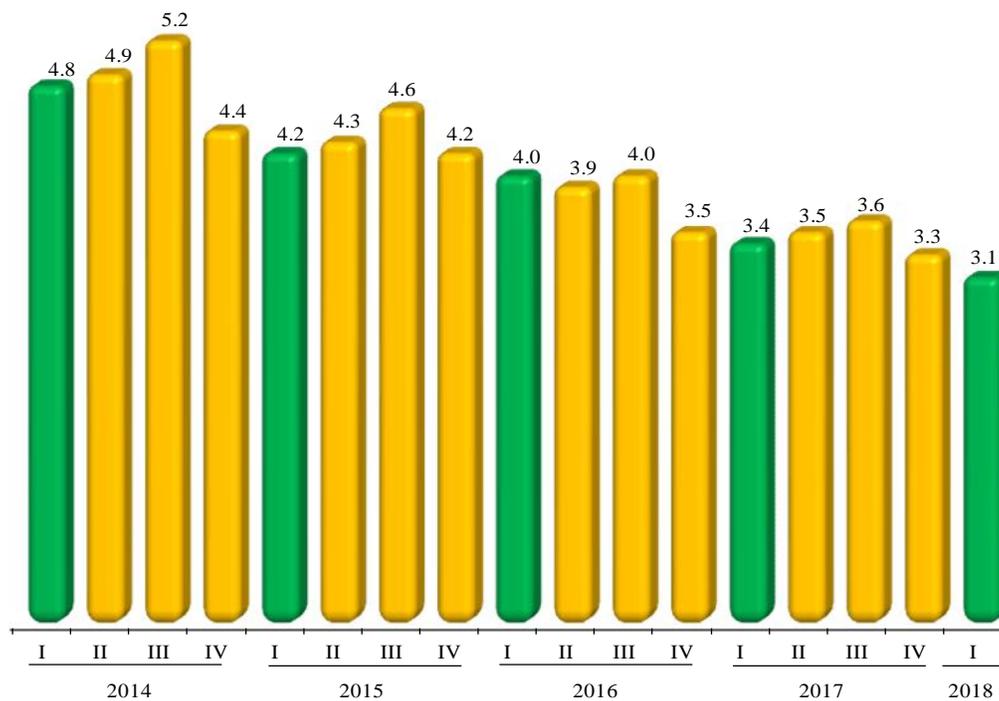
²² Se refiere a todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con una situación independiente de esos hogares.

Población desocupada

La ocupación muestra distintos grados de intensidad según sea la perspectiva desde la cual se le observe. Una de éstas, es la que se refiere a la población con trabajo cero que se ubica entre la población ocupada y la no económicamente activa; es decir, población desocupada, la cual no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó su disposición por hacerlo e hizo alguna actividad por obtenerlo.

En el trimestre enero-marzo de 2018, la población desocupada en el país se situó en 1.7 millones de personas y la tasa de desocupación correspondiente (TD) fue de 3.1% de la PEA, porcentaje menor al 3.4% de igual trimestre de 2017. Al estar condicionada a la búsqueda de empleo, la tasa de desocupación es más alta en las localidades grandes, en donde está más organizado el mercado de trabajo; es así que en las zonas más urbanizadas con 100 mil y más habitantes la tasa llegó a 3.7%; las que tienen de 15 mil a menos de 100 mil habitantes alcanzó 3.1%; en las de 2 mil 500 a menos de 15 mil fue de 2.6%, y en las rurales de menos de 2 mil 500 habitantes se estableció en dos por ciento.

TASA DE DESOCUPACIÓN
I Trimestre de 2014 - I Trimestre de 2018
> Porcentaje de la PEA >



FUENTE: INEGI.

Según cifras desestacionalizadas, en el período enero-marzo del año en curso, la TD a nivel nacional descendió respecto a la del trimestre precedente (3.2 vs 3.4%). La desocupación en los hombres retrocedió 0.1 puntos porcentuales y en las mujeres 0.2 puntos porcentuales frente a la del trimestre octubre-diciembre de 2017.

Tasas complementarias

Con el fin de proporcionar a los usuarios mayores elementos que apoyen el análisis de las características del mercado laboral de nuestro país, además de la información sobre la ocupación en la informalidad y sobre la subocupación, el INEGI genera un conjunto de indicadores complementarios sobre la calidad de inserción en el mercado laboral, tomando en cuenta distintos aspectos que van más allá de las mediciones tradicionales y que recogen la heterogeneidad de circunstancias que se presentan específicamente en México. Es importante subrayar que el resultado de estas tasas no es sumable a lo que se desprende de otras, ya que un mismo grupo o segmento poblacional puede estar presente en más de una de ellas y porque no todos los porcentajes que a continuación se mencionan quedan referidos al mismo denominador.

**TASAS COMPLEMENTARIAS DE OCUPACIÓN Y DESOCUPACIÓN
ENERO-MARZO
> Porcentajes >**

Concepto	2017	2018
Tasa de Participación ^{1/}	59.2	59.0
Tasa de Desocupación ^{2/}	3.4	3.1
Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación ^{2/}	8.9	8.7
Tasa de Presión General ^{2/}	6.7	6.4
Tasa de Trabajo Asalariado ^{3/}	64.8	64.8
Tasa de Subocupación ^{3/}	7.1	6.8
Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación ^{3/}	14.4	15.5
Tasa de informalidad laboral 1 ^{3/}	57.2	56.7
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 ^{3/}	27.3	27.3

^{1/}Tasa calculada respecto a la población en edad de trabajar.

^{2/}Tasas calculadas respecto a la Población Económicamente Activa.

^{3/}Tasas calculadas respecto a la población ocupada.

Tasa de Participación, representa a la Población Económicamente Activa (PEA) respecto a la de 15 y más años de edad.

Tasa de Desocupación, considera a la población que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo.

Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación, considera a la población desocupada y la ocupada que trabajó menos de 15 horas a la semana.

Tasa de Presión General, incluye además de los desocupados, a los ocupados que buscan empleo.

Tasa de Trabajo Asalariado, representa a la población que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas.

Tasa de Subocupación, porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le permite.

Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación, incluye a las personas que se encuentran trabajando menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones, más las que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y las que laboran más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.

Tasa de Informalidad Laboral 1, se refiere a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. Así, en esta tasa se incluye —además del componente que labora en micronegocios no registrados o sector informal— a otras modalidades análogas como los ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, así como a trabajadores que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas.

Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1, representa a la población ocupada que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que la actividad no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar.

FUENTE: INEGI.

La ocupación en las entidades federativas

Además de registrar de manera permanente el comportamiento del empleo a nivel nacional y para los cuatro tamaños de localidades a los que se acaba de hacer referencia, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo proporciona información para las 32 entidades federativas. De esta forma se puede conocer la complejidad del fenómeno ocupacional en un nivel de desagregación más detallado.

Las entidades federativas que tienen las mayores tasas de participación en la actividad económica (cociente entre la PEA y la población de 15 o más años de edad) son: Colima con 66.7%, Nayarit 66.2%, Baja California Sur 66.1%, Quintana Roo 65.9%, Yucatán 63.9%, Sonora 63%, Sinaloa 62.9%, Baja California 62.2%, Jalisco 61%, Coahuila de Zaragoza 60.8%, Chihuahua y la Ciudad de México 60.7% cada una y Tlaxcala con 60.5 por ciento. Congruentes con el tamaño de su población, el estado de México y la Ciudad de México constituyen los mercados de trabajo más grandes del país, con 7.4 y 4.2 millones de personas ocupadas, en ese orden, y representan en conjunto el 22% del total nacional; les siguen Jalisco con 3.6 millones, Veracruz de Ignacio de la Llave 3.2 millones, Puebla 2.7 millones, Guanajuato 2.5 millones, Nuevo León 2.4 millones y Michoacán de Ocampo con 2 millones de personas. En el otro extremo y obedeciendo a su estructura poblacional se encuentran las entidades con los menores tamaños del mercado laboral: Colima con 368 mil personas, Baja California Sur 390 mil, Campeche 403 mil, Aguascalientes 548 mil, Tlaxcala 562 mil, Zacatecas 599 mil y Nayarit con 600 mil ocupados.

Por otra parte, las entidades que durante el primer trimestre de 2018 observaron las tasas de desocupación más altas fueron Tabasco con 7.6%, Durango y el estado de México 4.3%, Coahuila de Zaragoza 4.1%, Chihuahua y Tamaulipas 3.9%, Aguascalientes, Baja California Sur, Ciudad de México y Tlaxcala 3.7% de manera individual, Nuevo León y Zacatecas 3.6% y Guanajuato con 3.5% respecto a la PEA. En contraste, las tasas más bajas en este indicador se reportaron en Guerrero con 1.2%, Oaxaca 1.3%, Michoacán de Ocampo y Morelos 1.9%, Chiapas y Yucatán 2%, Baja California y Puebla 2.1%, Jalisco 2.3%, Hidalgo y Sinaloa con 2.4 por ciento. Cabe aclarar que este indicador no muestra una situación de gravedad en el mercado de trabajo, sino más bien de la presión que la población ejerce sobre el mismo, lo cual está influido por diversas situaciones como son principalmente las expectativas y el conocimiento que tienen las personas que no trabajan sobre la posibilidad de ocuparse, así como por la forma en que está organizada la oferta y la demanda del mismo. Es por ello que se recomienda no considerarlo de manera aislada, sino como complemento de toda la información de que se dispone sobre la participación de la población en la actividad económica.

**POBLACIÓN Y TASAS COMPLEMENTARIAS DE OCUPACIÓN Y DESOCUPACIÓN
POR ENTIDAD FEDERATIVA DURANTE EL PRIMER TRIMESTRE DE 2018**

Entidad	Población		Tasa de:								
	Ocupada	Desocupada	Participación ^{1/}	Desocupación ^{2/}	Ocupación Parcial y Desocupación ^{2/}	Presión General ^{2/}	Trabajo Asalariado ^{3/}	Subocupación ^{3/}	Condiciones Críticas de Ocupación ^{3/}	Informalidad laboral 1 ^{3/}	Ocupación en el Sector Informal 1 ^{3/}
Nacional	52 876 916	1 713 857	59.0	3.1	8.7	6.4	64.8	6.8	15.5	56.7	27.3
Aguascalientes	548 446	21 044	58.8	3.7	6.7	5.2	78.2	2.5	12.0	43.6	21.7
Baja California	1 648 647	35 767	62.2	2.1	5.6	3.9	71.6	2.2	7.0	40.1	20.9
Baja California Sur	390 334	14 951	66.1	3.7	9.8	9.4	73.0	8.8	7.6	41.5	17.6
Campeche	402 783	10 860	59.7	2.6	10.3	6.0	59.6	5.4	20.8	62.0	24.0
Coahuila de Zaragoza	1 314 802	55 548	60.8	4.1	9.4	8.6	77.8	5.7	10.9	36.1	21.0
Colima	367 690	12 911	66.7	3.4	11.0	6.9	68.1	6.6	10.8	50.6	18.7
Chiapas	1 944 236	40 129	54.2	2.0	8.0	12.1	41.1	12.3	36.2	79.9	24.7
Chihuahua	1 607 827	65 155	60.7	3.9	7.8	6.2	76.4	3.6	6.4	35.4	15.9
Ciudad de México	4 206 922	159 968	60.7	3.7	8.6	7.3	69.0	7.6	13.1	48.0	28.1
Durango	743 151	33 351	59.5	4.3	10.2	9.1	69.1	6.2	18.7	53.8	24.1
Guanajuato	2 489 383	89 548	60.0	3.5	8.9	7.3	68.3	10.3	19.0	55.2	25.5
Guerrero	1 365 830	17 127	53.5	1.2	8.3	3.3	44.7	6.5	22.5	77.2	38.3
Hidalgo	1 204 279	30 196	57.3	2.4	10.7	5.4	61.0	6.7	22.7	75.2	34.9
Jalisco	3 647 778	87 707	61.0	2.3	5.9	4.4	68.1	4.7	7.0	49.8	24.1
Estado de México	7 404 653	334 976	58.2	4.3	8.0	7.3	67.1	7.1	17.8	57.2	34.6
Michoacán de Ocampo	1 976 493	38 879	59.5	1.9	9.8	4.3	57.4	6.0	14.3	71.1	30.0
Morelos	846 483	16 328	57.4	1.9	6.0	3.4	63.1	2.8	12.6	65.3	33.0
Nayarit	599 519	20 992	66.2	3.4	12.6	7.8	58.5	9.3	14.4	63.9	25.7
Nuevo León	2 353 407	88 242	59.9	3.6	7.6	6.1	78.6	3.1	5.2	35.3	20.3
Oaxaca	1 652 697	21 383	56.0	1.3	10.4	5.0	40.5	14.5	22.6	80.8	36.8
Puebla	2 722 479	58 720	59.5	2.1	8.5	4.1	57.8	4.3	20.2	72.0	32.1
Querétaro	852 550	28 249	56.3	3.2	5.5	3.9	71.1	0.9	7.5	44.7	19.2
Quintana Roo	797 399	21 440	65.9	2.6	7.7	4.8	69.5	3.7	14.6	46.4	19.9
San Luis Potosí	1 148 965	33 831	57.3	2.9	9.4	5.6	65.6	5.8	15.4	55.0	23.1
Sinaloa	1 389 061	34 224	62.9	2.4	8.9	6.7	69.1	6.5	8.6	50.9	21.7
Sonora	1 380 907	46 050	63.0	3.2	10.8	6.7	69.2	5.6	7.3	44.4	20.0
Tabasco	908 794	74 674	55.5	7.6	15.2	14.2	64.1	12.2	20.1	65.1	29.3
Tamaulipas	1 580 535	63 686	60.3	3.9	11.7	9.8	69.6	13.0	11.5	45.7	22.1
Tlaxcala	561 990	21 720	60.5	3.7	10.3	9.9	65.8	12.8	25.8	71.5	41.2
Veracruz de Ignacio de la Llave	3 184 971	92 620	52.8	2.8	8.6	4.7	59.4	5.9	22.7	69.0	26.9
Yucatán	1 035 359	21 194	63.9	2.0	11.3	5.5	61.2	4.8	17.5	62.9	31.9
Zacatecas	598 546	22 387	54.4	3.6	13.0	7.6	65.4	10.0	16.7	60.7	24.4

Nota: Los datos de la ENOE están ajustados a las proyecciones demográficas del Consejo Nacional de Población (CONAPO), 2010-2050, publicadas el 16 de abril de 2013.

^{1/} Tasa calculada respecto a la población en edad de trabajar.

^{2/} Tasas calculadas respecto a la Población Económicamente Activa.

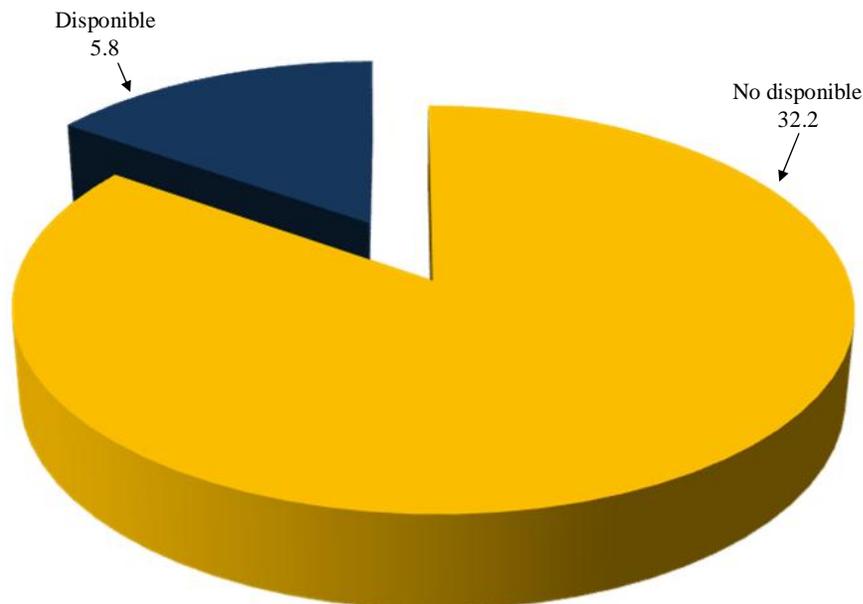
^{3/} Tasas calculadas respecto a la población ocupada.

FUENTE: INEGI.

Población No Económicamente Activa

La población no económicamente activa (PNEA) agrupa a las personas que no participan en la actividad económica ni como ocupados ni como desocupados. En el trimestre enero-marzo de este año, 38 millones de personas, equivalente al 41% del total de la población de 15 años y más, integraban este sector, del cual 32.2 millones declararon no estar disponibles para trabajar debido a que tenían que atender otras obligaciones, o tenían interés, pero se encontraban en un contexto que les impedía poder hacerlo (tiene impedimentos físicos, obligaciones familiares o están en otras condiciones). Por su parte, 5.8 millones se declararon disponibles para trabajar, pero no llevaron a cabo acciones al respecto, por lo que se constituyen en el sector que eventualmente puede contribuir en el mercado como desocupado u ocupado.

**POBLACIÓN NO ECONÓMICAMENTE ACTIVA
POR RAZÓN DE NO ACTIVIDAD
I Trimestre de 2018
> Millones de personas >**



FUENTE: INEGI.

Aspectos Metodológicos

Las series originales se ajustan estacionalmente mediante el paquete estadístico X12-Arima. Para conocer la metodología se sugiere consultar la siguiente liga:

http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/jus_estacional/Metodajustestacional.pdf

Fuente de información:

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_05.pdf

Mercado de trabajo en la zona del euro (BCE)

En el Informe Anual de 2017 del Banco Central Europeo (BCE), publicado en abril de 2018, se presenta, entre otros temas un breve análisis sobre la evolución reciente del mercado laboral en la zona euro, así como un recuadro en el que se abordan las *Políticas estructurales en el mercado de trabajo de la zona del euro*. A continuación se exponen los fragmentos más relevantes del análisis en materia de empleo.

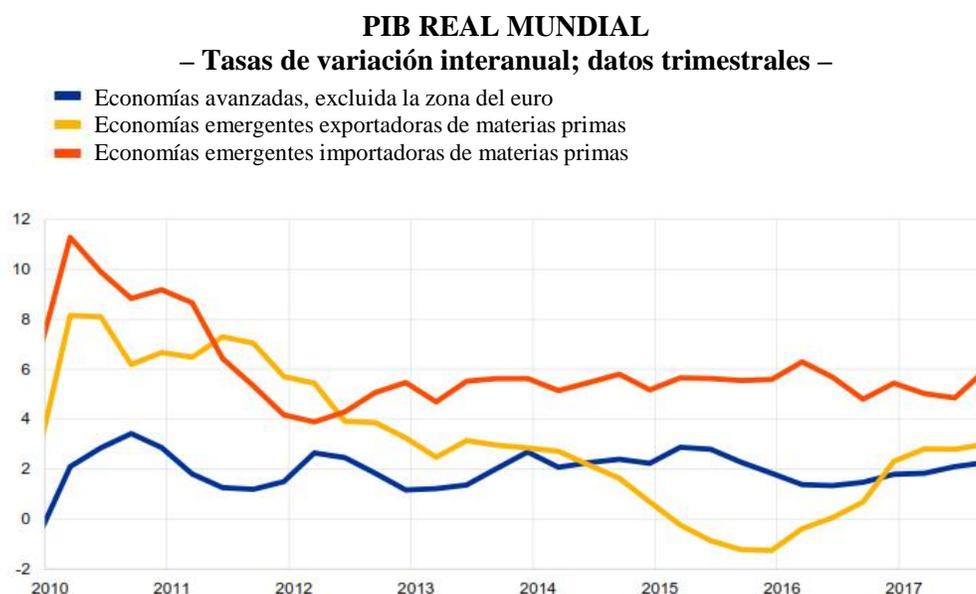
Políticas y actividades del BCE en el entorno económico y financiero de 2017

La recuperación económica de la zona del euro se vio respaldada por factores favorables y por la política monetaria

Los mercados de trabajo de la zona continuaron beneficiándose de la recuperación actual. El empleo aumentó hasta alcanzar su cota más elevada desde la creación de la zona del euro, mientras que la tasa de desempleo descendió hasta situarse en niveles no observados desde el primer trimestre de 2009.

El crecimiento económico mundial cobró impulso

En 2017, continuó la recuperación cíclica de la economía mundial, que se extendió a todos los países y componentes.

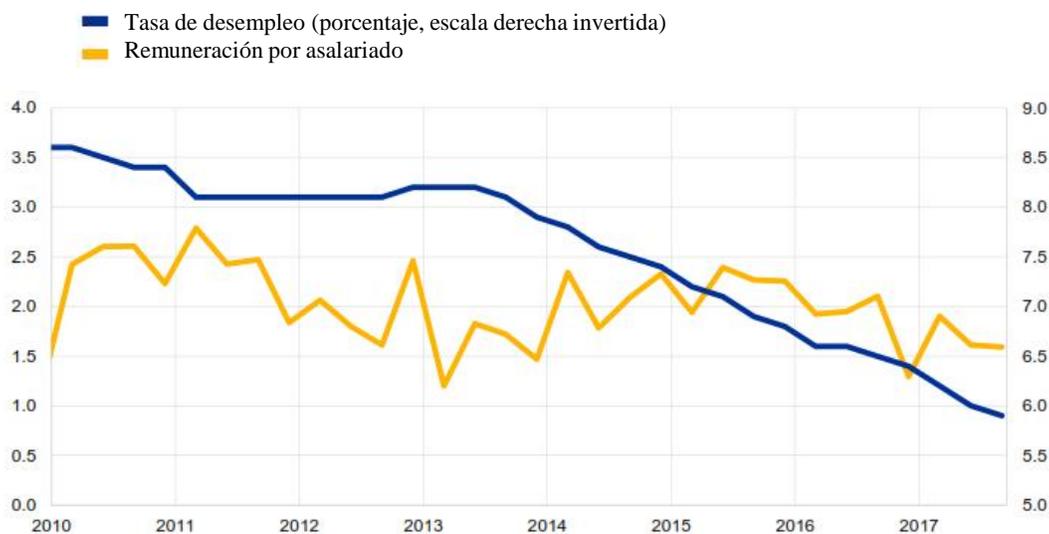


Nota: El PIB se ha ajustado utilizando ponderaciones de la paridad del poder adquisitivo (PPA). Las economías avanzadas incluyen Australia, Canadá, Japón, Nueva Zelanda, Noruega, Suecia, Suiza, Reino Unido y Estados Unidos de Norteamérica. Los países exportadores de materias primas comprenden Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Indonesia, Malasia, México, Rusia, Arabia Saudí, Sudáfrica y Venezuela. Los países importadores de materias primas engloban Hong Kong, India, Corea, Singapur, Taiwán, Tailandia y Turquía.

FUENTE: Haver Analytics, fuentes nacionales y cálculos del BCE.

La recuperación económica mundial estuvo respaldada por diversos factores favorables en las economías avanzadas, al tiempo que las notables dificultades que afrontaban las economías emergentes disminuyeron. En las economías avanzadas, el grado de holgura de la capacidad productiva y de los mercados de trabajo siguió reduciéndose, ya que las fuentes de crecimiento pasaron a tener un carácter cada vez más endógeno. Las políticas acomodaticias, así como el aumento de la confianza de las empresas y los hogares, favorecieron la actividad económica en estas economías. En las economías emergentes, el tono acomodaticio de las políticas siguió sustentando la robusta expansión de los países importadores de materias primas, mientras que el crecimiento experimentó un repunte en los países exportadores de estas materias gracias a la alza de los precios de las materias primas y a la reanudación de las entradas de capital.

EVOLUCIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO EN LA OCDE – Datos trimestrales –



Nota: La remuneración por asalariado se calcula como la suma de las variaciones interanuales (desestacionalizadas) de los costos laborales unitarios y la productividad del trabajo.

FUENTE: Haver Analytics, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y cálculos del BCE.

El repunte de la demanda nacional y la disminución del desempleo no se plasmaron en aumentos de los salarios (véase gráfico anterior) y de la inflación subyacente en la mayoría de las principales economías.

El desempleo siguió descendiendo en la zona del euro

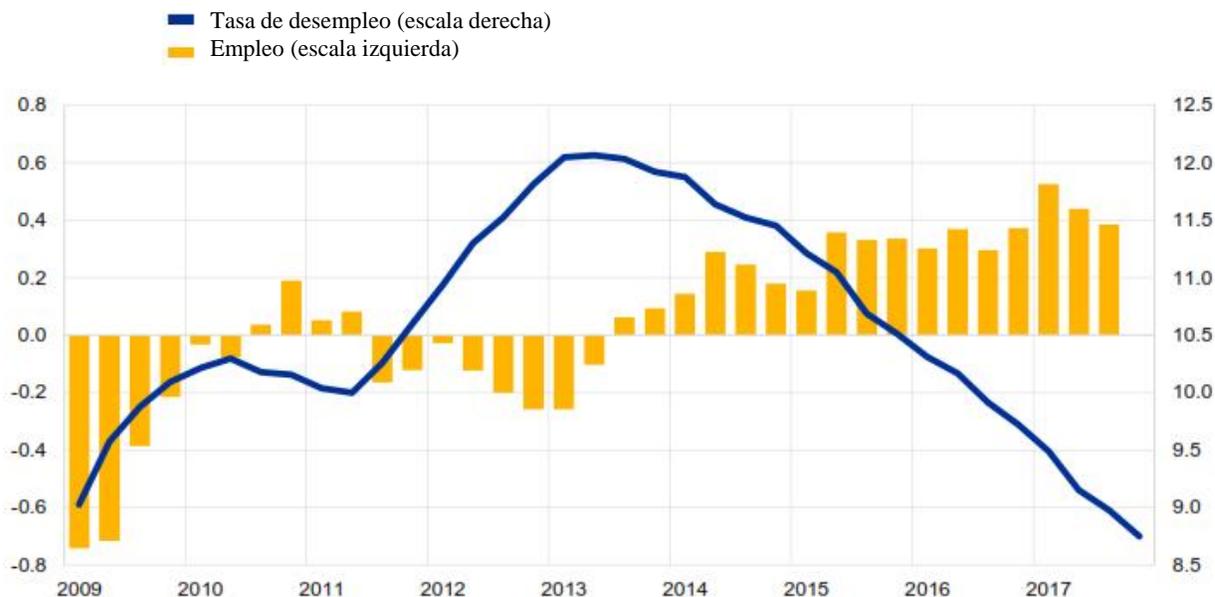
Los mercados de trabajo de la zona del euro continuaron recuperándose en 2017 (véase gráfico siguiente). En el tercer trimestre, el número de personas ocupadas en la zona se situó un 1.7% por encima del nivel observado en el mismo trimestre de 2016, o un 5% por encima del último mínimo, en el segundo trimestre de 2013. Durante todo el período de recuperación, el empleo ha aumentado en unas 7.5 millones de personas, con lo que ha alcanzado un nivel superior al máximo registrado antes de la crisis, en el primer trimestre de 2008, y el más elevado desde la introducción del euro. El crecimiento del empleo durante la recuperación ha sido generalizado en los distintos países y sectores.

En los tres primeros trimestres de 2017, el total de horas trabajadas aumentó aproximadamente al mismo ritmo que el empleo, lo que refleja que la media de horas trabajadas por persona ocupada permaneció básicamente estable. El crecimiento medio interanual de la productividad por persona ocupada se mantuvo bajo, en torno al 0.8% durante los tres primeros trimestres de 2017, frente a un incremento interanual del 0.4% en 2016.

La tasa de desempleo continuó reduciéndose en 2017 y se situó en el 8.7% en diciembre, la tasa más baja registrada desde principios de 2009 (véase gráfico siguiente). El descenso del desempleo, que se inició en la segunda mitad de 2013, ha sido generalizado en ambos sexos y en los distintos grupos de edad, y se ha producido en un contexto de aumento de la oferta de trabajo. Sin embargo, los indicadores más amplios de la infrautilización del trabajo se mantuvieron en niveles elevados (véase

también el recuadro Políticas estructurales en el mercado de trabajo de la zona del euro (BCE).

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO
– Porcentaje de la población activa; tasa de crecimiento intertrimestral;
datos desestacionalizados –



FUENTE: Eurostat.

Las alzas salariales y la inflación se mantuvieron contenidas

La inflación media de la zona del euro, medida por el Índice Armonizado de Precios de Consumo (IAPC), aumentó hasta situarse en el 1.5% en 2017, desde el 0.2% del año anterior. Este avance reflejó principalmente la mayor contribución de los precios de la energía y, en menor grado, de los precios de los alimentos. La inflación subyacente medida por el IAPC, excluidos la energía y los alimentos, registró solo un incremento marginal hasta situarse, en promedio, en el 1% en 2017, frente al 0.9% de 2016, debido a que las presiones internas de costos continuaron estando bastante contenidas.

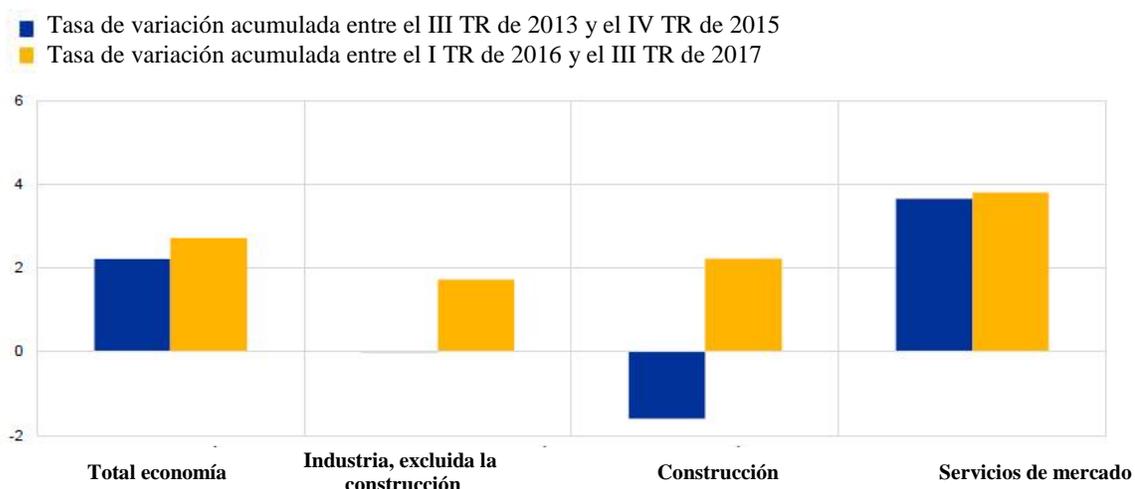
Fuente de información:

https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/Publicaciones_de/Informe_Anuual_de/index2017.html#xc60

Políticas estructurales en el mercado de trabajo de la zona del euro (BCE)

El mercado de trabajo de la zona del euro siguió mejorando durante 2017. La recuperación basada en el empleo se ha traducido en un incremento de unos 7.5 millones en el número de personas ocupadas desde mediados de 2013 y en una reducción sostenida del desempleo. Asimismo, la recuperación del mercado de trabajo se ha generalizado de forma notable, también en los distintos sectores (véase gráfico siguiente). Sin embargo, las tasas de desempleo total y juvenil siguen siendo altas y los indicadores amplios del desempleo apuntan a una elevada infrautilización del trabajo ^{1/}.

CRECIMIENTO DEL EMPLEO POR SECTORES



Nota: Se muestra una selección de sectores. Los servicios de mercado comprenden: comercio, transporte y alojamiento; TIC (tecnologías de la información y las comunicaciones); actividades financieras y de seguros; sector inmobiliario, y servicios empresariales.

FUENTE: Cálculos del BCE basados en datos de Eurostat.

^{1/} Además de la tasa oficial de desempleo, los indicadores amplios de la infrautilización incluyen: i) las personas que no están buscando empleo actualmente, aunque estén disponibles; ii) las personas que están buscando empleo activamente, pero (aún) no están disponibles para empezar a trabajar, y iii) las personas que trabajan menos horas de las que desearían. Véase el recuadro titulado “Evaluación del grado de holgura del mercado de trabajo”, Boletín Económico, número 3, BCE, 2017.

Los mercados de trabajo de la zona del euro se han beneficiado de la generalización de la recuperación de la actividad económica. Además, existe cierta evidencia que sugiere que las medidas estructurales han contribuido a ampliar la capacidad de respuesta del empleo a la evolución del PIB durante la recuperación en algunos países de la zona ^{2/}. Entre estas medidas se incluyen las orientadas a incrementar la flexibilidad del mercado laboral relajando la protección del empleo, por ejemplo, mediante reducciones de las indemnizaciones por despido o flexibilizando en mayor medida los salarios. Mientras tanto, es posible que las reformas de los mercados de productos —incluidas las que tienen por objeto reducir los trámites administrativos o facilitar la entrada de nuevas empresas al mercado, así como las dirigidas a reducir la protección de empresas o profesiones existentes— también hayan contribuido a aumentar el ritmo o la intensidad del ajuste del empleo en las empresas.

De cara al futuro, las reformas orientadas a aumentar la flexibilidad laboral y la calidad de la educación fueron consideradas importantes por los participantes en una encuesta *ad hoc* del BCE sobre reformas estructurales en la zona del euro llevada a cabo entre empresas líderes de la zona (véase gráfico de la página siguiente) ^{3/}. Los esfuerzos por flexibilizar la jornada laboral, facilitar el uso de los contratos temporales y relajar la legislación sobre protección del empleo fueron tres de las cuatro áreas prioritarias de reforma señaladas por al menos el 80% de los encuestados. Asimismo, en torno al 50%

^{2/} Véase el recuadro 3 del artículo titulado “*The employment-GDP relationship since the crisis*”, Boletín Económico, número 6, BCE, 2016.

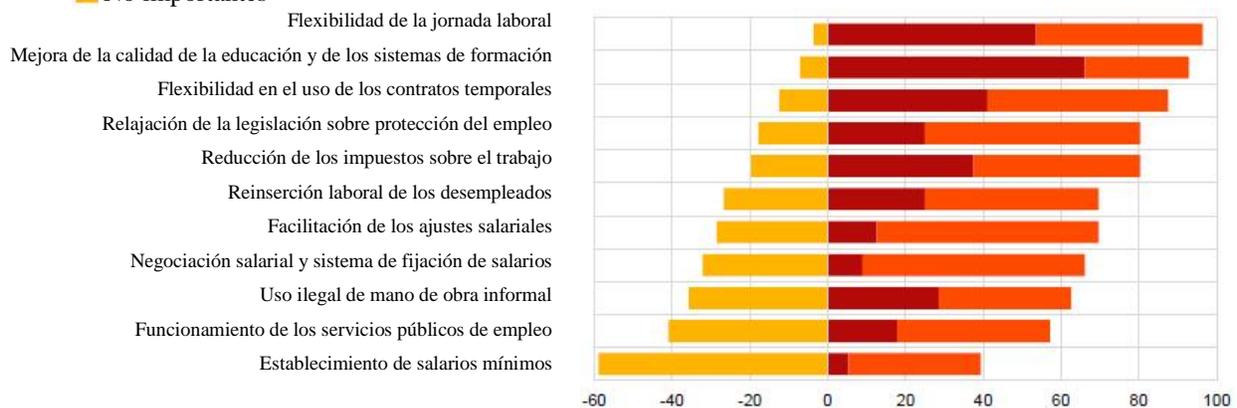
^{3/} Véase el recuadro titulado “Necesidades de reformas estructurales en la zona del euro: información de una encuesta a grandes empresas”, Boletín Económico, número 6, BCE, 2017.

de los participantes sugirió que las reformas encaminadas a aumentar la flexibilidad laboral probablemente sean las que mayor impacto tendrían sobre los resultados empresariales, dada su relevancia para la recuperación de la competitividad y también porque permitirían a las empresas responder mejor a la creciente volatilidad de la demanda y a los cambios en sus patrones. Además, más del 90% de las empresas destacaron las reformas dirigidas a mejorar la calidad de la educación y de los sistemas de formación. Este aspecto se consideró especialmente relevante a la luz de los cambios hacia competencias intensivas en conocimiento, de la digitalización y de los arraigados déficit estructurales en competencias relacionadas con la ingeniería. En los resultados de la encuesta también se indicaba la necesidad de emprender reformas en los mercados de productos y de seguir avanzando en relación con el mercado único, ya que ambos son necesarios para beneficiarse plenamente de las reformas del mercado de trabajo ^{4/}.

NECESIDADES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO EN LA ZONA DEL EURO SEGÚN UNA ENCUESTA AD HOC A EMPRESAS

> Porcentaje de empresas participantes; respuestas clasificadas según la calificación total >

- Muy importantes
- Importantes
- No importantes



Nota: Datos basados en las respuestas de las empresas a la pregunta “¿Cómo valora las necesidades de reforma del mercado de trabajo en los países de la zona del euro en su sector?”. Los porcentajes negativos se refieren a las respuestas en las que un factor se considera “No importante”.

FUENTE: Encuesta sobre reformas estructurales del BCE (*ECB Structural Reforms Survey*) y cálculos del BCE.

^{3/} Véase el recuadro titulado “Necesidades de reformas estructurales en la zona del euro información de una encuesta a grandes empresas”. Boletín Económico, número 6, BCE, 2017

En conjunto, los mercados de trabajo de la zona del euro siguieron mejorando durante 2017. El empleo y la oferta de trabajo se incrementaron y el desempleo se redujo. Las mejoras fueron generalizadas en los distintos países y sectores. Aunque las reformas estructurales contribuyeron a esta evolución, son necesarios mayores esfuerzos para aumentar la calificación de la población activa y la flexibilidad en un entorno económico que cambia constantemente.

Fuente de información:

https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/Publicaciones_de/Informe_Anual_de/index2017.html#xc606

La evolución del empleo y del desempleo en el primer trimestre de 2018, según la Encuesta de Población Activa (EPA) Banco de España ¹

En las Notas Económicas de enero de 2018, publicadas por el Banco de España, se presentan algunos análisis sobre la evolución económica en aquel país; destaca el correspondiente a “*La Evolución del Empleo y del Desempleo en el primer trimestre de 2018, según la Encuesta de Población Activa (EPA)*” ²³; el cual se reproducen a continuación.

Principales resultados

La Encuesta de Población Activa (EPA) mostró una moderación en el ritmo de crecimiento del empleo en el primer trimestre de 2018, con un avance interanual del 2.4% (435 mil 900 ocupados), dos décimas por debajo del ritmo alcanzado a finales de 2017. El aumento del empleo a principios de 2018 ha tenido lugar en un contexto de un nuevo descenso de la población activa (-0.1%), a pesar del mayor dinamismo de la población total (0.4%), tras el incremento del 3.5% de la población extranjera. Por su parte, el ritmo de reducción de los desempleados se moderó levemente, hasta el -10.8% (458 mil 900 personas), con un descenso trimestral, en términos desestacionalizados, del 3%, superior a los observados en los dos trimestres precedentes. El número de desempleados se situó en 3 millones 791 mil 100 en el primer trimestre de 2018 y la tasa de desempleo se instaló en el 16.7%, 2.1 puntos porcentuales inferior a la observada un año antes. La incidencia del desempleo de larga duración se redujo hasta el 49.8 por ciento.

²³ Este artículo fue elaborado por Mario Izquierdo y Elena Vozmediano, de la Dirección General de Economía y Estadística del Banco de España.

Finalmente, cabe destacar que el avance interanual del empleo, de acuerdo con la Encuesta de Población Activa (EPA), en el primer trimestre de este año vuelve a contrastar con el que recogen los registros de afiliados a la Seguridad Social, según los cuales el flujo de creación de empleo seguiría mantenido un elevado dinamismo en los tres primeros meses del ejercicio (del 3.4% interanual) (véase gráfico de la siguiente página). Esta brecha entre ambas estadísticas se observa para diferentes colectivos (asalariados y autónomos, y también por distintas nacionalidades), mientras que por ramas se concentra en los servicios, especialmente en los de mercado. En términos intertrimestrales de la serie desestacionalizada, se estima un aumento del empleo del 0.5%, en línea con la del trimestre pasado, aunque por debajo del ritmo observado en los afiliados (0.8%).

EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DE LA EPA ^{a/}

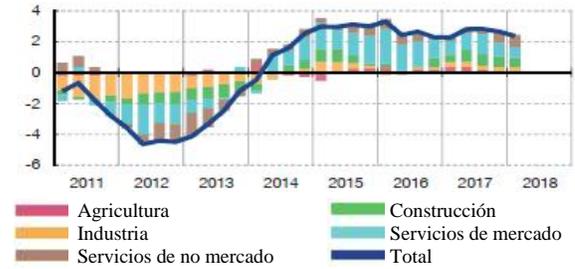
Ocupados EPA y afiliaciones a la seguridad social

Por ciento



Ocupados EPA por ramas, tasa interanual del total y contribuciones por ramas

Por ciento



Asalariados por tipo de contrato y tasa de temporalidad - Tasa interanual del total y contribuciones por tipo de contrato -

Por ciento



Tasa de actividad, total y por sexos - En porcentaje de la población de más de 16 años -

Tasa de actividad, total y por sexos - En porcentaje de la población de más de 16 años -



Puntos porcentuales



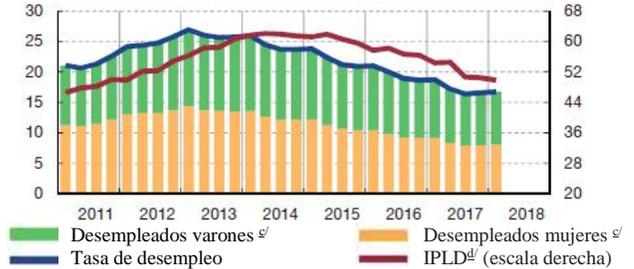
Tasa de desempleo, variación interanual y contribución del empleo y los activos

Puntos porcentuales

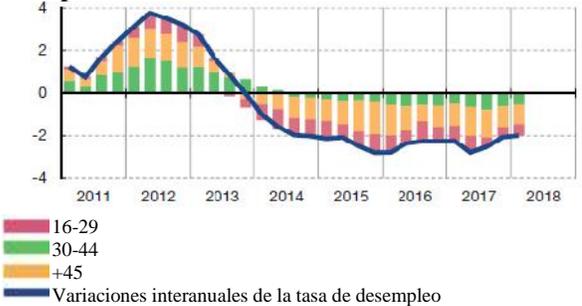


Tasa de desempleo, variación interanual y contribución de larga duración (IPLD)

Por ciento



Puntos porcentuales



^{a/} Datos brutos, salvo que se indique expresamente otra cosa.
^{b/} Serie desestacionalizada del Instituto Nacional de Estadística.
^{c/} Contribución a la tasa de desempleo agregada.

^{d/} Peso de los desempleados que llevan un año o más tiempo buscando empleo sobre el total de desempleados.
 FUENTE: Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y Banco de España.

El comportamiento del empleo

Por ramas de actividad, la moderación de la creación de empleo en el primer trimestre del año reflejó la pérdida de dinamismo de la ocupación en las ramas de agricultura, servicios de mercado e industria. Por el contrario, la ocupación reflejó un mayor dinamismo en la construcción y en los servicios de no mercado (véase cuadro siguiente). En concreto, el empleo agrícola disminuyó un 1.6%, tras el avance del 0.5% el trimestre anterior. Por su parte, la industria mantuvo un ritmo de crecimiento elevado (4.1%), aunque fue un punto porcentual inferior al de finales de 2017. Este elevado dinamismo fue bastante generalizado, destacando, entre las ramas principales, el avance de los ocupados de la industria textil (5.7%), la metalurgia (5.7%) y la industria de la madera (12.2%). En cuanto a los servicios de mercado, el empleo disminuyó su ritmo de avance hasta el 1.3% (1.5% el trimestre anterior), como resultado de una desaceleración bastante generalizada en las diferentes subramas —entre ellas, la hostelería, que, no obstante, mantuvo un ritmo de generación de empleos elevado (4.9%)— y de un nuevo descenso interanual en el comercio (-1.4%), que solo fue parcialmente compensado por el repunte en las actividades de transporte (2.4%) y las actividades financieras (1%). Por su parte, en la construcción la ocupación aumentó un 6.5% en términos interanuales, 0.5 puntos porcentuales por encima del ritmo registrado en el trimestre previo. Finalmente, el empleo en los servicios de no mercado creció el 3.6%, tras el 3.3% observado en el cuarto trimestre. En el conjunto de la economía de mercado, los ocupados desaceleraron su avance interanual hasta el 2%, 0.5 puntos porcentuales inferior a la tasa del trimestre precedente.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO SEGÚN LA EPA
> Tasas de variación interanual –
Por ciento

	2015	2016	2017	2016				2017				2018
				Trimestre				Trimestre				
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	Trimestre
Ocupados	3.0	2.7	2.6	3.3	2.4	2.7	2.3	2.3	2.8	2.8	2.6	2.4
Asalariados	3.4	3.1	3.2	3.8	2.9	3.0	2.6	2.7	3.3	3.3	3.5	2.9
Por duración de contrato												
Indefinidos	1.9	1.8	2.3	1.8	2.0	1.9	1.5	1.7	1.8	2.7	3.2	2.4
Temporales	8.3	6.8	5.6	10.1	5.5	6.2	5.9	5.6	7.7	4.9	4.4	4.4
Por duración de jornada												
Jornada completa	3.7	3.6	3.5	4.5	3.3	3.6	3.0	2.7	3.4	3.7	4.3	4.0
Jornada parcial	2.1	0.5	1.6	0.4	0.6	0.0	0.8	2.9	3.0	0.8	-0.4	-2.1
No asalariados	1.1	0.7	-0.1	1.1	0.3	0.7	0.6	0.1	0.3	0.6	-1.5	-0.5
Ocupados, por ramas de actividad												
Agricultura ^{1/}	0.1	5.1	5.8	8.4	2.7	4.8	4.7	9.0	9.5	4.5	0.5	-1.6
Industria ^{2/}	4.3	1.6	5.0	1.7	-0.4	0.5	4.7	3.6	5.6	5.5	5.1	4.1
Construcción ^{3/}	8.1	0.0	5.1	-2.7	-1.4	2.3	2.0	4.8	5.2	4.3	6.0	6.5
Servicios	2.6	2.9	1.9	3.8	3.2	3.0	1.7	1.4	1.7	2.1	2.1	2.0
De mercado ^{4/ 5/}	2.8	3.1	1.9	4.2	3.2	3.0	2.2	1.6	2.0	2.4	1.5	1.3
De no mercado ^{6/}	1.9	2.4	1.8	2.9	3.3	3.0	0.6	1.1	1.2	1.4	3.3	3.6
Economía de mercado (1 + 2 + 3 + 4)	3.3	2.7	2.9	3.4	2.2	2.6	2.8	2.6	3.3	3.2	2.5	2.0
Ocupados, por nivel de formación ^{b/}												
Estudios bajos	-1.9	-2.7	-0.8	-1.4	-1.6	-3.9	-3.9	0.1	-1.4	-1.2	-0.7	-1.2
Estudios medios	4.3	2.8	3.2	3.3	2.3	2.5	2.9	2.7	3.6	3.4	3.2	2.4
Estudios altos	2.2	4.3	2.5	5.0	4.1	5.2	3.0	2.0	2.6	2.8	2.6	3.4
Ocupados, por nacionalidad												
Nacionales	3.0	2.5	2.4	3.2	2.3	2.5	2.2	2.0	2.6	2.6	2.3	2.1
Extranjeros	3.5	3.8	5.0	4.5	3.8	3.8	3.1	4.6	4.5	4.9	5.8	4.2
Pro memoria												
Variaciones interanuales, en miles de personas												
Ocupados totales	522	476	483	575	435	479	414	409	512	522	490	436
Niveles, en %												
Tasa de empleo (de 16 a 64 años)	58.7	60.5	62.1	59.4	60.3	61.1	61.1	60.8	62.0	62.8	62.6	62.1
Tasa de asalarización	82.7	83.0	83.5	82.8	83.0	83.1	83.1	83.2	83.4	83.5	83.8	83.7
Tasa de temporalidad ^{c/}	25.1	26.1	26.7	25.0	25.7	27.0	26.5	25.8	26.8	27.4	26.7	26.1
Tasa de parcialidad ^{c/}	16.9	16.5	16.3	16.9	16.6	15.8	16.6	16.9	16.6	15.5	16.0	16.1

^{a/} Servicios de no mercado engloban los sectores de Administración Pública y Defensa. Seguridad Social obligatoria. educación. y actividades sanitarias y servicios sociales. Los restantes servicios integran los servicios de mercado.

^{b/} En 2014 se introdujo en la EPA un cambio en la clasificación de educación. Para crear series homogéneas. se elaboró un nuevo desglose en tres grupos. algo diferente al que se venía usando habitualmente en los dos niveles más bajos. Bajos: sin estudios. solo con estudios primarios o con estudios de primera etapa de Secundaria incompleta o sin título; altos: con estudios terciarios.

^{c/} En porcentaje de asalariados.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

En cuanto a las ramas de servicios de no mercado, se observó un mayor crecimiento en la Administración Pública y en la educación, con crecimientos del 5.6 y del 2 %, respectivamente y una desaceleración en la sanidad, hasta el 3.3%. El desglose por tipo de administración muestra que el conjunto de los asalariados del sector público crecieron 4.4% en términos interanuales a principios de 2018 (3% en el trimestre pasado), debido al repunte observado en todos los niveles, con crecimientos del 8.4% en la Administración Central, del 4.1% en las Comunidades Autónomas y del 4.5% en los Ayuntamientos.

La moderación observada en el total de ocupados se trasladó también al colectivo de asalariados, que mostraron un incremento interanual del 3%, 0.5 puntos porcentuales por debajo del trimestre pasado, mientras que los no asalariados disminuyeron un 0.5%, tras el descenso del 1.5% a finales de 2017. Por tipo de contrato, la desaceleración de los asalariados reflejó el menor avance de aquellos con un contrato indefinido, que mostraron un crecimiento interanual del 2.4%, ocho puntos porcentuales por debajo del observado tres meses antes, mientras que los asalariados temporales mantuvieron estable su crecimiento (4.4%). Este comportamiento elevó la tasa de temporalidad hasta el 26.1%, 0.3 puntos porcentuales por encima de su nivel de un año antes, alcanzando el 56.4% entre los menores de 30 años. En cuanto a la duración de la jornada, los asalariados a jornada completa moderaron levemente su avance, hasta el 4%, frente al descenso observado entre aquellos con un contrato a tiempo parcial, que disminuyeron un 2.1% respecto a principios del año pasado. Esta evolución redujo ocho décimas la tasa de parcialidad, hasta el 16.1 por ciento.

Por comunidades autónomas, el empleo mostró un mayor dinamismo en el primer trimestre en Canarias (8.6%), Extremadura (4.4%), Cataluña (3.3%) y Madrid (3.2%). En Cataluña, esta evolución supone una leve desaceleración respecto a finales del año pasado (3.6%), en línea con la observada en los registros de la Seguridad Social. Esta evolución en Cataluña estuvo apoyada en el fuerte

dinamismo observado en la industria (9.9%), mientras que se observó una desaceleración en la construcción (3.6%) y en las ramas de servicios (1.8%).

Por colectivos, el crecimiento del empleo fue muy similar por sexos, mientras que, por edades, volvió a destacar el dinamismo entre los más jóvenes (5%) y entre los mayores de 45 años (4.4%). Por nivel educativo, los ocupados con estudios bajos intensificaron su descenso (-1.2%), mientras que se mantuvo el mayor crecimiento de la ocupación entre aquellos con estudios medios (2.4%) y superiores (3.4%).

La evolución de la población activa y el desempleo

La población activa mostró un leve descenso interanual en el primer trimestre del año, del 0.1%, tras el repunte observado a finales de 2017. Este nuevo descenso, tras los observados a mediados de 2015, se produjo a pesar del mayor avance de la población (0.4%, una décima por encima del crecimiento de 2017), reflejando una nueva caída de la tasa de actividad, hasta el 58.5%, tres décimas por debajo de su nivel de hace un año (véase cuadro siguiente). El crecimiento de la población mayor de 16 años se basó en el repunte de los extranjeros (3.5%, tras el avance del 1.3% en el promedio del año pasado), mientras que la población española mantuvo un leve incremento (0.1%). La tasa de actividad de la población de entre 16 y 64 años se redujo hasta el 74.7%, tres décimas menos que hace un año. Por sexos, se redujo la participación laboral en ambos colectivos, mientras que, por edades, se mantuvo el descenso entre los más jóvenes y se intensificó el descenso en el colectivo de edades intermedias, especialmente entre las mujeres, lo que solo pudo ser parcialmente compensado por un avance entre los de más de 45 años.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA SEGÚN LA EPA

	2015	2016	2017	2016 Trimestre				2017 Trimestre				2018 Trimestre
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I
Tasas interanuales de variación (%)												
Población activa	-0.1	-0.4	-0.4	-0.3	-0.6	-0.2	-0.6	-0.6	-0.6	-0.3	0.1	-0.1
Nacionales	0.2	-0.3	-0.6	-0.2	-0.5	0.0	-0.4	-0.5	-0.7	-0.6	-0.5	-0.5
Extranjeros	-2.6	-1.6	1.1	-1.4	-1.2	-2.0	-2.0	-1.4	-0.5	2.1	4.3	2.5
Población mayor de 16 años	0.0	0.1	0.3	-0.1	0.0	0.1	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4
Nacionales	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.1	0.1
Extranjeros	-2.3	-0.5	1.3	-1.1	-0.5	-0.2	-0.3	0.1	0.8	1.7	2.5	3.5
Nivel, en porcentaje de la población de cada categoría												
Tasa de actividad	59.5	59.2	58.8	59.3	59.4	59.3	59.0	58.8	58.8	58.9	58.8	58.5
Entre 16 y 64 años	75.5	75.4	75.1	75.3	75.5	75.5	75.1	75.0	75.1	75.2	75.1	74.7
Por sexos												
Varones	65.7	65.1	64.7	65.2	65.2	65.3	64.8	64.6	64.7	65.0	64.6	64.3
Mujeres	53.7	53.6	53.2	53.6	53.9	53.6	53.4	53.2	53.3	53.1	53.3	52.9
Por edades												
Entre 16 y 29 años	57.0	55.5	55.5	54.9	55.7	56.8	54.7	54.2	55.4	57.3	55.1	53.8
Entre 30 y 44 años	90.1	90.2	89.6	90.4	90.4	90.0	90.1	90.0	89.7	89.2	89.7	89.3
De 45 años en adelante	44.4	44.9	45.0	44.8	44.9	44.7	44.9	44.9	45.0	44.9	45.2	45.3
Por formación ^{a/}												
Estudios bajos	27.9	27.1	26.4	27.2	27.2	27.1	26.9	26.6	26.3	26.4	26.3	26.2
Estudios medios	68.1	67.0	66.1	67.3	67.5	67.0	66.3	66.2	66.3	66.1	65.7	65.3
Estudios altos	81.1	80.5	79.9	81.0	80.9	80.0	80.3	80.1	80.1	79.5	79.7	79.5
Por nacionalidad												
Nacionales	58.0	57.8	57.3	57.8	57.9	57.9	57.6	57.3	57.4	57.5	57.2	57.0
Extranjeros	73.7	72.8	72.7	73.6	73.5	72.2	71.9	72.5	72.6	72.5	73.2	71.8

^{a/} En 2014 se introdujo en la EPA un cambio en la clasificación de educación. Para crear series homogéneas, se ha elaborado un nuevo desglose en tres grupos, algo diferente al que se venía usando habitualmente en los dos niveles más bajos. Bajos: sin estudios, solo con estudios primarios o con estudios de primera etapa de Secundaria incompleta o sin título; altos: con estudios terciarios.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

En cuanto al desempleo, la tasa de desempleo se elevó hasta el 16.7%, dos décimas por encima de la observada a finales de 2017, reflejando el comportamiento estacional habitual. En términos interanuales, la caída de la tasa de desempleo fue de 2.1 puntos porcentuales, y el ritmo de descenso en este primer trimestre (-10.8%) fue superior al observado por los desempleados registrados (-7.5%) en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Por sexos, la evolución fue similar, manteniéndose la tasa del desempleo masculina (15.2%) más de tres puntos porcentuales por debajo de la femenina (18.5%) (véase cuadro siguiente). Por edades, el descenso fue más marcado entre los menores de 30 años, aunque mantienen la tasa de desempleo más elevada (28.1%), mientras que por nivel formativo la caída más importante en la tasa de desempleo se produjo entre aquellos con estudios medios, hasta el 17.7%, en tanto que el colectivo con estudios bajos mantuvo una tasa de desempleo (32.1%) muy superior a la observada entre la población con estudios superiores (8.3%). Finalmente, la incidencia del desempleo de larga duración (de duración superior a un año) se redujo hasta el 49.8%, 4.6 puntos porcentuales inferior a la de hace un año y prolongando la tendencia a la baja que viene apreciándose desde principios de 2015. Esta mejora fue generalizada por grupos de edad, aunque algo más intensa entre los más jóvenes, manteniéndose muy elevada entre los mayores de 45 años (62.3%).

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO SEGÚN LA EPA

	2015	2016	2017	2016 Trimestre				2017 Trimestre				2018 Trimestre
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I
Desempleados. Tasas de variación (%)												
Interanual	-9.9	-11.4	-12.6	-12.0	-11.2	-10.9	-11.3	-11.2	-14.4	-13.6	-11.1	-10.8
Nivel. en porcentaje de la población activa en cada categoría												
Tasa de desempleo	22.1	19.6	17.2	21.0	20.0	18.9	18.6	18.8	17.2	16.4	16.5	16.7
Por sexos												
Varones	20.8	18.1	15.7	19.5	18.4	17.4	17.2	17.2	15.6	14.8	15.0	15.2
Mujeres	23.5	21.4	19.0	22.8	21.8	20.7	20.3	20.5	19.0	18.2	18.3	18.5
Por edades												
Entre 16 y 29 años	36.7	33.3	29.4	35.7	34.4	31.5	31.6	31.6	29.7	28.3	28.2	28.1
Entre 30 y 44 años	19.4	17.2	14.8	18.5	17.6	16.5	16.3	16.4	14.7	13.9	14.3	14.6
De 45 años en adelante	18.9	16.9	15.0	18.0	17.0	16.4	16.2	16.4	15.0	14.2	14.4	14.7
Por formación ^{a/}												
Estudios bajos	38.6	35.8	32.3	38.0	36.1	34.8	34.4	34.1	32.4	31.6	31.0	32.1
Estudios medios	22.9	20.6	18.1	22.1	21.0	19.6	19.4	19.9	18.2	17.0	17.5	17.7
Estudios altos	11.8	10.3	8.8	10.5	10.2	10.3	10.0	9.4	8.5	8.8	8.5	8.3
Por nacionalidad												
Nacionales	20.9	18.7	16.3	19.8	19.0	18.1	17.8	17.8	16.4	15.5	15.6	15.7
Extranjeros	30.5	26.6	23.8	29.7	27.3	24.8	24.7	25.5	23.6	22.7	23.6	24.3
Desempleo de larga duración												
Incidencia ^{b/}	60.8	57.3	52.6	57.7	58.2	56.6	56.4	54.4	54.6	50.7	50.4	49.8

^{a/} En 2014 se introdujo en la EPA un cambio en la clasificación de educación. Para crear series homogéneas, se elaboró un nuevo desglose en tres grupos, algo diferente al que se venía usando habitualmente en los dos niveles más bajos. Bajos: sin estudios, solo con estudios primarios o con estudios de primera etapa de Secundaria incompleta o sin título; altos: con estudios terciarios.

^{b/} Peso sobre el total de los desempleados de aquellos que llevan un año o más en esa situación.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

Fuente de información:

<https://bde.us4.list-manage.com/track/click?u=160b8f633ce4f1cb6dbf1666f&id=da4db8d24b&e=336a212a1b>

Mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes (OIT)

El pasado 28 de abril de 2018, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el informe de “Mejorar la Seguridad y la Salud de los Trabajadores Jóvenes” A continuación se presenta la nota completa.

Según las estimaciones más recientes publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2.78 millones de trabajadores mueren cada año a causa de accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo²⁴. Alrededor de 2.4 millones (86.3%) de estas muertes se producen por enfermedades relacionadas con el trabajo, mientras que algo más de 380 mil (13.7%) son el resultado de accidentes de trabajo. Cada año, se produce un número de lesiones profesionales no mortales casi mil veces mayor que el de lesiones profesionales mortales. Se calcula también que, cada año, las lesiones profesionales no mortales afectan a 374 millones de trabajadores, y muchas de ellas tienen graves consecuencias en su capacidad para obtener ingresos a largo plazo (Hämäläinen y otros autores, 2017).

Los trabajadores jóvenes registran índices de lesiones profesionales notablemente superiores a los de los trabajadores adultos. Según datos recientes sobre la situación en Europa, la incidencia de las lesiones profesionales no mortales es más de 40% superior entre los trabajadores jóvenes de 18 a 24 años que entre los trabajadores adultos (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), 2007). En Estados Unidos de Norteamérica, el riesgo de que los trabajadores jóvenes de entre 15 y 24 años sufran una lesión profesional no mortal es aproximadamente el

²⁴ En 1987, el Comité Conjunto OIT/OMS de salud en el trabajo sugirió que el término “enfermedades relacionadas con el trabajo” se utilizase para describir no sólo las enfermedades profesionales reconocidas, sino también otros trastornos a los que contribuyen significativamente el entorno de trabajo y el desempeño profesional. (Una enfermedad profesional es una enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que tienen su origen en la actividad laboral). Para saber más sobre la metodología utilizada para el cálculo de las estimaciones mundiales y sobre los criterios utilizados para la inclusión de las enfermedades relacionadas con el trabajo, sírvanse consultar *Global Estimates of Occupational Accidents and WorkRelated Illnesses* 2017. (Hämäläinen y otros autores, 2017).

doble que para los trabajadores de 25 años o más (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), 2010).

Paradójicamente, habida cuenta de lo que antecede, las estadísticas indican que la incidencia de las enfermedades profesionales es menor entre los trabajadores jóvenes que entre los de más edad. Ello no se debe a que los trabajadores jóvenes presenten una mayor resistencia a las enfermedades profesionales. Los trabajadores jóvenes son de hecho más vulnerables a las enfermedades profesionales porque a su edad siguen desarrollándose, tanto física como mentalmente, lo que los hace más vulnerables a las sustancias químicas peligrosas y otros agentes nocivos. La menor incidencia de las enfermedades profesionales entre los trabajadores jóvenes se debe probablemente a que para que una enfermedad profesional se manifieste suele ser necesario un período prolongado de exposición y/o latencia. Además, es difícil obtener datos precisos sobre las enfermedades profesionales, en particular cuando se trata de datos sobre enfermedades profesionales provocadas por la exposición a peligros en el lugar de trabajo durante la juventud (EU-OSHA, 2007).

Además del incalculable sufrimiento humano que traen consigo, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales también conllevan un considerable costo económico, que representa una pérdida anual estimada del 3.94% del Producto Interno Bruto (PIB) mundial (OIT, 2017c). El costo para la sociedad que comportan los trabajadores jóvenes que sufren lesiones profesionales graves y secuelas a largo plazo puede ser mucho mayor que el de los trabajadores adultos que sufren lesiones similares. Las consecuencias de las lesiones profesionales son más graves cuando se producen al principio de la vida profesional de una persona joven. Un trabajador joven con una deficiencia prolongada puede, a consecuencia de la misma, dejar de ser un miembro activo de la sociedad y no poder aprovechar la educación y formación recibida.

Muchos países están haciendo inversiones significativas en el empleo, la educación y la formación, el desarrollo de las competencias y la creación de puestos de trabajo para los jóvenes. Es sumamente importante incluir la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en estos programas. Para hacerlo, es necesario entender y abordar los factores de riesgo específicos para la seguridad y la salud a que se enfrentan los trabajadores jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad. Si bien la ley y las políticas reconocen a los jóvenes de menos de 18 años como grupo vulnerable y les confieren protecciones especiales a través de las normas sobre trabajo infantil y de las prohibiciones relacionadas con los trabajos peligrosos, los jóvenes de entre 18 y 24 años de edad ya no cuentan con un reconocimiento legal o nivel de protección comparables en el lugar de trabajo, a pesar de que están expuestos a un riesgo continuado y mayor de sufrir lesiones.

La OIT mantiene un compromiso de “larga data” (existente desde hace mucho tiempo) con la promoción del trabajo decente y las condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los trabajadores durante su vida laboral. Insiste en la importancia que reviste la mejora de la SST para los trabajadores jóvenes, tanto para promover el trabajo juvenil decente como para contribuir a los esfuerzos desplegados para luchar contra el trabajo infantil peligroso²⁵. De los 151.6 millones de niños en el mundo que trabajan, cerca de la mitad (72.5 millones) lo hacen en trabajos peligrosos. Alrededor del 24% de ellos (más de 37 millones) tiene entre 15 y 17 años. (OIT, 2017b) La adopción de medidas rigurosas para abordar la SST de los trabajadores jóvenes aporta dos beneficios: la mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes y la reducción del número total de niños que participan en trabajos peligrosos.

²⁵ Las peores formas de trabajo infantil tal y como las define el Convenio núm. 182 de la OIT incluyen “el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.”

¿Cuál es el objetivo de la presente nota Informativa de la OIT?

La OIT ha preparado la presente nota para el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2018, cuyo objetivo es promover una generación segura y saludable. Los objetivos de la nota son describir los riesgos específicos para la SST a que se enfrentan los trabajadores jóvenes y promover un debate a nivel mundial sobre la necesidad que reviste la mejora de su seguridad y su salud. La nota analiza los factores que inciden en el aumento de los riesgos relacionados con el trabajo que corren los trabajadores jóvenes y describe las medidas legales, políticas y prácticas que pueden adoptarse para introducir mejoras.

Para construir una generación de trabajadores saludables que desarrollen su actividad en condiciones seguras, debe empezarse pronto, sensibilizando a los progenitores y a las comunidades. Para que los jóvenes sean conscientes de los riesgos que corren y puedan defender sus derechos, la educación sobre los peligros y los riesgos laborales, así como sobre los derechos de los trabajadores, debe empezar en la escuela y seguir a lo largo de la formación profesional y los programas de aprendizaje. Los empleadores, ya sea de empresas formales o informales, y las empresas familiares, necesitan orientación sobre los factores de riesgo específicos a que se enfrentan los trabajadores jóvenes en el desempeño de sus tareas y sobre las condiciones que se adecuan a su edad. Por último, en su incorporación al mundo del trabajo, es fundamental para los trabajadores jóvenes contar con el apoyo y la representación de las organizaciones de trabajadores a fin de que puedan ejercer sus derechos y expresar sus preocupaciones.

La mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes contribuirá al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) de 8 sobre trabajo decente y desarrollo económico. Ayudará a alcanzar la meta de 8.8. relativa a los entornos de trabajo seguros y sin riesgos para todos los trabajadores para 2030 y la meta de 8.7 sobre la

eliminación del trabajo infantil en todas sus formas de aquí a 2025. El logro de estas metas exige la colaboración entre autoridades públicas, empleadores, trabajadores y sus organizaciones, así como con otras partes interesadas clave, con objeto de crear una cultura de la prevención centrada en la seguridad y la salud de la próxima generación de la fuerza de trabajo mundial.

¿A quiénes nos referimos cuando hablamos de “trabajadores jóvenes”?

A efectos estadísticos, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) define “jóvenes” como aquellas personas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad. Se trata de un grupo que representa más del 15% de la fuerza de trabajo en el mundo, aproximadamente unos 541 millones de personas (OIT, 2016b). El término “jóvenes” se refiere por lo general a las personas en edad de estar finalizando su educación obligatoria e iniciando su primera experiencia laboral.

Los trabajadores jóvenes se enfrentan a muchos desafíos en su transición de la escuela al trabajo, así como en la búsqueda de un trabajo estable en el que estén protegidos de todo daño y que les aporte un salario digno. Los trabajadores jóvenes empiezan su vida laboral participando en el mundo del trabajo de distintos modos, como por ejemplo:

- los estudiantes que trabajan en su tiempo libre (antes o después de las horas en las que asisten a la escuela, durante los fines de semana y las vacaciones);
- los estudiantes que hacen prácticas para adquirir experiencia (aprendizajes, pasantías);
- los jóvenes que han completado o han abandonado la educación obligatoria y están iniciando su vida laboral;

- los jóvenes que trabajan en empresas familiares (remunerados o no remunerados), y
- los empleadores jóvenes y los trabajadores jóvenes por cuenta propia.

Los trabajadores jóvenes presentan distintos niveles de desarrollo cognitivo, psicosocial y físico. Según las normas internacionales, la línea divisoria entre la infancia y la edad adulta la marcan los 18 años, por lo que los trabajadores jóvenes están incluidos en dos grandes grupos:

- Trabajadores jóvenes cuya edad está por encima de la edad mínima de admisión al empleo pero por debajo de los 18 años.

Estos trabajadores son considerados “niños”, si bien, legalmente, pueden desempeñar determinados trabajos. A menudo están protegidos por restricciones específicas relacionadas con el tipo de trabajo que pueden desempeñar, los peligros a que pueden estar expuestos y las horas que pueden dedicar al trabajo. Estas restricciones tienen por objeto proteger la salud y la seguridad de los niños y reducir el riesgo que corren de sufrir lesiones profesionales y enfermedades profesionales. Toman en consideración el crecimiento rápido de los niños, la etapa de desarrollo en que se encuentran, la falta de experiencia y su mayor vulnerabilidad a la explotación (Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo (IPEC), 2009).

- Trabajadores jóvenes de entre 18 y 24 años de edad.

Estos trabajadores son considerados adultos y están cubiertos por las leyes y reglamentos generales sobre empleo y condiciones de trabajo aplicables a todos los trabajadores adultos. A pesar de tener relativamente poca experiencia laboral, de estar desarrollándose a nivel mental y físico y de su vulnerabilidad demostrada a los

peligros en el lugar de trabajo, es frecuente que ya no cuenten con la protección que confieren las restricciones al trabajo infantil, incluida la prohibición del trabajo peligroso o las disposiciones especiales de los reglamentos sobre SST. Por consiguiente, pueden estar empleados de conformidad con la legislación en prácticamente cualquier puesto sin beneficiarse las restricciones relativas a las tareas que pueden desempeñar y las horas que pueden trabajar aplicables a los trabajadores jóvenes por encima de la edad mínima para el empleo pero por debajo de los 18 años.

Factores que ponen en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes

Los trabajadores jóvenes son un grupo heterogéneo y muchos factores inciden en el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que están expuestos, como el estado de desarrollo físico, psicosocial y emocional, el nivel de educación, las competencias profesionales y la experiencia laboral. Si bien los mayores riesgos de SST a que se enfrentan los trabajadores jóvenes suelen estar asociados a estos factores individuales, la cultura en el lugar de trabajo también puede contribuir a obstaculizar su capacidad o disposición para informar sobre cuestiones relacionadas con la SST o, por el contrario, puede proporcionar un entorno favorable que redunde en mejores resultados en materia de salud para los trabajadores jóvenes. A menudo, los trabajadores jóvenes no conocen sus derechos como empleados, ni sus responsabilidades en materia de SST como empleadores jóvenes, y pueden ser especialmente reticentes a notificar los riesgos para la SST. Los trabajadores jóvenes también carecen del poder de negociación que tienen los trabajadores con más experiencia. Ello puede llevarles a aceptar tareas peligrosas o condiciones de trabajo deficientes, así como otras condiciones asociadas al empleo precario. Su presencia en sectores económicos peligrosos y su exposición a los peligros de estos sectores

aumenta aún más el riesgo que corren de sufrir lesiones profesionales y contraer enfermedades profesionales.

Factores de riesgo que inciden específicamente en los trabajadores jóvenes

Varios factores de riesgo que son característicos de los trabajadores jóvenes incrementan sus posibilidades sufrir daños derivados de los peligros en el lugar de trabajo. Estos factores de riesgo pueden ser inherentes a su temprana edad (por ejemplo su estado de desarrollo físico, psicosocial y emocional) o estar influidos por su edad (por ejemplo, la falta relativa de competencias, la experiencia mínima y el nivel de educación).

Estado de desarrollo físico: Los trabajadores jóvenes, en particular en los años adolescentes, se enfrentan a un mayor riesgo de sufrir lesiones y enfermedades profesionales debido a que su cuerpo (incluido su cerebro)²⁶ sigue desarrollándose. Sus sistemas reproductivos y sus funciones cerebrales son particularmente sensibles a cualquier peligro que interfiera en los órganos implicados. Además, cuando se trata de adolescentes, la mayor frecuencia respiratoria y el mayor índice metabólico por unidad de peso corporal hacen que sus cuerpos absorban más toxinas y experimenten reacciones más extremas a sus efectos. Es preciso prestar especial atención a la exposición de los trabajadores jóvenes a plaguicidas, neurotoxinas, alteradores endocrinos, alérgenos o agentes carcinógenos, en particular de los trabajadores adolescentes, cuyos cuerpos siguen desarrollándose a nivel celular.

²⁶ Los lóbulos frontales son de las áreas del cerebro que más tardan en madurar, ya que pueden no acabarse de desarrollar hasta bien pasados los veinte años. El córtex prefrontal, que está situado en los lóbulos frontales, coordina los procesos cognitivos y funciones ejecutivas de orden superior (las competencias necesarias en las conductas dirigidas al logro de un objetivo, como la planificación, el control inhibitorio, la memoria de trabajo y la atención) (Johnson y otros autores, 2009).

Por último, los lugares de trabajo, las herramientas, la maquinaria y los equipos suelen estar diseñados para ser utilizados por adultos y pueden imponer esfuerzos excesivos para los cuerpos adolescentes (IPEC, 2011).

Estado de desarrollo psicosocial y emocional: Los trabajadores jóvenes tienden a ser menos capaces de percibir las consecuencias de sus acciones y de evaluar los riesgos asociados a las distintas situaciones, y suelen verse más afectados por las presiones sociales y motivacionales, incluido el deseo de pertenecer a un grupo, de ser considerado atractivo y de lograr ser independiente. Estas características afectan a la capacidad de tomar decisiones de los jóvenes y pueden provocar la asunción de riesgos. También pueden hacerlos reacios a informar sobre las dificultades con que se topan en relación con su trabajo o sobre condiciones físicas y psicosociales peligrosas (Parlamento Europeo, 2011). No obstante, debe tenerse en cuenta que en el comportamiento durante la juventud (y durante toda la vida) influyen múltiples factores interactivos, incluido el desarrollo del cerebro, la experiencia, la paternidad/maternidad, la situación socioeconómica, la cultura, el bienestar psicológico, las relaciones sociales y las interacciones sociales, entre otros (Johnson y otros autores, 2009).

Competencias profesionales y experiencia laboral. Los trabajadores jóvenes a menudo carecen de las competencias y la experiencia necesarias para desempeñar las tareas que se les asignan, incluida la capacidad para comprender los peligros y los riesgos en materia de seguridad y salud asociados a su trabajo. El riesgo de lesión de un trabajador es cuatro veces mayor durante el primer mes tras la incorporación a un trabajo nuevo que durante los 12 meses siguientes, y en los primeros meses en un trabajo es mayor para los trabajadores jóvenes que para los trabajadores de más edad (Smith y Breslin, 2013).

Nivel de educación. El nivel de educación de un trabajador joven también parece desempeñar un papel importante en su transición a un trabajo estable y decente. Un nivel de educación y formación superior, así como la experiencia adquirida si el joven ha trabajado mientras estudiaba, tienden a facilitar la transición al mercado de trabajo. Los jóvenes con niveles de educación más altos no se encuentran tan a menudo en el empleo informal (OIT, 2017a). Los trabajadores que sólo cuentan con educación básica a menudo permanecen en el mismo puesto de trabajo, aunque las condiciones de trabajo sean difíciles (EU-OSHA y otros autores, 2017). La sensibilización acerca de la seguridad en el lugar de trabajo también se ve influida positivamente por la educación. Los trabajadores con niveles mayores de educación tienen una mejor percepción de la seguridad, cumplen con más rigor los procedimientos relacionados y sufren menos accidentes de trabajo que los trabajadores con un nivel de educación menor (Gyekye y Salminen, 2009).

Otros factores transversales que inciden en los riesgos en materia de SST para los trabajadores jóvenes. Hay una serie de factores que, combinados con la edad, inciden en el riesgo que corren los trabajadores jóvenes de sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre ellos se encuentra el sexo, la discapacidad y la situación migratoria. Los chicos jóvenes suelen participar con más frecuencia en trabajos peligrosos y sufren más lesiones profesionales que las chicas jóvenes, pero los datos que reflejan esta tendencia pueden estar sesgados porque las chicas jóvenes tienen más posibilidades de que su actividad laboral se desarrolle en el empleo informal, a menudo en trabajos familiares no remunerados, lo que contribuye a su “invisibilidad” y, por ende, a que no figuren en las estadísticas oficiales (OIT, 2016b). Los trabajadores jóvenes con discapacidad tienden a encontrarse en mayor riesgo de exclusión, aislamiento, intimidación y abuso y suelen tener menos oportunidades educativas y económicas (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), 2013). Los trabajadores migrantes registran índices de accidentes de trabajo que se encuentran entre los más altos comparados

con los de cualquier colectivo de trabajadores. Las personas de menos de 30 años de edad representan alrededor del 70% de los flujos migratorios internacionales a nivel mundial (OIT, 2004)²⁷. Las barreras lingüísticas pueden aumentar el riesgo de que los trabajadores migrantes sufran accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Cuando los trabajadores migrantes no entienden el idioma, hablado o escrito, del país de acogida, en el lugar de trabajo pueden tener dificultades a la hora de cumplir las reglas y los procedimientos de SST o pueden entender mal las advertencias y la información escrita en las etiquetas de los contenedores de productos químicos. Las actitudes y los comportamientos culturales de los trabajadores migrantes, su situación en el empleo (la mayoría trabaja en condiciones precarias y con contratos temporales) y su necesidad de priorizar los ingresos por encima de cualquier otra consideración pueden frenar a los trabajadores migrantes a la hora de plantear sus inquietudes en relación con la seguridad y la salud (EU-OSHA, 2013a).

Riesgos a los que se enfrentan los trabajadores jóvenes de los países nórdicos en materia de SST

El informe *Young workers' occupational safety and health risks in the Nordic countries* (Kines y otros autores, 2013) proporciona información importante para conocer y prevenir los riesgos de SST a que están expuestos los trabajadores jóvenes de entre 15 y 24 años en los países nórdicos. El informe analiza las cuatro categorías principales de factores que contribuyen a que los riesgos para la SST de los trabajadores jóvenes sean mayores:

- Características de los trabajadores jóvenes: por ejemplo, niveles distintos de madurez física, cognitiva y emocional; relativa inexperiencia; comportamientos de riesgo, que a menudo conllevan niveles altos de riesgo;

²⁷ En 2015, más de 51 millones de migrantes internacionales tenían entre 15 y 29 años de edad. (UNDESA, 2015).

falta de competencias y formación en materia de SST, así como de sensibilización respecto de dichos riesgos y de percepción de los mismos; características sociales e interpersonales, y el hecho de encontrarse en proceso de transición “de la escuela al trabajo” y “de la juventud a la edad adulta”.

- Naturaleza del trabajo: por ejemplo, trabajo por turnos, trabajo a tiempo parcial, trabajo de corta duración, trabajo temporal y trabajo a pedido.
- Características del lugar de trabajo: por ejemplo, medidas adoptadas en materia de SST, incluida la formación y la supervisión, la cultura de SST y la gestión de la SST.
- Características del trabajo: por ejemplo, los factores de riesgo físico, químico, biológico, mecánico y psicosocial que presenta.

Peligros en el trabajo a los que los trabajadores jóvenes están expuestos con frecuencia

Los términos “peligro” y “riesgo” a menudo se utilizan indistintamente, pero no significan lo mismo. Un “peligro” es todo aquello que pueda causar un daño o perjuicio (por ejemplo, polvo, sustancias químicas, ruido, trabajo en altura, manipulación manual, maquinaria no protegida, jornadas de trabajo largas o impredecibles), mientras que un “riesgo” es la combinación de a) la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso y b) la gravedad del daño que puede producirse, incluidas consecuencias que pueden manifestarse a largo plazo. Por ejemplo, los operadores de maquinaria se enfrentan a mayores riesgos de lesiones profesionales graves y en ocasiones mortales si están continuamente operando maquinaria no protegida, y los trabajadores que pasan mucho tiempo levantando y manipulando

objetos pesados o voluminosos corren el riesgo de sufrir trastornos musculoesqueléticos, como dolores de espalda.

La prevención de los daños a los trabajadores exige que se hayan identificado los peligros y se hayan evaluado los riesgos, así como la adopción de medidas adecuadas de control de los riesgos a través de un sistema general de gestión de los riesgos en materia de SST²⁸.

La identificación de los peligros es el primer paso del proceso. Exige que los empleadores, con la participación activa de los trabajadores, identifiquen los agentes y las situaciones que pueden provocar daños a los trabajadores, y determinen qué trabajadores están potencialmente expuestos cada peligro. Un sistema de gestión de la SST debería prestar especial atención a los trabajadores que presentan factores de riesgo específicos, como los trabajadores jóvenes. La identificación de los peligros debería centrarse en la relación entre el trabajador, la tarea que debe desempeñar y las condiciones, la organización y el entorno de trabajo.

En el caso de los adultos, los límites normativos pueden ayudar a detectar situaciones peligrosas. No obstante, como los trabajadores jóvenes, en particular los adolescentes, siguen en fase de desarrollo físico y psicológico, es muy difícil establecer los límites que sus cuerpos y sus mentes pueden tolerar. La falta de conocimientos sobre las repercusiones de los peligros en el trabajo para la salud de los trabajadores jóvenes hace que esta tarea resulte especialmente difícil.

²⁸ Según las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (conocidas como ILO-OSH 2001), las medidas de prevención y protección deberían aplicarse en el siguiente orden de prioridad: i) supresión del peligro; ii) control del riesgo en su origen (mediante controles técnicos o medidas administrativas); iii) reducción al mínimo del riesgo con el diseño de sistemas de trabajo seguro (que comprendan medidas administrativas de control de los riesgos), y iv) cuando ciertos riesgos no puedan controlarse con medidas colectivas el empleador debería ofrecer equipos de protección personal (EPP), sin costo alguno para el trabajador, y debería aplicar medidas destinadas a asegurar su uso y mantenimiento (OIT, 2001).

En cada lugar de trabajo pueden plantearse distintos tipos de peligro, con diversas consecuencias para la seguridad y la salud de los trabajadores. A continuación figuran los tipos de peligros físicos y psicosociales particularmente amenazantes para los trabajadores jóvenes debido al mayor riesgo de exposición que corren y a los factores de riesgo específicos a que se enfrentan.

Los peligros para la seguridad tienen el potencial de causar daños inmediatos (por ejemplo, quemaduras, tensiones, cortes, golpes, huesos rotos, lesiones internas, traumatismos craneales y asfixia) si no se han adoptado medidas de control de los riesgos. Los peligros para la seguridad incluyen, por ejemplo, el trabajo en altura; la utilización de maquinaria, equipos o herramientas peligrosos; la conducción de vehículos o el trabajo cerca de vehículos; las actividades de perforación; las tareas que conlleven caminar por superficies resbaladizas o descuidadas, y el trabajo con materiales o sustancias inflamables o explosivos o cerca de ellos. Los trabajadores jóvenes pueden ser particularmente vulnerables a los peligros relacionados con la seguridad debido a su limitada experiencia laboral; su escasa formación, falta de información o instrucción sobre los peligros para la seguridad y los procedimientos relacionados, así como a la falta de supervisión (IPEC y otros autores, 2002).

Los peligros físicos incluyen la exposición a una serie de agentes físicos distintos que pueden ser perjudiciales para la salud, como el ruido, las vibraciones, determinados tipos de iluminación, las temperaturas extremas (tanto el frío como el calor extremos) y la radiación (incluida la exposición a radiación ultravioleta del sol y la generada en actividades de soldadura). Los trabajadores que están expuestos a radiación ultravioleta en su juventud corren un mayor riesgo de desarrollar un cáncer de piel durante la edad adulta debido a la larga exposición sufrida (ya que la exposición ha comenzado a una edad temprana). Los trabajadores jóvenes también tienen más probabilidades de sufrir pérdidas auditivas por el exceso de ruido que los adultos. Los límites de exposición al ruido fijados para los adultos no son adecuados

para los trabajadores jóvenes (Forastieri, 2002). Los trabajadores jóvenes están expuestos a ruido excesivo durante su trabajo en sectores como la hostelería, la manufactura y la construcción.

Los peligros biológicos incluyen la exposición a bacterias, parásitos, virus, animales peligrosos, insectos y plantas. Esta exposición puede provocar enfermedades de muy distinta índole, como enfermedades de la piel, el intestino y el aparato respiratorio. Los peligros biológicos son habituales en sectores de la economía donde trabajan muchos jóvenes, como la agricultura (contacto con animales), el procesamiento de alimentos y el trabajo en restaurantes (manipulación de alimentos), la atención de la salud (contacto con personas, sangre y otros fluidos corporales) y la gestión de residuos/desechos.

Los peligros químicos incluyen gases, polvos, humos, vapores y líquidos. Los productos químicos se utilizan en la mayoría de los lugares de trabajo y en todos los sectores. Por ejemplo, los plaguicidas y los fertilizantes se encuentran en la agricultura; la pintura y los disolventes en la manufactura; el asbesto, la sílice, los diluyentes, los adhesivos y los humos de soldadura en la construcción, y los productos de limpieza en el sector de los servicios. Los efectos tóxicos de una sustancia dependen de la dosis y de la duración de exposición a dicha sustancia, así como de otros factores, como la sensibilidad y las características de la persona expuesta (por ejemplo, sexo y edad). La exposición a peligros químicos durante la juventud también puede perjudicar gravemente los sistemas reproductivos de los trabajadores, así como su equilibrio hormonal (Gerry, 2005).

Los peligros ergonómicos incluyen el acarreo de cargas pesadas, los movimientos rápidos o repetitivos, y las máquinas, los equipos y los procesos de trabajo mal diseñados que obligan a los trabajadores a adoptar posiciones forzadas. Los trastornos musculo esqueléticos (TME) como los dolores de espalda, la tendinitis,

las hernias discales y el síndrome del túnel carpiano son el resultado habitual de exposiciones a riesgos ergonómicos. Los adolescentes que acarrean cargas pesadas corren un riesgo aún mayor de lesiones esqueléticas y problemas de crecimiento porque sus cuerpos aún están creciendo y desarrollándose. Además, los métodos, herramientas y equipos de trabajo se han diseñado para los adultos, lo que significa que los trabajadores jóvenes, cuyos cuerpos no se han desarrollado por completo, pueden correr un mayor riesgo de fatiga, lesiones y TME. (IPEC y otros autores, 2002).



FUENTE: Mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes (OIT).

Peligros psicosociales

Los peligros psicosociales son el resultado del diseño y la gestión del trabajo y de sus contextos social y organizativo, que tienen el potencial de provocar daños psicosociales o físicos. Una reacción habitual a los peligros psicosociales es el estrés. El estrés relacionado con el trabajo puede provocar distracciones puntuales, errores de juicio o deficiencias en el desempeño de actividades habituales, aumentando el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo. Puede contribuir al desarrollo de trastornos mentales (agotamiento y depresión) y otros problemas físicos (enfermedades cardiovasculares y TME), así como comportamientos de superación negativos (alcoholismo o mayor consumo de tabaco). Por consiguiente, el estrés provoca el deterioro del bienestar y de la calidad de vida de los trabajadores (OIT, 2016a). Como los jóvenes aún están desarrollándose, tanto mental como emocional y socialmente hasta bien entrados los 20 años, su exposición a peligros psicosociales puede ser especialmente nociva.

Los peligros psicosociales suelen dividirse en dos grandes grupos:

- Contenido del trabajo: condiciones de trabajo, por ejemplo, diseño de las tareas, carga y ritmo de trabajo, horarios de trabajo.
- Contexto del trabajo: la organización del trabajo y las relaciones laborales, incluida la cultura organizativa (la cultura que existe en torno a la cuestión de la seguridad), el estilo de liderazgo y de gestión, la función que desempeña el trabajador en la organización, las oportunidades de desarrollo profesional, el poder de toma de decisiones y el control, el equilibrio entre la vida personal y la vida profesional y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo (incluida la violencia y el acoso).

Cuando no están claras las tareas que debe desempeñar el trabajador y su influencia en el resultado de su labor es limitado, puede ocurrir que, en combinación con otros factores, el trabajador se sienta poco motivado y poco satisfecho en su trabajo.

Los trabajadores jóvenes parecen ser más vulnerables a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, incluida la atención sexual no deseada, debido a la combinación de distintos factores, como el tipo de trabajo, la modalidad de empleo y el escaso poder de negociación. La intimidación de los trabajadores jóvenes es una cuestión que está siendo objeto de especial atención²⁹. Se trata de un factor que contribuye al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, depresión, agotamiento, ansiedad, nerviosismo, satisfacción laboral menor y bienestar general menguado. Los entornos de trabajo mal organizados y estresantes y un liderazgo deficiente generan un ambiente de trabajo negativo, aumentando el riesgo de intimidación. La conciliación deficiente entre la vida laboral y la vida personal también se da con frecuencia entre los trabajadores jóvenes, en parte debido a que tienden a aceptar trabajo por turnos, trabajo estacional, trabajo los fines de semana y horas extraordinarias (Kines y otros autores, 2013).

Los trabajadores jóvenes en sectores económicos peligrosos

Al contar con competencias limitadas, poca experiencia laboral y escaso poder de negociación, los trabajadores jóvenes ven su acceso al mercado de trabajo limitado a empleos básicos y puestos de trabajo poco deseables por estar mal remunerados, exigir largas jornadas de trabajo y ser precarios y peligrosos. La situación se ve agravada por un índice de desempleo juvenil que en la actualidad triplica la de los

²⁹ Según el estudio *“Young workers’ occupational safety and health risks in the Nordiccountries”*, hay tres cuestiones que han estado recibiendo especial atención en los últimos años: la intimidación, el bienestar y la “capacidad de trabajo”. La capacidad de trabajo se refiere al equilibrio entre los recursos individuales de un trabajador y la gestión y las exigencias en el lugar de trabajo. En el bienestar inciden factores físicos, psicológicos, organizativos y psicosociales, así como los cambios en la sociedad y la tecnología.

adultos (OIT, 2018). Además, gran número de jóvenes trabaja en la economía informal (un 78.7% de los trabajadores de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años), donde son más vulnerables a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales porque los empleos en la economía informal tienden a exponer en mucho mayor grado a los trabajadores a peligros laborales y cuentan con una cobertura de protección social limitada (OIT, 2017a). Los trabajadores jóvenes tienen muchas más posibilidades de encontrarse en modalidades atípicas de empleo,³⁰ en las que los trabajos son menos estables y están menos protegidos. Los trabajadores con contratos temporales suelen tener oportunidades limitadas de formación y de desarrollo de las competencias porque su trabajo tiene una duración corta y porque están peor informados sobre los peligros y los riesgos en el lugar de trabajo (EU-OSHA, 2007). Suelen necesitar cambiar de trabajo con frecuencia, por lo que raramente tienen el tiempo o la oportunidad de familiarizarse con las reglas sobre SST antes de volver a cambiar de empleo y adaptarse al mismo.

Estas condiciones de trabajo caracterizadas por la informalidad, la inestabilidad y las formas atípicas de empleo se encuentran en todos los sectores económicos que se enumeran a continuación y contribuyen a aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes.

Agricultura. En el mundo, un 49.3% de los adolescentes de entre 15 y 17 años de edad que participa en trabajos peligrosos lo hace en la agricultura (OIT, 2017b). La agricultura está considerado uno de los sectores más peligrosos para los trabajadores de todas las edades. Los trabajadores agrícolas registran altos índices de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales porque están expuestos a peligros de

³⁰ La OIT clasifica el empleo atípico en cuatro categorías: a) Empleo temporal (en contraposición al empleo indefinido); b) Empleo a tiempo parcial y a pedido (en contraposición al empleo a tiempo completo); c) Relación de trabajo multipartita (en contraposición a la relación directa, subordinada con el usuario final); d) Empleo encubierto/por cuenta propia económicamente dependiente (no forma parte de una relación de trabajo).

distinta índole, como el trabajo con maquinaria, vehículos, herramientas y animales; el ruido y las vibraciones excesivos; los resbalones, tropezones y caídas desde altura; el levantamiento de objetos pesados, tareas repetitivas y tareas que requieren posturas forzadas que pueden provocar TME; el polvo y otras sustancias orgánicas y químicas y agentes infecciosos, así como a otras condiciones de trabajo comunes a los entornos rurales, como la exposición al sol, a temperaturas extremas y al mal tiempo. Aunque en general el empleo en este sector está disminuyendo tanto para los trabajadores jóvenes como para los de más edad, la agricultura sigue siendo un empleador destacado de mano de obra joven en las regiones en desarrollo y emergentes en todo el mundo. En los países desarrollados, la agricultura está muy mecanizada y emplea a relativamente pocas personas, mientras que en los países en desarrollo se trata de un sector de baja tecnología que emplea a gran número de trabajadores poco calificados (OIT, 2017a).

Manufactura. Gran número de trabajadores jóvenes que se encuentran en transición al mercado laboral trabajan en la manufactura. A pesar de las recientes disminuciones registradas en la participación porcentual del empleo en la industria manufacturera en muchas regiones, este sector emplea a un número considerable de trabajadores jóvenes (los trabajadores jóvenes representan el 9.7% de todos los trabajadores de África y el 20.7% de los trabajadores de Europa Oriental y Asia Central y Occidental) (OIT, 2017a). En muchos países desarrollados, es el sector con la mayor proporción de accidentes de trabajo en los que se ven implicados trabajadores jóvenes. El sector manufacturero incluye una amplia gama de industrias, como la automoción, la industria textil y de la confección, la industria electrónica, la industria química, la industria metalúrgica, la industria alimentaria y la de bienes al consumo. Estas industrias presentan diferentes peligros para la seguridad y la salud de los trabajadores, incluido el uso de sustancias químicas, maquinaria, vehículos y herramientas eléctricas, así como peligros físicos como la

ventilación inadecuada, los altos niveles de ruido, las elevadas temperaturas y la iluminación deficiente.

Construcción. Este sector atrae a un número cada vez mayor de trabajadores jóvenes en las regiones en desarrollo y emergentes (África, Asia y el Pacífico, América Latina y el Caribe) (OIT, 2017a). Muchos países han prohibido el empleo de niños en las zonas en construcción, aunque el trabajo infantil peligroso en la construcción sigue siendo una práctica habitual (IPEC, 2011). La construcción registra uno de los índices más elevados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de todas las industrias, principalmente por la naturaleza muy peligrosa de muchas tareas de construcción. Así, por ejemplo, en ocasiones los trabajadores utilizan maquinaria y materiales peligrosos, trabajan en altura y están expuestos a sustancias peligrosas, incluidos entornos de trabajo polvorientos. El elevado índice de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que registra la construcción también se debe a algunas características del sector, como la alta proporción de pequeñas empresas y de extensas cadenas de contratación; los lugares de trabajo donde intervienen múltiples empleadores; la elevada rotación de trabajadores, y el recurso a trabajadores con poca experiencia, temporales y migrantes.

Minería y canteras. Las cargas pesadas y difíciles de llevar, el trabajo extenuante, las estructuras subterráneas inestables, las herramientas y equipos pesados, las partículas y sustancias químicas tóxicas y la exposición a calor y frío extremos hacen que esta industria sea peligrosa para todos los trabajadores, pero especialmente para los trabajadores jóvenes. El trabajo en esta industria puede ser psicosocialmente peligroso, dado que las minas a menudo se encuentran en zonas remotas, donde las leyes, las escuelas y los servicios sociales son muy limitados y donde los trabajadores pueden encontrarse sin apoyo familiar o comunitario (IPEC, 2011). Por estas razones, el trabajo en minas y canteras suele considerarse una forma de trabajo infantil peligroso al que no se puede acceder hasta cumplidos los 18 años.

Servicios. El sector de los servicios, que incluye los subsectores de la hostelería, la salud y los servicios sociales, emplea a un número cada vez mayor de trabajadores jóvenes en todo el mundo (OIT, 2017a). Una característica fundamental de este sector es la interacción frecuente con los clientes y los pacientes. Esta característica aumenta las probabilidades de que los trabajadores se vean expuestos a peligros psicosociales, como los abusos verbales, las amenazas, los comportamientos humillantes, la intimidación, el acoso, la violencia física y la atención sexual no deseada. Los problemas de salud mental y los TME son algunas de las causas más comunes de las ausencias del trabajo en el sector.

Hostelería. El subsector de la hostelería, que forma parte del sector de los servicios, también emplea a un número cada vez mayor de trabajadores jóvenes. En este sector, los trabajadores jóvenes desempeñan trabajos exigentes desde el punto de vista físico y psicológico, a menudo realizando tareas monótonas y repetitivas, sin creatividad ni iniciativa. Los peligros y riesgos habituales que pueden correr incluyen el estar de pie durante largos períodos de tiempo, acarrear cargas pesadas, utilizar maquinaria y herramientas peligrosas, sufrir quemaduras, alergias e infecciones, contar con iluminación insuficiente (por ejemplo, en clubes, bares y casinos), consumir alcohol y sufrir violencia física y acoso (Kines y otros autores, 2013).

Servicios de salud y Servicios sociales. El número de trabajos en el subsector de los servicios de salud y los servicios sociales ha aumentado mucho en todo el mundo, y los jóvenes están accediendo a muchos de estos puestos. Se trata de un subsector que está creciendo en los países en desarrollo y en los países desarrollados por igual (OIT, 2017a). Los trabajadores de los servicios de salud están expuestos con frecuencia a peligros ergonómicos y psicosociales, incluida la violencia en el lugar de trabajo. También están expuestos a peligros físicos, mecánicos y químicos,

así como biológicos, incluida la sangre y los fluidos corporales, así como a contaminantes aéreos que pueden exponerlos a enfermedades contagiosas.

Trabajo doméstico. Una gran proporción de trabajadores jóvenes están empleados en el servicio doméstico y en trabajos familiares no remunerados, especialmente en los países en desarrollo (OIT, 2016b). El trabajo doméstico sigue estando infravalorado y mal reglamentado, y las trabajadoras y trabajadores domésticos siguen trabajando en exceso y estando mal remunerados y poco protegidos. Los peligros más habituales a los que están expuestos son las largas jornadas de trabajo y el aislamiento. Además, son relativamente “invisibles” por lo que respecta a las autoridades. El trabajo doméstico a menudo conlleva el acarreamiento de cargas pesadas, la exposición al fuego de las cocinas y el calor de los hornos, la utilización de cuchillos afilados y la manipulación de productos de limpieza (IPEC, 2013). Las jóvenes y los migrantes que son trabajadores domésticos son especialmente vulnerables a la violencia y los abusos, en parte debido a la falta de mecanismos de notificación, la protección legal limitada y el aislamiento en que desarrollan su actividad. Las trabajadoras y trabajadores domésticos jóvenes también se ven obligados a renunciar a oportunidades de educación, lo que los hace más vulnerables a los peligros.

Normas internacionales del trabajo que protegen la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes

Normas de SST que protegen a los trabajadores jóvenes

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo está reconocido para todos los trabajadores, tanto los jóvenes como los adultos. La Constitución de la OIT (1919) consagra el principio de que todos los trabajadores deberían estar protegidos contra dolencias, enfermedades y lesiones derivadas de su trabajo. Este principio fue

reafirmado en la Declaración de Filadelfia (1944), así como en otras declaraciones adoptadas posteriormente en diversos foros³¹.

El compromiso de la OIT con la promoción del trabajo decente, seguro y saludable se ha demostrado con su contribución a la formulación de más de 40 normas internacionales del trabajo que abordan específicamente la SST. Las normas fundamentales de la OIT sobre SST establecen los principios esenciales que orientan las políticas, sistemas y programas nacionales y empresariales en materia de SST.

Normas fundamentales de la OIT sobre SST

- El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y la Recomendación (núm.164) que lo acompaña consagran los principios básicos de las políticas y estrategias a nivel nacional y de empresa que tienen por objeto promover la seguridad y salud en el trabajo y la mejora de las condiciones de trabajo. El Convenio también define las responsabilidades de los empleadores, los derechos de los trabajadores y sus representantes y los requisitos relativos a la información, la educación y la formación. El Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155 incorpora disposiciones específicas para el registro y la notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- El Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y la Recomendación (núm. 171) que lo acompaña estipulan el establecimiento de servicios de salud en el trabajo a nivel de empresa para el asesoramiento al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de

³¹ La Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo (2008), por ejemplo, establece que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable debe ser reconocido como un derecho humano fundamental, no únicamente como un derecho laboral.

los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

- El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y la Recomendación (núm. 197) que lo acompaña promueven una cultura de la prevención en materia de seguridad y salud a través del desarrollo y la aplicación de políticas, sistemas y programas nacionales sobre SST. Según la Recomendación núm. 197, el sistema nacional debería aplicar medidas adecuadas para la protección de todos los trabajadores, en particular los trabajadores de los sectores de alto riesgo y los grupos vulnerables de trabajadores, entre ellos los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores jóvenes. La Recomendación también promueve la utilización de un enfoque que tome en consideración las cuestiones de género en el diseño de los sistemas nacionales, con objeto de que prevean medidas de protección de la seguridad y salud de los trabajadores de ambos sexos.

Si bien la mayoría de los convenios de la OIT sobre SST prevén la protección de todos los trabajadores frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, algunos establecen medidas específicas para la protección de los trabajadores jóvenes. A continuación figuran algunos ejemplos:

- El Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) cuenta con una sección sobre trabajadores jóvenes y trabajo peligroso, y en el artículo 16 establece que la edad mínima para desempeñar un trabajo en la agricultura que por su naturaleza o las condiciones en que se ejecuta pudiera dañar la salud y la seguridad de los jóvenes no deberá ser inferior a 18 años (podrán hacerse

excepciones a partir de los 16 años bajo condiciones estrictas)³². La Recomendación (núm. 192) que lo acompaña establece la adopción de medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores jóvenes (párrafo 4.3).

- La Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175) establece una edad mínima necesaria (a tenor de lo dispuesto en la legislación o los reglamentos nacionales) para los conductores y los operadores de aparatos elevadores (párrafo 29).
- La Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172) dispone que el empleo de personas menores de dieciocho años de edad en actividades que entrañen un riesgo de exposición profesional al asbesto debería ser objeto de atención especial (párrafo 1.3).
- La Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm.125) insta a la adopción de medidas destinadas a proteger la vida y la salud de los menores empleados o que trabajan en la parte subterránea de las minas.
- El Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77), el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78) y el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124) establecen que personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al trabajo o al empleo a menos que después de un minucioso

³² El artículo 16, 3) dispone que la legislación nacional o las autoridades competentes podrán, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, autorizar el desempeño de un trabajo previsto en dicho párrafo a partir de los 16 años de edad, a condición de que se imparta una formación adecuada y de que se protejan plenamente la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes.

examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en cuestión, y la aptitud de los menores para el empleo que estén ejerciendo deberá estar sujeta a la inspección médica hasta que hayan alcanzado la edad de 18 años. Estos requisitos se amplían hasta la edad de 21 años en el caso de las ocupaciones que conllevan riesgos importantes para la salud. Además, la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79), reconoce que, como para la mayoría de los individuos el período de adolescencia no termina a los dieciocho años, subsiste la necesidad de una protección especial, (párrafo 7)³³.

- La Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102), en su párrafo 16, 1) establece que en las empresas en que los trabajadores, especialmente las mujeres y los menores, puedan sentarse de cuando en cuando durante su trabajo, sin detrimento de éste, deberían ponerse asientos a su disposición.

Otros convenios de la OIT establecen la protección de la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores jóvenes. Las disposiciones correspondientes se encuentran en los instrumentos sobre inspección del trabajo, horas de trabajo, descanso semanal, licencia remunerada y trabajo nocturno. También contienen disposiciones específicas para los trabajadores jóvenes los convenios sobre la protección de los marinos jóvenes y los convenios sobre la pesca y el trabajo portuario.

³³ Según la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79), es conveniente prolongar la obligación del examen médico hasta los veintiún años, por lo menos, para todos los jóvenes trabajadores ocupados en trabajos industriales y no industriales. Esta extensión debería aplicarse principalmente a todos los trabajos mineros y a todos los empleos en hospitales y en espectáculos tales como la danza y la acrobacia.

Normas fundamentales que abordan la eliminación del trabajo infantil

Un trabajador joven de menos de 18 años sigue considerándose un niño y está protegido por los reglamentos sobre el trabajo infantil (IPEC, 2011). La mayoría de los países, orientados por las normas de la OIT, han adoptado leyes para prohibir o restringir rigurosamente el empleo de los niños y el trabajo infantil.

El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) determina la edad mínima de admisión al empleo en distintos tipos de trabajo y en países con niveles distintos de desarrollo. El artículo 3 del Convenio núm. 138 dispone que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años; el artículo incluye algunas excepciones. No obstante, dicho convenio no aborda la necesidad de ofrecer una mayor protección a los trabajadores de más de 18 años de edad.

El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) incluye el trabajo peligroso como una de las peores formas de trabajo infantil,³⁴ y su eliminación se considera una prioridad urgente para las acciones a nivel nacional e internacional.

El Convenio dispone que la autoridad nacional competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, elaborará una lista de trabajos peligrosos tomando en consideración los tipos de trabajo peligroso a los que se hace

³⁴ El artículo 3 del Convenio núm. 182 define las peores formas de trabajo infantil e incluye, en el apartado d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia.

referencia en Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 190).

Éstos incluyen:

- los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual
- los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados
- los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas
- los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y
- los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

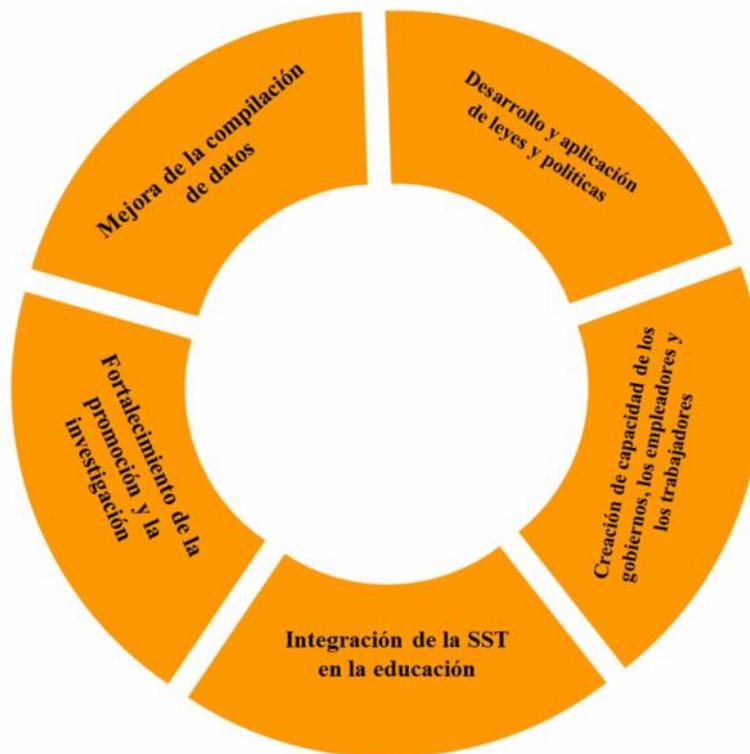
Gracias a los esfuerzos concertados a nivel mundial para erradicar el trabajo infantil peligroso, el número de niños de 15 a 17 años de edad que participan en trabajos peligrosos disminuyó de 47.5 millones en 2012 a 37.15 millones en 2016. Sin embargo, en 2016, el 42% de los adolescentes de entre 15 y 17 años que trabajaba

lo seguía haciendo en trabajos peligrosos, a saber, un 25% de todos los niños que trabajaban. (OIT, 2017b)

Un marco para la acción nacional y regional respecto de la SST para los trabajadores jóvenes

El objetivo de mejorar la SST para los trabajadores jóvenes sólo puede lograrse mediante el despliegue de esfuerzos conjuntos por parte muchos actores diferentes, incluidas las instituciones gubernamentales, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones, la sociedad civil, y sobre todo, los jóvenes y sus organizaciones.

Por consiguiente, una respuesta eficaz al desafío que plantea la mejora de la SST para los trabajadores jóvenes debería centrarse en, como mínimo, cinco ámbitos:



FUENTE: Mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes (OIT).

- La mejora de la compilación y el análisis de datos e información sobre la SST y los trabajadores jóvenes.
- El desarrollo, actualización y aplicación de leyes, reglamentos, políticas y directrices para proteger mejor la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes.
- La creación de capacidad destinada a ayudar a los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas a abordar las necesidades de los trabajadores jóvenes en materia de SST.
- La integración de la SST en la educación general y en los programas de formación profesional a fin de construir generaciones de trabajadores que trabajen en condiciones más seguras y saludables.
- El fortalecimiento de la promoción, la sensibilización y la investigación de la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes a los peligros y los riesgos de SST.

Acción de la OIT centrada en la SST para los trabajadores jóvenes

En 2015, la OIT presentó un programa de referencia en materia de SST titulado “Acción Global para la Prevención en el ámbito de la SST (OSH-GAP)” dirigido a reducir la incidencia de las enfermedades relacionadas con el trabajo, las lesiones y las enfermedades profesionales, así como a promover una cultura de la prevención. Dos de los proyectos iniciales en el contexto del OSH-GAP tienen por objeto la mejora de la SST de los trabajadores jóvenes.

- El objetivo del proyecto *SafeYouth@Work* (financiado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos de Norteamérica) es mejorar las condiciones

de trabajo de los trabajadores jóvenes a través de la creación de capacidad en todo el país y de la promoción de una cultura sostenible de la prevención en materia de seguridad y salud. Está basado en mejorar el Desempeño en cuatro áreas estratégicas: 1) datos e información sobre la SST; 2) legislación y políticas relativas a la SST; 3) capacidad en materia de SST, y 4) conocimientos y sensibilización acerca de la SST.

- El proyecto *Youth4OSH* está dirigido a los trabajadores jóvenes y a los empleadores jóvenes que participan en cadenas mundiales de suministro en Indonesia, Myanmar, Filipinas y Vietnam. El proyecto incluye el desarrollo y las pruebas de una serie de herramientas y estrategias para sensibilizar acerca de la seguridad en el lugar de trabajo y la generación de una demanda pública más fuerte para mejorar los sistemas nacionales de SST.

Mejora de la compilación y el análisis de datos e información sobre la SST y los trabajadores jóvenes

El desarrollo de un sistema de SST eficaz a nivel nacional y empresarial precisa de datos fiables sobre seguridad y salud en el trabajo. Las dificultades que plantea la recopilación de datos precisos, comparables y oportunos sobre SST obstaculizan la realización de análisis del alcance, la naturaleza, las causas y las repercusiones de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Los esfuerzos desplegados para mejorar las condiciones de SST a nivel nacional y empresarial pueden dirigirse o aplicarse incorrectamente si no se cuenta con datos oportunos, precisos y completos. Por consiguiente, la compilación y análisis eficaces son decisivos para la determinación de los peligros en el lugar de trabajo, los sectores peligrosos y los grupos vulnerables de trabajadores.

Los datos también son importantes para el desarrollo de medidas de prevención pertinentes y eficaces. Unos datos fiables sobre SST sientan la base probatoria para establecer las prioridades y medir los avances. Así pues, son vitales para el desarrollo y la aplicación de políticas, estrategias y programas que aborden la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes a los riesgos para la SST. También revisten una importancia esencial para el desarrollo de medidas de prevención adaptadas a estos trabajadores. Los datos también pueden orientar la demanda de estas políticas y programas tan necesarios, como los programas que integran la SST en la educación y la formación, o los programas dirigidos a determinar las necesidades de los trabajadores jóvenes cuando se elaboran sistemas de gestión de la SST en los lugares de trabajo.

Con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2017, la OIT puso de relieve la necesidad urgente de mejorar la compilación y el análisis de datos sobre SST a nivel nacional. El Conjunto de herramientas de la OIT sobre SST (*ILOToolbox*) reúne recursos e información de utilidad para poner de relieve la necesidad de contar con datos sobre SST y apoyar a los Estados Miembros en sus esfuerzos por optimizar la compilación y la utilización de datos sobre SST.

Los Gobiernos son los responsables del desarrollo y la aplicación de un sistema de notificación y registro de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Un sistema eficaz debería proporcionar información completa y fiable sobre la incidencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. El sistema debería abarcar todos los sectores, empresas y trabajadores, independientemente de su situación en el empleo. Los trabajadores jóvenes participan a menudo en el empleo informal y en empleo temporal, dos categorías que con frecuencia no cubren los sistemas nacionales de notificación y registro. En muchos países también quedan excluidos sectores como el servicio doméstico y la agricultura, que emplean a gran número de trabajadores jóvenes. A partir de los datos generados por el sistema

nacional de notificación y registro, los gobiernos deberían publicar periódicamente estadísticas nacionales desglosadas por edad, sexo, situación migratoria y sector; formular estrategias y medidas de prevención en materia de SST, y formular sistemas de compensación para los trabajadores que sean adecuados y efectivos.

Sistemas nacionales de datos sobre SST

El primer paso necesario para formular un sistema de notificación y registro nacional es la evaluación de todos los datos pertinentes sobre SST, que a menudo se almacenan en los repositorios de distintas autoridades nacionales competentes en SST, salud y seguro social. Los gobiernos también deberían establecer y aplicar procedimientos específicos para la notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales por los empleadores, las instituciones aseguradoras, los servicios de salud en el trabajo, los hospitales y otros proveedores de atención de salud, así como por otras entidades que compilan datos relacionados. En muchos países, algunos sectores económicos no cuentan con un sistema de notificación y registro y, cuando cuentan con un sistema a tal efecto, no siempre incluyen a todos empleadores y trabajadores.

Los empleadores son los responsables de registrar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y de notificarlos a las autoridades. Los empleadores que no cumplen estos requisitos de registro deberían ser sancionados adecuadamente, ya que su incumplimiento impide el buen funcionamiento de todo el sistema nacional de SST. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores deberían asegurarse de que los empleadores tienen acceso a directrices claras para poder cumplir estos importantes requisitos, así como a formación en la materia. Las directrices deberían proporcionar orientaciones a nivel empresarial, sectorial y nacional.

Los trabajadores pueden aportar información relacionada con su situación individual, así como sobre la situación de sus compañeros. Tienen mucho que ganar con la aplicación de un programa efectivo, y ellos son los que más pierden si el programa no funciona. Los trabajadores también tienden a conocer mejor que ninguna otra persona los posibles peligros que conlleva su trabajo. Así pues, la información que aportan los trabajadores sirve a menudo como alerta temprana que permite a los empleadores adoptar medidas correctivas antes de que las condiciones peligrosas en el lugar de trabajo provoquen que un trabajador sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional registrable.

Debería alentarse en particular a los trabajadores jóvenes a participar en la notificación no sólo de los accidentes en el lugar de trabajo, sino también de los incidentes y los cuasiaccidentes. Sin estímulo o apoyo, los trabajadores jóvenes a menudo temen que si informan de que han sufrido una lesión en el lugar de trabajo el empleador actuará de modo que les resulte perjudicial. Esta percepción hace peligrar las importantes aportaciones que pueden hacer a las medidas en materia de SST. Todos los trabajadores entienden la importancia que reviste informar de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales al empleador y deberían poderlo hacer sin sufrir medidas disciplinarias.

EC-Ulat: un sistema de notificación de accidentes de trabajo de Filipinas

En la Región IV de Filipinas (Bisayas Occidentales), el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) y la Comisión de Indemnización de los Empleados (ECC) están realizando una prueba piloto del “EC-Ulat: Un sistema de notificación de accidentes de trabajo”. El objetivo del sistema de notificación es mejorar la notificación y el registro de los accidentes de trabajo y proporcionar una respuesta inmediata a las consultas a través de un sistema innovador que permite no sólo a los empleadores, sino también a los trabajadores y a la población en general, notificar cualquier

accidente que presencien. Todo el mundo puede notificar accidentes de trabajo a través de la página web ec-ulat.me o enviando un mensaje de texto al número de teléfono previsto a tal efecto. Cuando se notifica un accidente de trabajo, los funcionarios regionales de la ECC validan el informe correspondiente con el DOLE y el Centro de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHC) y adoptan las medidas necesarias.

Desarrollo, actualización y aplicación de leyes, reglamentos, políticas y directrices para proteger mejor la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes

El Convenio núm. 187 de la OIT insta a los gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a formular una política nacional que promueva los principios básicos de la SST. La política debería prever la evaluación de los riesgos y peligros en el trabajo, la lucha en su origen contra los riesgos o peligros del trabajo, y el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación. Las áreas de acción prioritarias deberían determinarse y abordarse durante la formulación de dichas políticas. Asimismo, debería prestarse especial atención a los trabajadores que corren mayores riesgos, como los trabajadores jóvenes.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2015–2020

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 reconoce que los índices de accidentes de trabajo de los trabajadores jóvenes y trabajadores temporales son superiores a los del resto de trabajadores. La Estrategia Española prioriza la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes y la determinación e intercambio de buenas prácticas (INSHT, 2015). En apoyo a esta estrategia, la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) ha publicado una guía para ayudar a los empleadores en la gestión y la prevención de riesgos en materia de SST para todos los trabajadores jóvenes en las pequeñas y medianas

empresas. La guía describe los requisitos específicos aplicables a los trabajadores de menos de 18 años de edad (CEN, 2015).

La legislación y los reglamentos deberían reflejar las normas internacionales relativas a la mejora de la SST y la eliminación del trabajo infantil. Prácticamente todos los Estados Miembros de la OIT han ratificado el Convenio núm. 182, que les exige la adopción de “medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.” (artículo 1). A los efectos del Convenio, las peores formas de trabajo infantil son cuatro. El cuarto tipo de peor forma de trabajo infantil es “el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.” La mayoría de los niños que participan en trabajos infantiles están incluidos en esta categoría. Una manera de lograr los objetivos de eliminar el trabajo peligroso y proteger la salud, seguridad y la moralidad de los niños es el establecimiento de sistemas nacionales y empresariales de SST que funcionen. Los Estados Miembros se han comprometido a determinar los tipos de trabajo que deberían prohibirse a los jóvenes de menos de 18 años que, por su naturaleza o por las circunstancias en que se llevan a cabo, es probable que dañen su salud, seguridad o moralidad. La determinación de estos tipos de trabajo a menudo da lugar a una lista de trabajos infantiles peligrosos.

La base de datos NATLEX de la OIT sobre legislaciones nacionales relativas a los derechos nacionales en materia de trabajo, seguridad social y derechos humanos relacionados añadió recientemente una categoría de búsqueda para el “trabajo infantil peligroso”³⁵. De este modo, los usuarios pueden encontrar rápidamente normas nacionales que incluyan esta categoría, así como referencias jurídicas relacionadas.

³⁵ La NATLEX incluye más de 88 mil entradas que abarcan más de 196 países y más de 160 territorios y subdivisiones territoriales. Las entradas proporcionan textos completos o resúmenes de leyes y citan información clasificada por tema.

La inquietud que plantea la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes no debería limitarse a los jóvenes de menos de 18 años, debería ampliarse a todos los trabajadores jóvenes. Es una cuestión que debería reflejarse en la legislación, los reglamentos y las políticas que abordan los factores de riesgo que provocan que los trabajadores jóvenes sufran daños ocasionados por peligros en el lugar de trabajo³⁶.

El instrumento de seguridad y salud en el trabajo (2004) de la Comunidad Andina

El Instrumento de seguridad y salud en el trabajo de la Comunidad Andina prohíbe la contratación de niños y de adolescentes en trabajos que conlleven actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar a su desarrollo mental y físico. La legislación nacional de cada Estado miembro debe establecer la edad mínima de admisión a tales empleos, que no podrá ser inferior a los 18 años. El instrumento establece que, previamente a la incorporación a la actividad laboral de niñas, niños y adolescentes, el empleador deberá realizar una evaluación de los puestos de trabajo que desempeñarán para determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias. Los empleadores serán responsables de que a las niñas, niños y adolescentes trabajadores se les practiquen exámenes médicos de previos a la contratación, periódicos o posteriores. Cuando los mayores de 18 años pero menores de 21 realicen trabajos considerados como insalubres o peligrosos, de acuerdo con lo previsto en la legislación nacional, los exámenes periódicos deberán efectuarse hasta la edad de 21 años, como mínimo cada año. Tales exámenes les serán practicados

³⁶ La OIT formuló el Proceso tripartito de determinación del trabajo infantil peligroso: Guía para los Moderadores - Paso a paso para ayudar a los Estados Miembros a organizar y facilitar las consultas tripartitas a los fines de elaborar una lista nueva o revisada de trabajos infantiles peligrosos para su país. La guía proporciona instrucciones sobre el modo de planificar y dirigir el proceso a fin de que las consultas tripartitas se lleven a cabo de conformidad con los convenios núms. 138 y 182. También aporta un acceso práctico y fácil a materiales de referencia que ayudarán a los miembros tripartitos de las consultas en sus deliberaciones.

por un médico especialista en salud en el trabajo, y los resultados deberán ser transmitidos a sus padres, representantes o responsables (Comunidad Andina, 2004).

El Convenio núm. 155 de la OIT establece que los empleadores velen por que los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la SST. Muchos países incluyen requisitos en materia de capacitación en su legislación sobre SST, a menudo para la formación inicial de los empleados nuevos. El Convenio establece asimismo que los Estados Miembros que lo hayan ratificado deberán tomar medidas a fin de promover la inclusión de las cuestiones de SST en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior.

Ley de Oklahoma para la “integración de la SST en la educación”

Oklahoma (Estados Unidos de Norteamérica) ha sido el primer estado en promulgar una ley para la “integración de la SST en la educación” (2015) que establece que las autoridades estatales competentes en trabajo y educación deben proporcionar formación sobre seguridad en el lugar de trabajo en las escuelas para los estudiantes de los niveles 7 a 12 (a saber, los estudiantes de 12 a 18 años de edad). El estado de Texas ha promulgado recientemente una ley similar y en la actualidad otros dos estados, California y Arkansas, están estudiando leyes inspiradas en ley de Oklahoma.

La legislación en materia de SST debería proteger la salud mental y física de todos los trabajadores, incluidos los muchos jóvenes que trabajan en la economía informal. La ampliación de las protecciones legales relativas a la SST a todos los trabajadores de la economía informal es una manera importante de proteger a los trabajadores jóvenes, al igual que lo son las estrategias para promover la transición del empleo informal al empleo formal. Cuando se abordan los desafíos que plantea la economía

informal, los Estados Miembros y los interlocutores sociales pueden guiarse por la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), adoptada en 2015.

La inspección del trabajo desempeña un papel decisivo en la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes. Las funciones de los servicios de inspección del trabajo incluyen el cumplimiento de la legislación y los reglamentos en materia de SST; la puesta a disposición de información técnica y asesoramiento especializado para facilitar el cumplimiento dirigidos a empleadores y trabajadores, así como la detección de defectos y abusos no cubiertos específicamente por la legislación existente. Las iniciativas de los servicios de inspección del trabajo sobre trabajo infantil y seguridad y salud de los trabajadores jóvenes en trabajos y sectores muy peligrosos pueden resultar muy efectivas para mejorar su seguridad y salud.

Campaña de la inspección del trabajo en Ontario (Canadá)

Entre julio y septiembre de 2016, los inspectores del trabajo en Ontario llevaron a cabo una “campaña para promover el cumplimiento” en el sector industrial, centrándose en los trabajadores jóvenes de entre 14 y 24 años de edad y en los nuevos trabajadores que llevaban empleados menos de seis meses (Ministerio de Trabajo de Ontario, 2016).

Los objetivos de la campaña eran:

- asegurarse de que los empleadores informaban a los trabajadores nuevos y a los trabajadores jóvenes sobre los peligros en el lugar de trabajo
- sensibilizar a los trabajadores nuevos y a los trabajadores jóvenes acerca de sus derechos y responsabilidades en materia de SST

- alentar a los empleadores a determinar y controlar los peligros, en particular los que afectan a los trabajadores jóvenes
- abordar y corregir las situaciones de incumplimiento de la legislación y los reglamentos en materia de SST.

La responsabilidad última del cumplimiento de la legislación y los reglamentos sobre SST radica en los empleadores. Es su deber preocuparse por la seguridad y la salud de sus empleados. Muchos marcos jurídicos de SST exigen que los empleadores adopten sistemas y prácticas de gestión de la SST que incluyan actividades dirigidas a la prevención, como la evaluación y el control de los riesgos, la formación y la información a los trabajadores, la vigilancia de la salud de los trabajadores, la planificación de las emergencias, la investigación de los accidentes, y el registro y la notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Muchos países también han introducido leyes que disponen el establecimiento de comités de SST y el nombramiento de representantes de los trabajadores en la materia. Los empleadores deberían velar por que dichos sistemas y prácticas de gestión reconozcan y aborden los factores de riesgo que afectan específicamente a los trabajadores jóvenes. Los trabajadores jóvenes también deberían incluirse específicamente en los mecanismos de consulta y colaboración de los trabajadores en cuestiones de SST.

Los gobiernos y otras instituciones nacionales, como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían elaborar herramientas y directrices para promover el cumplimiento de los requisitos en materia de SST, mejorar las condiciones de trabajo y prevenir los riesgos en el lugar de trabajo. Estas herramientas deberían incluir un enfoque específico en las necesidades de los trabajadores jóvenes.

Guías de prácticas óptimas sobre trabajo justo de Australia

En Australia, el defensor del pueblo para un trabajo justo ha elaborado dos guías que describen prácticas óptimas relacionadas con los trabajadores jóvenes:

- la Guía del empleador para contratar a trabajadores jóvenes explica lo que un empleador debería explicar a un trabajador joven al principio de su relación de trabajo, insiste en la importancia de la seguridad y la salud para los trabajadores jóvenes y subraya la importancia de velar por que no se den situaciones de intimidación en el lugar de trabajo (Defensor del pueblo para un trabajo justo de Australia, 2013);
- la Guía para trabajadores jóvenes se centra en los derechos y las responsabilidades de los trabajadores jóvenes en el lugar de trabajo, con especial hincapié en la SST (Defensor del pueblo para un trabajo justo de Australia, 2017).

La OIT también ha publicado directrices dirigidas a ayudar a los empleadores y a los trabajadores a proteger a los adolescentes del trabajo infantil peligroso. Incluyen, entre otras, el Manual para empleadores y trabajadores sobre trabajo infantil peligroso (2011) y la *Safe work for youth Kit* (2009). Otras publicaciones de la OIT proporcionan orientaciones más generales dirigidas a la promoción de la SST para todos los trabajadores. La publicación titulada Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001), por ejemplo, contiene asesoramiento para las instituciones nacionales, y los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones respectivas, sobre el modo de establecer, aplicar y

mejorar los sistemas de gestión de la SST a fin de reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales para todos los trabajadores³⁷.

Creación de capacidad destinada a ayudar a los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones a abordar las necesidades de los trabajadores jóvenes en materia de SST

Para lograr unos avances duraderos en la SST de los trabajadores jóvenes no basta con mejores datos, leyes y políticas que aborden las necesidades de este grupo, es preciso que todos los mandantes tripartitos y partes interesadas participen la creación de capacidad.

Para cumplir su deber de proteger la seguridad y la salud, los empleadores deberían, como mínimo, estar familiarizados con el proceso de gestión de los riesgos y estar muy motivados para aplicar los sistemas de gestión de la SST adaptados a sus lugares de trabajo. Deberían determinar los peligros en el lugar de trabajo, evaluar los riesgos, dar cuenta de las vulnerabilidades específicas de los trabajadores, determinar las situaciones de trabajo infantil y adoptar medidas efectivas de prevención y control de los riesgos. Las conclusiones de las evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo deberían incorporarse a la formación sobre SST de todos los trabajadores nuevos y todos los trabajadores jóvenes e incluirse en la formación periódica y en curso de todos los trabajadores. Las organizaciones de empleadores tienen un papel decisivo que desempeñar para ayudar a sus miembros a adquirir las competencias necesarias y a entender la importancia que reviste la gestión de los riesgos.

³⁷ La OIT ha elaborado herramientas prácticas y fáciles de utilizar para la evaluación y la gestión de los riesgos, como Una Guía de 5 pasos para empleadores, trabajadores y sus representantes sobre la realización de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo, y el Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas.

La colaboración con los trabajadores también es necesaria para la eliminación de los peligros, la reducción al máximo de los riesgos y para la mejora de las condiciones de trabajo. La colaboración debería entablarse con los representantes de los trabajadores en materia de SST y con los comités conjuntos de SST. Con objeto de representar adecuadamente a los trabajadores jóvenes, es preciso que los representantes en materia de SST conozcan los factores de riesgo a que se enfrentan los trabajadores jóvenes y se les debería proporcionar información y orientaciones sobre cómo abordar las vulnerabilidades de estos trabajadores en relación con la SST. Los sindicatos reconocen cada vez más la importancia de contar con trabajadores jóvenes entre sus filas, así como de implicarles en la organización de campañas y acciones para promover sus derechos en el trabajo, pero sigue quedando mucho por hacer.

Guía sobre aprendizajes del congreso de sindicatos del Reino Unido

En el Reino Unido, el Congreso de Sindicatos (TUC) y el Consejo para el Aprendizaje y las Competencias (LSC) han elaborado un manual titulado *Apprenticeships: A short guide for union safety representatives*, que asesora a los representantes en materia de SST sobre la manera de asegurar que los empleadores proporcionan a los aprendices y otros alumnos en período de prácticas un entorno seguro y saludable de trabajo, así como apoyo y orientaciones adecuados. El manual recomienda una serie de enfoques posibles, como alentar a los trabajadores jóvenes y a los aprendices a unirse al sindicato; incluir a los trabajadores jóvenes como punto destacado del programa del comité de SST; velar por que los trabajadores jóvenes gozan de la protección que les confiere la legislación; comprobar que los trabajadores jóvenes han recibido la educación necesaria en materia de SST, pueden acceder a formación en curso sobre la materia y cuentan con la supervisión adecuada, y asegurar que se consulta a los representantes de SST en relación con la contratación y el empleo de trabajadores jóvenes (LSC y TUC, 2005).

Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos deben desempeñar un papel importante en la integración de la SST en las economías informales y rurales, ya que ambas emplean a gran número de trabajadores jóvenes y niños trabajadores y a menudo se caracterizan por condiciones de trabajo peligrosas. La formación y la información deben proporcionarse a través de varios canales con objeto de mejorar las competencias y los conocimientos de los trabajadores de la economía informal y de los trabajadores rurales sobre SST (incluidos los trabajadores jóvenes). Como en estos sectores trabaja gran número de niñas, también debe adoptarse un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género a fin de velar por que se incluya a las niñas en las iniciativas de formación y sensibilización.

Manual del sindicato general de trabajadores agrícolas de Ghana para las comunidades productoras de cacao

El Sindicato General de Trabajadores Agrícolas (GAWU) es la organización de agricultores y trabajadores agrícolas más importante de Ghana. Entre sus afiliados se encuentran trabajadores agrícolas asalariados y no asalariados en establecimientos formales y comunidades agrícolas, incluidos trabajadores jóvenes. En 2014, el GAWU elaboró, junto al Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), un manual titulado *Eliminating hazardous child labour and Occupational Safety, Health and Environmental risks - A Manual for agents of change in cocoa communities in Ghana*. Este material de formación práctico está dirigido a los agricultores e incluye debates sobre la vulnerabilidad de los niños y los adolescentes a los efectos del trabajo peligroso en la agricultura del cacao (IPEC y GAWU, 2014).

Integración de la SST en la educación general y en los programas de formación profesional a fin de construir generaciones de trabajadores que trabajen en condiciones más seguras y saludables

Para conseguir avanzar de manera sostenible hacia una cultura de la prevención en el lugar de trabajo es preciso un enfoque en la creación de capacidad para los trabajadores jóvenes, que puede alentarse para contribuir a la formulación de medidas de prevención.

La integración de la seguridad y salud en el trabajo en la educación general y profesional es un modo muy efectivo de sensibilizar y aportar conocimientos y competencias sobre SST a los trabajadores jóvenes y los empleadores jóvenes. Como los jóvenes son el futuro de toda sociedad y actúan como impulsores importantes del cambio cultural, debería integrarse información básica sobre SST en los programas escolares, la formación técnica y los programas educativos elaborada por organizaciones de la sociedad civil. Ello ayudaría a asegurar que los jóvenes son conscientes de la necesidad de proteger su salud y seguridad, y de que tienen derecho a hacerlo.

En algunos países, los programas de enseñanza primaria incluyen educación básica sobre prevención de riesgos. En otros, expertos están desarrollando un enfoque centrado no sólo en el contenido de los programas de educación, sino también en las instalaciones en donde se imparte. Se invita a los alumnos y a los estudiantes jóvenes a participar activamente en los aspectos relacionados con la salud y la seguridad en su entorno escolar como parte de su aprendizaje.

Un estudio reciente realizado por el Instituto Nacional de Investigación y de Seguridad, INRS (*Institut National de Recherche et de Sécurité, INRS*) concluyó que los trabajadores jóvenes que reciben educación en materia de SST en la escuela registran un índice de accidentes de trabajo un 50% menor que los trabajadores que

no han recibido dicha educación (INRS, 2018). Una educación efectiva en materia de SST permite a los jóvenes adoptar actitudes y comportamientos orientados a la prevención; desarrollar las competencias y las habilidades necesarias para la detección de peligros y riesgos, y formular soluciones eficaces en materia de SST, ya sea desde la escuela, el trabajo o cualquier otro lugar desde donde contribuyan a la sociedad. Hay muchos ejemplos excelentes de iniciativas que integran la SST en los programas de enseñanza, que podrían complementarse con estudios sobre su impacto y eficacia.

Ejemplos de herramientas de educación y formación sobre SST para adolescentes

El Centro Canadiense de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCOHS) ha preparado unas herramientas, las *Health Safety Teaching Tools* de ayuda a los profesores que instruyen a sus alumnos sobre cómo mantenerse en condiciones saludables y seguras cuando acceden a la fuerza de trabajo. El contenido está dirigido principalmente a estudiantes de enseñanza media y secundaria, pero puede adaptarse con facilidad a un público más joven.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH) de los Estados Unidos de Norteamérica ha diseñado el programa de estudios *Youth@Work—Talking Safety* para enseñar a los jóvenes los conceptos básicos de la SST de manera divertida e interesante. Este programa de formato libre se ha adaptado a cada estado del país para hacerlo compatible con sus legislaciones y reglamentos específicos. Las actividades descritas en el programa destacan los peligros y las estrategias de prevención de una amplia variedad de lugares de trabajo en los que trabajan jóvenes. Recientemente se añadió una herramienta de evaluación que mide el conocimiento que tienen los estudiantes de la seguridad y salud en el trabajo, y si aprueban, se les concede una credencial digital.

La *California Partnership for Young Worker Health and Safety*, que reúne a agencias gubernamentales y organizaciones estatales que representan a educadores, empleadores, padres, tutores de empleo y otras partes interesadas, ha formulado estrategias para proteger a los jóvenes en el trabajo. Entre sus proyectos se incluye el *Young Worker Resource Centers in California*, que proporciona información, formación, material docente, asistencia técnica y referencias para ayudar en la educación de los jóvenes, los empleadores y la comunidad en cuestiones de SST y protección de los trabajadores jóvenes. Su página *web*, *Youngworkers.org*, incluye información para adolescentes, padres, docentes, tutores de empleo y empleadores.

El enfoque de “escuela integral” de la Unión Europea

En la Unión Europea (UE) se han estado desplegando esfuerzos para integrar la educación sobre SST en la educación general. Así, por ejemplo, la estrategia de la Comunidad Europea en materia de seguridad y salud para 2002–2006 incluía educación sobre seguridad y salud, al igual que la estrategia para 2007–2012. El Marco estratégico *EU>OSH* para 2014–2020 establece que la sensibilización acerca de la SST empieza en la escuela.

El informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA) titulado *La integración de la seguridad y la salud en el trabajo. Buenas prácticas en la enseñanza escolar y la formación profesional (2004)* ofrece una visión completa a través de ejemplos de buenas prácticas de toda Europa y expone medidas para adoptar una estrategia sistemática destinada a integrar la educación en materia de SST en la educación a nivel europeo. El informe de la EU-OSHA titulado *Occupational safety and health and education: a whole-school approach* (2013), describe este enfoque y presenta varios estudios de casos.

Un enfoque de “escuela integral” de la SST:

- combina la educación sobre riesgos con la gestión de la seguridad y la salud en las escuelas, tanto para los alumnos como para el personal
- reúne educación sobre riesgos, educación sobre salud, gestión de la seguridad y el concepto de escuela saludable
- implica activamente al personal y a los alumnos en la gestión de la

seguridad en la escuela

- forma e implica al personal docente en la gestión en materia de SST de sus escuelas, mejorando sus conocimientos de la SST y desarrollando sus competencias prácticas. De esta manera están mejor preparados para proporcionar educación sobre riesgos a los alumnos.
- desarrolla el conocimiento de los estudiantes sobre la SST y la percepción de su importancia a través de ejemplos
- implica a los alumnos en la detección de peligros y en la propuesta de soluciones, desarrollando sus competencias y confiriéndoles un sentido de pertenencia en relación con las reglas de seguridad de su escuela
- integra la educación sobre riesgos y la seguridad y salud escolar en todas las actividades y sistemas de la escuela, para que pasen a formar parte de la vida escolar en lugar considerarse algo ajeno que se ha introducido.

La EU-OSHA, en colaboración con el Consorcio Napo, ha creado una serie de materiales educativos en el ámbito de la SST para los profesores titulados Napo *forteachers*. Estos materiales tienen por finalidad introducir los temas de seguridad y salud a los alumnos de primaria de manera educativa pero a la vez divertida e imaginativa, utilizando los clips de Napo y actividades creativas.

La Red Europea de Educación y Formación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (ENETOSH) ofrece una plataforma en línea para el intercambio de conocimientos sobre cuestiones relacionadas con la educación y la formación en materia de SST. Su objetivo es integrar la SST en la educación y la formación. Partiendo de la idea de que la seguridad y la salud son una parte integral del aprendizaje permanente, la labor de la ENETOSH engloba todas las áreas de la educación (desde la

enseñanza preescolar hasta la escuela primaria, la formación y capacitación profesionales iniciales y la educación superior, pasando por la formación profesional continua). La ENETOSH colabora con sus miembros para compilar y evaluar ejemplos de buenas prácticas y herramientas para la educación y la formación en materia de SST (véanse ejemplos de buenas prácticas y herramientas) y pone a disposición información sobre éstas en su página *web*. También publica un boletín anual sobre el tema³⁸.

En 2015, el Programa ERASMUS de la Unión Europea (en colaboración con la ENETOSH y la EU-OSHA) presentaron el proyecto *MIND SAFETY – SAFETY MATTERS!* a fin de aportar un enfoque de aprendizaje de la SST colaborativo e inclusivo. El proyecto tiene por objeto ayudar a los profesores y a los adolescentes a desarrollar sus competencias y conocimientos relacionados con la SST, e incluye una plataforma en línea, guías de usuario y otros materiales. Asociados de cinco países (República Checa, España, Países Bajos, Portugal y Rumania) están participando en el proyecto.

³⁸ En Finlandia, las cuestiones relativas a la SST están integradas en el programa de aprendizaje en el lugar de trabajo llamado “Introducción a la vida laboral” (*Työelämään tutustuminen, TET*). Se trata de un programa que instruye a los participantes sobre los peligros en el lugar de trabajo, los contratos de trabajo, las horas de trabajo y sobre cómo avisar con anticipación en caso de licencia. Más información disponible en www.oph.fi/english En el marco del sistema de educación en Rumania se imparten cursos sobre SST, principalmente a nivel de posgrado. Aunque recientemente también se ha establecido una red para promover la educación sobre comportamientos seguros desde una edad temprana, así como para promover la enseñanza de la SST en las escuelas de manera regular. En 2014 y 2015, se celebraron concursos nacionales sobre SST organizados por la Unidad de Inspección del Trabajo, y se concedieron premios a los mejores equipos escolares, integrados tanto por profesores como por alumnos.

Fortalecimiento de la promoción, la sensibilización y la investigación de la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes a los peligros y los riesgos de SST

El apoyo continuado para llevar a cabo estudios sobre los trabajadores jóvenes y divulgar sus resultados reviste una importancia decisiva. Un número cada vez mayor de organismos e instituciones de SST está realizando estudios sobre los trabajadores jóvenes. Según una encuesta realizada en 2017 por la OIT a 78 organismos e instituciones de SST, centros de investigación y universidades, un 62.8% considera que los trabajadores jóvenes son un área pertinente de investigación en materia de SST y más del 20% considera que los trabajadores jóvenes son una prioridad importante de la investigación sobre SST (OIT, de próxima aparición). Los estudios sobre cuestiones de salud se han centrado habitualmente en los niños más que en los adolescentes, en los países desarrollados más que en los países en desarrollo, y en las escuelas y vida social más que en el lugar de trabajo.

Temas propuestos para futuros estudios

Los trabajadores jóvenes en transición y los riesgos que corren en materia de SST: Análisis de la relación entre los mayores riesgos para la SST y “ser joven”, tomando en consideración que muchos jóvenes se encuentran en transición de la escuela al trabajo y de la juventud a la edad adulta.

Un enfoque multidimensional e integral: Análisis de los modos de superar el enfoque unidimensional tradicional centrado únicamente en las características de los trabajadores jóvenes y examen de los modos en que los distintos factores confluyen para incidir en la mayor vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes a los riesgos para la SST. Por ejemplo, a través del análisis las características específicas de los jóvenes, así como de las condiciones de trabajo, la organización del trabajo y las características del lugar de trabajo.

Cuestiones de índole social, emocional y motivacional: Análisis de las cuestiones sociales, emocionales y motivacionales en un contexto de trabajo particular, ya que pueden tener una influencia significativa en el comportamiento de los trabajadores jóvenes y en su disposición a notificar cuestiones relacionadas con la SST. Estas cuestiones pueden incluir la presión y el apoyo por parte de compañeros, las normas y los valores en el lugar de trabajo, la cultura de la SST y el estilo de gestión. Es preciso realizar más estudios para avanzar en un mejor conocimiento de la relación entre edad y cultura de la seguridad y las consecuencias para la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores jóvenes.

Formación y supervisión en materia de SST: Estudio del efecto que tienen las siguientes actuaciones cuando se llevan a cabo óptima y eficazmente: a) la introducción de la SST por distintos medios, b) la impartición de formación sobre SST y la supervisión de los trabajadores jóvenes, y c) la aplicación de estrategias para asegurar que la formación y la supervisión en materia de SST se llevan a cabo, especialmente en el marco de las modalidades atípicas de empleo.

Adaptación de los sistemas de gestión de la SST a los trabajadores jóvenes: Análisis de los modos en que los sistemas de gestión de la SST y las evaluaciones de los riesgos pueden mejorarse para incluir los factores de riesgo específicos a que se enfrentan los trabajadores jóvenes.

Las campañas de sensibilización sobre SST y la utilización de experiencias reales cuando se imparten clases sobre SST a los trabajadores jóvenes son modos efectivos de divulgar información fundamental y de sensibilizar a los trabajadores, padres, empleadores, escuelas y comunidades acerca de los derechos y las vulnerabilidades de los trabajadores jóvenes. Estas campañas pueden organizarlas los gobiernos, las instituciones nacionales, las organizaciones de empleadores, los sindicatos, las asociaciones de jóvenes, las ONG o las organizaciones de la sociedad civil.

Las campañas de sensibilización en materia de SST pueden mejorarse y ampliarse en gran medida a través de la implicación y el apoyo de los medios de comunicación y las redes sociales. Se debe sensibilizar a los periodistas sobre las cuestiones relacionadas con la SST y los trabajadores jóvenes, y proporcionarles la información y las competencias necesarios para informar sobre ellas. El dar las noticias sobre SST y los trabajadores jóvenes en tiempo real ayudará a divulgar los conocimientos y a aumentar la sensibilización en la materia, así como incrementar la demanda general de mejoras en la seguridad y salud en el trabajo.

Campaña sobre SST dirigida a los adolescentes en Hong Kong

El Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo de Hong Kong puso en marcha la Campaña de promoción de la seguridad y salud en el trabajo de los jóvenes para promover la SST entre los adolescentes que trabajan a tiempo parcial o durante las vacaciones. La campaña incluye una serie de actividades, como la distribución de carpetas con información sobre SST, la organización de seminarios y la emisión de programas de radio que destacan la importancia de la SST para los trabajadores jóvenes. Como parte de la campaña, se organizó el concurso de diseño “*Teen power 2017–18 GIF Design Competition*” a fin de implicar a estudiantes en la divulgación de mensajes sobre SST que atrajesen a los jóvenes (Hong Kong OSHC, 2017).

Los trabajadores jóvenes y los sindicatos

La Confederación Sindical Internacional (CSI) reconoce la importancia que reviste la organización y el empoderamiento de los trabajadores jóvenes para el movimiento sindical. Para reflejar mejor las necesidades y las expectativas de los trabajadores jóvenes en sus políticas y actividades la CSI adoptó, en 2017, la Agenda Política y Económica para los Trabajadores y las Trabajadoras Jóvenes. Como parte de esta Agenda, los miembros jóvenes de los sindicatos se comprometen a organizar

actividades de distinto tipo, como campañas para abordar cuestiones específicas que afectan a los trabajadores jóvenes (CSI, 2017).

El *Victorian Trades Hall Council* de Australia ha fundado recientemente el Centro de Trabajadores Jóvenes con objeto de organizar a los trabajadores jóvenes y capacitarlos con los conocimientos y las competencias necesarios para poder luchar por puestos de trabajo seguros y sin riesgos. El Centro de Trabajadores Jóvenes también proporciona espacios para que los jóvenes puedan relacionarse con otros jóvenes que hayan experimentado situaciones difíciles en el lugar de trabajo.

La participación de los jóvenes en la creación de una cultura de la prevención en materia de SST

Cuando existe una cultura de la prevención, existe un respeto por el derecho a entornos de trabajo seguros y saludables a todos los niveles, y los gobiernos, empleadores y trabajadores colaboran para asegurarlos a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos. En el mismo orden, se le concede alta prioridad al principio de prevención. Cuando se construye una cultura de la prevención sostenible en relación con la SST, debe prestarse especial atención a los sectores e industrias peligrosos, así como a los trabajadores vulnerables, como los trabajadores jóvenes empleados en lugares de trabajo donde el riesgo de sufrir daños es elevado.

El implicar directamente a los trabajadores jóvenes y a sus organizaciones en la formulación y la aplicación de medidas de prevención es muy importante, ya que permite abordar sus preocupaciones durante los debates sobre cómo construir una generación segura y saludable de trabajadores. La sociedad civil y las instituciones tradicionales de SST y sus interlocutores sociales carecen a menudo de los conocimientos y los medios para actuar en defensa de los trabajadores jóvenes.

Además, como gran número de trabajadores jóvenes participan en modalidades atípicas de empleo y en el empleo informal, son “invisibles” y carecen de poder de negociación y de representación efectiva. Su relativa falta de poder y voz incide en que, lamentablemente, los trabajadores jóvenes como grupo no sean tenidos en cuenta en el marco jurídico y de políticas en materia de SST, en el diseño de actividades de formación y campañas de sensibilización sobre SST, o en la determinación de las prioridades de investigación. Las instituciones públicas deben estar preparadas para apoyar a los jóvenes en sus esfuerzos por determinar su futuro, proporcionándoles recursos y brindándoles oportunidades para participar activamente.

Plan de acción del proyecto *SafeYouth@Work*

En septiembre de 2017, la OIT organizó el Congreso *SafeYouth@Work*, en colaboración con el Ministerio de Trabajo de Singapur. El Congreso formaba parte del proyecto de la OIT *SafeYouth@Work* y tuvo lugar durante el XXI Congreso Mundial para la Seguridad y Salud en el Trabajo celebrado en Singapur. Reunió a 125 trabajadores jóvenes, empleadores, sindicalistas y estudiantes con objeto de crear una red global de jóvenes campeones de SST. Los jóvenes fueron invitados a compartir sus opiniones sobre los obstáculos para la seguridad y la salud a que se enfrentan los trabajadores jóvenes y a proponer soluciones para promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Tuvieron la oportunidad de debatir estas cuestiones e interactuar con expertos internacionales en SST, representantes gubernamentales, organizaciones de empleadores y de trabajadores, organizaciones no gubernamentales y otras organizaciones de la sociedad civil. El intercambio condujo al desarrollo de un marco de acción para los próximos años y sentó las bases del Plan de acción *SafeYouth@Work*.

Tras el Congreso Mundial, se organizó una serie de foros de consulta con el fin de debatir y validar el Plan de Acción. Estos foros se celebraron durante la Conferencia Internacional A+A de la OIT (*Dusseldorf*, octubre de 2017); durante la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil (Buenos Aires, noviembre de 2017), y durante la Consulta subregional: Plan de acción del proyecto *SafeYouth@Work* (Yakarta, enero de 2018).

Para reunir las aportaciones recibidas y finalizar el Plan de Acción *SafeYouth@Work*, se convocó, en febrero de 2018, a un comité integrado por expertos en SST, representantes de los empleadores y los trabajadores y cinco campeones de la juventud. El comité de redacción ha desarrollado el Plan de Acción *SafeYouth@Work* cuyo objetivo es orientar a los Estados Miembros y a los mandantes de la OIT en sus esfuerzos por mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes. El Plan de Acción determina los actores clave que son fundamentales para lograr reducciones sostenibles en el número de trabajadores jóvenes afectados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y miembros de la sociedad civil comprometidos para mejorar la SST. El Plan de Acción establece los pasos a seguir con objeto de introducir cambios en la SST para los jóvenes en cinco ámbitos decisivos: la investigación, la educación, la promoción y las redes. En cada uno de estos ámbitos, el Plan de Acción procura orientar las prioridades y promover la innovación. Estos esfuerzos tienen la finalidad de implicar a los jóvenes y conectarlos con la comunidad más amplia de SST. También tienen por objeto asegurar el compromiso que todos los actores clave han suscrito para con el logro de un futuro más seguro y saludable para los trabajadores jóvenes, y ayudarles a crear una generación de trabajadores que trabajen en condiciones más seguras y saludables.

En el marco del proyecto de la OIT *SafeYouth@Work* se está poniendo en marcha el Plan de Acción *SafeYouth@Work* como parte de la campaña del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2018.

Fuente de información:

http://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_625298/lang--es/index.htm

Las recetas de la OCDE para reducir la cifra de Ninis en Noruega ³⁸

La Revista Actualidad Internacional Sociolaboral No. 222 correspondiente al mes de mayo del presente año, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, difundió un artículo referente a las recetas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para reducir la cifra de los ninis en Noruega. A continuación se presentan los detalles.

Noruega debe intensificar sus esfuerzos para mejorar las perspectivas de empleo de los jóvenes con educación básica, para reducir aún más la proporción de menores de 30 años que ni estudian ni trabajan (los ninis) según un nuevo informe de la OCDE.

En 2016, casi uno de cada diez jóvenes (un 9% de todos los de 15 a 29 años de edad, es decir, 86 mil) en Noruega ni estudiaba ni trabajaba, dos puntos porcentuales más que en 2008. Casi dos tercios de los ninis no estaban siquiera buscando activamente trabajo. La OCDE exige a Noruega realizar más esfuerzos para ayudar a los ninis para que dejen de serlo, especialmente a los jóvenes inactivos, según el informe.

Los ninis noruegos tienen en general peor perfil que en otros países de la OCDE. Más de la mitad (56%) no han completado la educación secundaria y los jóvenes nacidos en el extranjero tienen, además, más del doble de probabilidades de ser ninis que sus pares noruegos. Los ninis también tienen nueve veces más probabilidades de tener problemas de salud y seis veces más de sentirse deprimidos que otros jóvenes.

Combatir el abandono escolar ha sido una prioridad política en Noruega durante décadas, pero casi uno de cada cinco jóvenes (19%) de entre 25 y 34 años no tiene

³⁸ Fuentes: OCDE. Informe disponible aquí: <http://www.oecd.org/els/soc/investing-inyouth-norway-9789264283671-en.htm>

educación secundaria superior, porcentaje muy por encima del promedio de la OCDE del 16 por ciento.

El informe también recomienda que Noruega tome medidas adicionales para reducir la percepción de prestaciones por incapacidad entre los jóvenes, que, a pesar de las recientes reformas, es la más alta que en el resto de los países de la OCDE.

Entre las recomendaciones del informe para ayudar a los jóvenes en Noruega a trabajar están las siguientes:

- Alinear la oferta de Formación Profesional y Ocupacional con la demanda del mercado laboral, por una parte, incorporando nuevas titulaciones con mayor grado de especialización, y por otra parte garantizando que se combina la impartición de formación teórica con la formación práctica *in company* desde el primer día. Según la OCDE, combinar teoría y práctica desde el inicio de la formación es una forma valiosa de que jóvenes y no jóvenes adquieran conocimientos prácticos y habilidades que el mercado laboral va a valorar positivamente. Con respecto a la especialización, el informe destaca que la oferta de titulaciones es amplia, pero no es profunda: esto es, los alumnos pueden escoger entre muchas titulaciones, pero no salen suficientemente preparados. Dando mayor importancia a la especialización y profundización en lugar de incluir más titulaciones haría que estos jóvenes fueran más atractivos para los empleadores.
- Hacer que la contratación de aprendices sea más asequible para los empleadores. Los interlocutores sociales deberían ponerse de acuerdo en esta medida, que podría/debería ir acompañada de una revisión salarial en el segundo año de trabajo del aprendiz, que alineara el nivel salarial de los mismos con su productividad.

- Continuar expandiendo las titulaciones de Formación Profesional y Ocupacional de nivel inferior para permitir que los jóvenes con menos capacidad académica o que tienen otros talentos de tipo práctico puedan obtener una calificación. Éstos en ocasiones o no tienen capacidad suficiente o paciencia suficiente como para superar dos años de formación teórica en un centro educativo, antes de comenzar con la formación práctica. Ofreciendo estas otras titulaciones más cortas se facilitaría que parte de este colectivo lograra completarlas y obtener un título. En definitiva, se crearía un sistema de formación profesional y ocupacional más inclusivo.
- Respecto al número de jóvenes que aparentemente no están en condiciones físicas o psicológicas para trabajar, se ha de garantizar la realización de evaluaciones rigurosas de la capacidad para trabajar y un mejor control de las prestaciones por discapacidad a través de directrices más claras para el personal de la Agencia Nacional para el Empleo y la Protección Social (NAV por sus siglas en noruego) y los médicos generales, y un mejor control del cumplimiento.
- Dedicar recursos adicionales para apoyar a los jóvenes beneficiarios de asistencia social con problemas de salud mental y poca experiencia profesional para que accedan o se reincorporen al mercado laboral. Dado que la NAV va a ser más rigurosa a la hora de conceder a un joven con el perfil descrito el estatus de no apto para trabajar, es muy probable que parte de estos acudan a las puertas de los asistentes sociales en busca de ayuda. La ayuda debería consistir, en primer lugar, en mayor apoyo si cabe en su inserción laboral. El programa de calificación de desempleados altamente vulnerables está teniendo buenos resultados, y podría aplicarse a

este colectivo también. Del mismo modo, se deberían revisar los importes de la ayuda social, puesto que son muy bajos y podrían generar pobreza juvenil.

- Reevaluar la apuesta por las medidas de obtención de experiencia laboral para los jóvenes que buscan trabajo, cuya eficacia ha sido cuestionada por una serie de estudios de evaluación recientes, que apuntan a que el impacto de esta medida en la obtención de un empleo estable es nula o irrelevante, frente al que logran los jóvenes que no participan en dicha medida.
- Ampliar la oferta de programas de capacitación para demandantes de empleo, e incluir la Formación Profesional u Ocupacional para personas en busca de empleo poco calificadas, así como las clases de idioma noruego para solicitantes de empleo migrantes que no lo hablen. En la actualidad la NAV solo ofrece programas de corta duración centrados en la adquisición de habilidades básicas.
- Asegurar una aplicación sistemática del Nuevo Esfuerzo Juvenil (*New Youth Effort*). La aplicación discontinua del Programa de Garantía Juvenil no pudo apoyar de manera efectiva al empleo juvenil porque los trabajadores sociales de la NAV a menudo eran insuficientemente informados o conocedores de la iniciativa y, por tanto, no recurrían a la misma. Para que el Nuevo Esfuerzo Juvenil tenga mejores (o algunos) resultados, Noruega debe comunicar claramente a los especialistas de la NAV los derechos que este programa otorga a los jóvenes. Además, se debería establecer un sistema de monitoreo claro, que permita cuantificar y comparar los resultados obtenidos por los jóvenes en las distintas oficinas de la NAV.

- Asegurar una adecuada dotación de recursos para hacer frente a las nuevas obligaciones. Uno de los aspectos destacados por los trabajadores sociales de la NAV para tener éxito a la hora de reconducir a los ninis bien sea a trabajar o a estudiar es tener un número limitado de casos, que permita hacer un seguimiento intensivo a los mismos. Esto, precisamente, es uno de los requisitos establecidos en el Nuevo Esfuerzo Juvenil, por lo que Noruega debería comprometer recursos adicionales para fortalecer los equipos que trabajan con los jóvenes en la NAV y así lograr la participación de este colectivo en las políticas activas de empleo, que es menor que en otros países nórdicos.
- Facilitar el intercambio de datos entre las autoridades educativas y la NAV para permitir a los trabajadores sociales de la NAV hacer un mejor seguimiento de los jóvenes demandantes de empleo y ayudarles a incorporarse ya sea al mercado laboral, o bien a un plan de estudios. En la actualidad los especialistas de la NAV no tienen acceso a las bases de datos del Ministerio de Educación y no pueden tener datos oficiales y contrastables sobre los estudios cursados por los ninis, ni tampoco pueden contrastar información sobre aquellos que dicen que van a volver a estudiar.
- Hacer que las evaluaciones de impacto rigurosas sean un requisito previo para la financiación nacional de programas educativos, de empleo y de apoyo social para ninis. Las provincias y municipios han realizado esfuerzos considerables para combatir el abandono escolar y prevenirlo, apoyando a los estudiantes en riesgo de abandono mediante una variedad de medidas que han incluido apoyo adicional, seguimiento individualizado o asesoramiento, y estos esfuerzos a menudo son respaldados por fondos

públicos estatales. Sin evaluaciones rigurosas es difícil saber qué medidas son efectivas, cuáles ofrecen valor para el dinero público y merecen un despliegue más amplio.

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista222/162.pdf>

Empleo Juvenil: “El Desempleo no alcanzará un nivel Explosivo” (Marruecos)

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social del gobierno de España difundió a través de la Revista Actualidad Internacional Sociolaboral número 221 un artículo referente al desempleo en Marruecos, en seguida se presenta el documento.

A menos que haya un milagro económico, Marruecos no podrá lograr, en los próximos años, un crecimiento lo suficientemente alto como para absorber la incorporación de trabajadores al mercado laboral. El año pasado, 135 mil nuevos trabajadores solicitaron empleos. Solo se crearon 86 mil empleos, de los cuales 29 mil no se pagaron, o un tercio. La proporción de personas en edad de trabajar se encuentra actualmente en su pico histórico.

Esto aumenta la presión en el mercado. Los jóvenes son los que más sufren de esta situación. Entre el grupo de edad de 15 a 24 años, el 27.5% no está en la escuela, ni en el entrenamiento, ni en los negocios, y el 26.5% está desempleado. La proporción de los que trabajan sin paga es de casi el 40% entre los 15-29 años. A pesar de este negro panorama, Youssef Courbage, director de investigación en el Instituto Nacional de Estudios Demográficos en París, prevé un escenario bastante optimista.

- *L’Economiste*: Teniendo en cuenta la situación económica de las tendencias demográficas de Marruecos, ¿qué podemos esperar de los escenarios de desempleo de los jóvenes?
- Youssef Courbage: Creo que no deberíamos oscurecer la imagen. Creo que la humanidad solo enfrenta los problemas que puede resolver y siempre habrá adaptaciones. La inmigración internacional, incluso si actualmente está en un segundo plano, debe reanudarse. Las economías europeas y los países del

Golfo, que son los principales clientes de la inmigración marroquí, podrían experimentar una recuperación en los próximos años. Francia, por ejemplo, espera para este año una tasa de crecimiento del 2%, algo que era inimaginable hace poco tiempo. Esto representa oportunidades de trabajo que deben aprovecharse. España, por su parte, ya está reclutando trabajadoras marroquíes para recoger fresas.

No me gusta la expresión del tratamiento social del desempleo, pero creo que el estado debería crear unos pocos empleos más de lo que puede hacer hoy. Especialmente en sectores vitales, como educación y salud. Al final, no habrá una solución única.

¿La tasa no debería empeorar?

Estos elementos sugieren que uno no alcanzará una velocidad explosiva. Y luego, con un desempleo juvenil del 26.5%, estamos lejos de los niveles registrados en algunos países, como Italia, donde es casi del 33%. Sobre todo porque la proporción de jóvenes en la población mundial tiende a disminuir año tras año. El comportamiento demográfico, especialmente las tasas de natalidad, está en declive. Con menos jóvenes, y aún no demasiado viejos. Es posible tener un aumento en la tasa de ahorro nacional y la inversión. Sin embargo, la inversión está hoy bastante mal orientada en Marruecos. Teóricamente, el país debería haber favorecido las actividades generadoras de empleo porque el trabajo es relativamente económico en relación con el capital.

Llamas a la solidaridad nacional para el empleo. ¿En qué sentido?

En el momento de la crisis de 1929, Keynes propuso una solución que todos los economistas de la época habían considerado estúpida. Recomendó dar trabajo a los desempleados, incluso trabajos con poca productividad y valor agregado, como cavar hoyos y luego repavimentarlos, y ejecutar la imprenta. Al recibir salarios, esta

población puede consumir y así reactivar la economía. ¿No es un deber nacional crear empleos para desinflar el desempleo?.

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista221/121.pdf>