
IX. MUNDO DEL TRABAJO

La capacitación laboral en América Latina

En diciembre de 2016, en la versión electrónica *THE DIALOGUE Leadership for the Americas* publicó el documento “La capacitación laboral en América Latina”. Éste surge de la colaboración entre el Diálogo Interamericano y la red *Laureate International Universities*. El proyecto, está orientado a proveer formas de mejorar la empleabilidad de jóvenes y adultos trabajadores en la región. A continuación se presenta el documento completo.

El Diálogo Interamericano es un *think tank* establecido en Washington que desarrolla análisis avanzados en temas estratégicos para el Hemisferio Occidental, incluyendo estudios a través de su Programa de Educación en materia de políticas educativas en la región.

Laureate International Universities es una red de universidades a nivel mundial, líder en servicios de educación superior que contribuye a proveer un mayor acceso a programas profesionales de calidad en diversas áreas académicas en más de 30 países y con más de 65 instituciones.

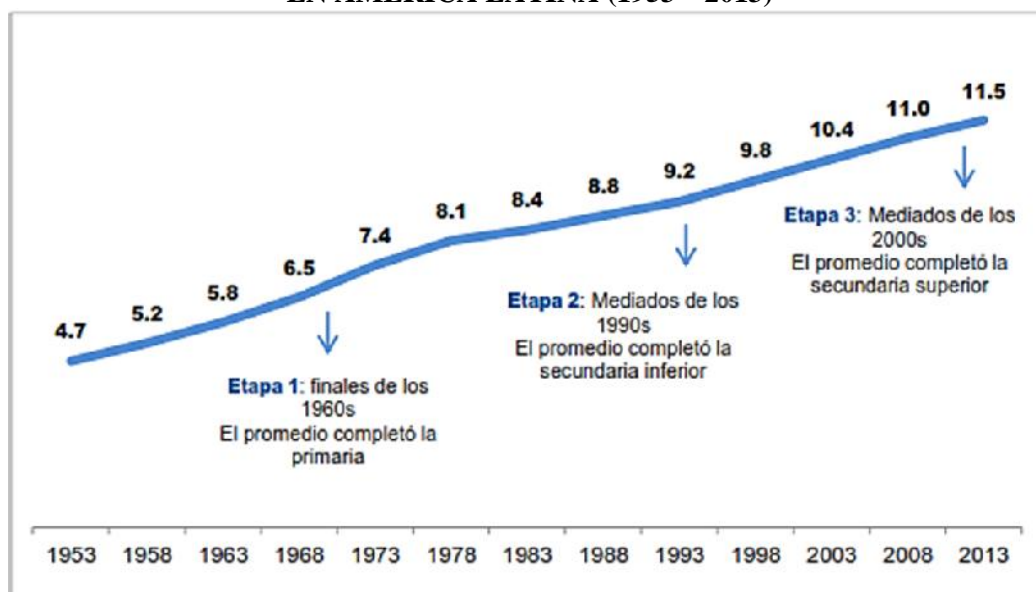
Ambas instituciones se han asociado para preparar un primer informe sobre la capacitación profesional en América Latina, un tema que ha recibido relativamente poco interés de investigación.

Este proyecto, orientado a proveer luces sobre formas de mejorar la empleabilidad de jóvenes y adultos trabajadores en la región, es visto como un primer paso hacia una colaboración más estrecha entre ambas instituciones en temas de política pública y educación superior en Latinoamérica.

1. Introducción y motivación

Durante los últimos 20 años, los gobiernos de América Latina han invertido en mejorar sus sistemas educativos, en especial en materia de cobertura. Esto se ha traducido en una mejora en los niveles promedio de escolarización de la población adulta (ver gráfica siguiente). Si a principios de los años 1950 una persona promedio de la región no alcanzaba a terminar la educación primaria (5 años de escolaridad), para la década de 2010, esta persona se habría graduado de la educación secundaria (12 años de escolaridad).

AÑOS DE ESCOLARIZACIÓN PROMEDIO DE LA POBLACIÓN ADULTA EN AMÉRICA LATINA (1953 – 2013)



Nota: Corresponde a la escolaridad promedio de las cohortes de individuos que cumplieron 18 años en cada período.

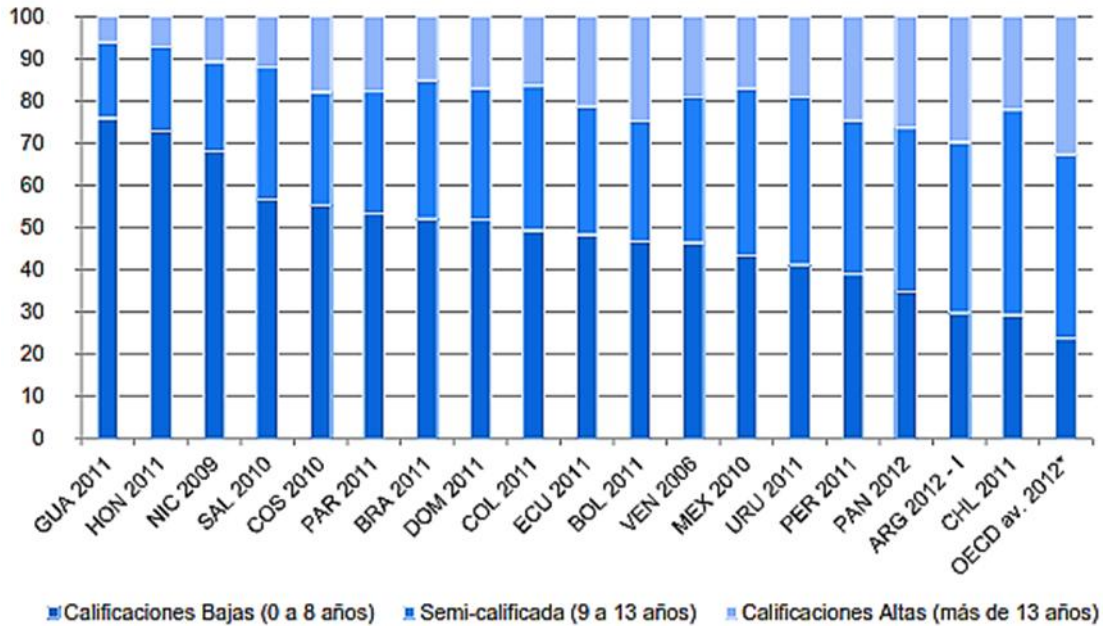
FUENTE: Adelman y Szekely (2015).

A pesar de esos importantes avances, los niveles de habilidades de la fuerza de trabajo en la región continúan siendo bajos en comparación a países desarrollados. En la mayoría de los países de la región, la población con bajas habilidades (0 a 8 años de educación formal) continúa siendo el grupo predominante en la población adulta, y sólo Argentina, Chile y Panamá tienen niveles que se asemejan a los del promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (Gráfica siguiente).

Además, existen crecientes evidencias (Fiszbein, Cosentino y Cumsille, 2016) que los mayores niveles de escolarización conviven con fuertes brechas en habilidades de orden cognitivo (tal como lo indican las diversas pruebas de aprendizaje en la región) y técnico y socio-emocional (tal como lo indican, entre otras fuentes, diversas encuestas empresariales).

Esto se ha traducido en problemas de productividad para la región, limitando el crecimiento económico de los países respecto a otras regiones en desarrollo. La productividad total de los factores (TFP) de América Latina es de 0.76 en relación con la productividad total promedio de Estados Unidos de Norteamérica. Esto significa que, usando la misma cantidad de recursos (fuerza de trabajo y capital), la producción de América Latina sería aproximadamente 25% más baja que la de Estados Unidos de Norteamérica (BID, s.f.). Adicionalmente, al mirar la productividad de la fuerza de trabajo de la región, entre 1990 y 2005, el promedio anual de crecimiento fue de 1.5%, mientras que en otras regiones, esta cifra es superior: en Asia Oriental durante el mismo período, el crecimiento promedio anual se ubicaba en alrededor del 4% y en los países de altos ingresos fue de 2.4% para el mismo período (BID, s.f.).

UNA REGIÓN HETEROGÉNEA EN NIVELES DE HABILIDADES - Porcentajes -



FUENTE: Fiszbein et al. (2016)

Es en este contexto que la pregunta por la capacitación para el empleo se hace relevante, como una oportunidad de los países para mejorar en el corto plazo las habilidades de su población y, por ende, mejorar la productividad en el trabajo. La definición de capacitación de este estudio abarca cursos, seminarios o talleres que no son parte del sistema educativo formal, que consiste de cursos de corta duración o baja intensidad (Llisterri, Gligo, Homs y Ruíz-Devesa, 2014) en distintas áreas como habilidades técnicas, socioemocionales, alfabetización, desarrollo social o cultural, entre otros. Tiende a enfocarse en personas de todas las edades y es diseñada por proveedores de educación públicos o privados, o por empleadores con el objetivo de complementar la educación formal.

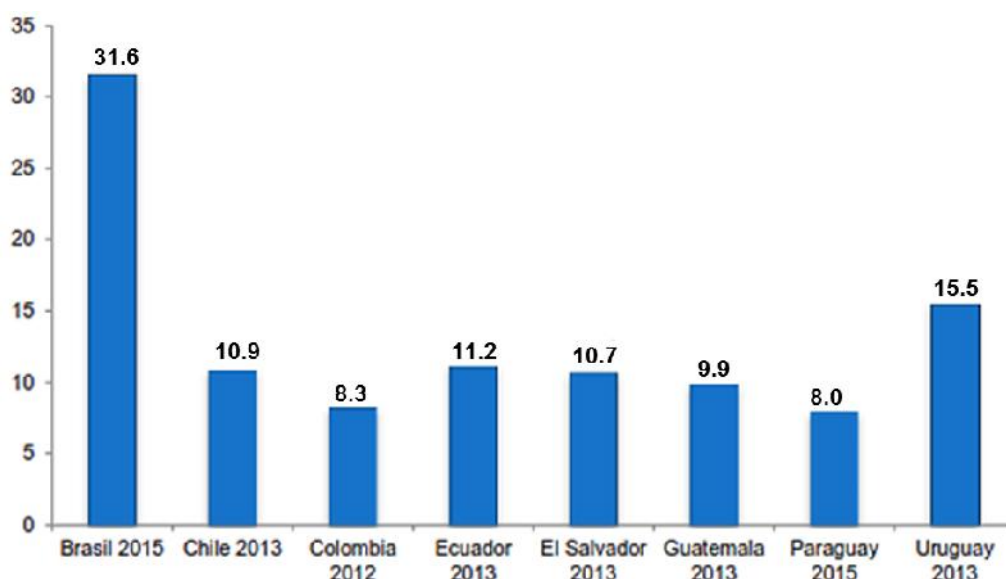
En este informe buscamos presentar un panorama general de la capacitación laboral en América Latina como primer paso para avanzar una agenda de debate público sobre cómo mejorar las oportunidades de capacitación de una manera efectiva y eficiente. Utilizamos información proveniente de encuestas a empresas, hogares y prestadores de servicios (ver Anexo metodológico del documento original), así como información proveniente de publicaciones disponibles. Tal como quedará manifiesto a lo largo del informe, existen fuertes deficiencias de información que limitan nuestra comprensión de la dinámica y funcionamiento de los mercados de capacitación. Esto enfatiza la importancia de mejorar la información, tema que retomaremos en las conclusiones del informe.

2. ¿Quiénes se capacitan?

Aproximadamente 10% de la Población Económicamente Activa (PEA) recibe alguna forma de capacitación al año, de acuerdo con datos recientes de encuestas de hogares en América Latina que indagan sobre la materia. La gráfica siguiente muestra que la prevalencia de capacitación en la PEA de ocho países de América Latina va entre 8% de la PEA en Paraguay a 32% en Brasil, y la mayoría de los

países capacita a alrededor de 10% de su PEA. En Brasil la pregunta sobre capacitación no se restringe a una ventana acotada de tiempo, por lo que los números son más altos. Vale la pena mencionar que, en el caso específico de Guatemala, las preguntas de capacitación sólo consideran a los jóvenes de entre 13 y 29 años de edad de la fuerza laboral.

NIVELES DE CAPACITACIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA - Porcentaje -



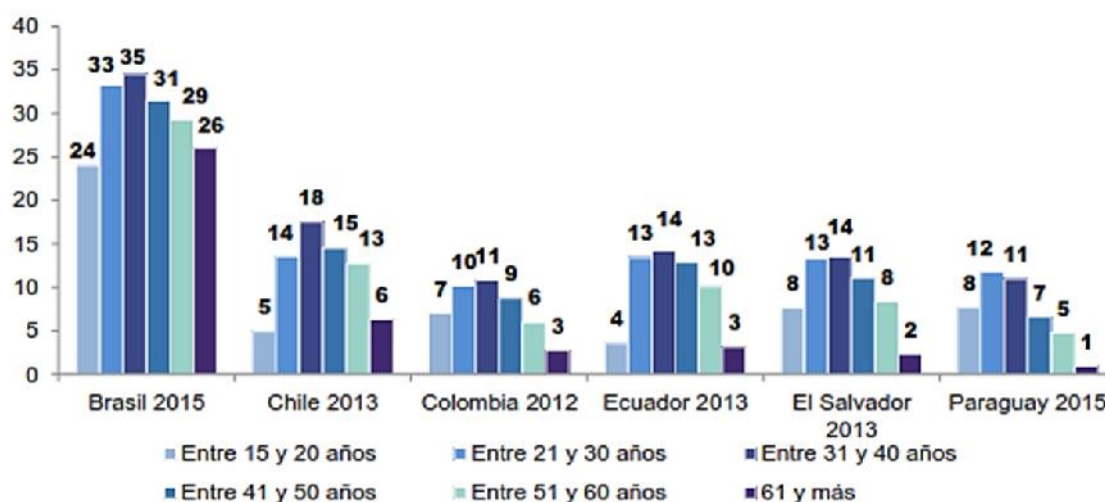
FUENTE: Anexo Metodológico.

Aunque no hay datos internacionales para comparar con los países de América Latina, el análisis de datos de países de la OCDE que participaron en la Encuesta de Habilidades de Adultos (PIAAC) indica que, en promedio, 48% de los adultos de 25 a 64 años de edad participan en entrenamiento no formal (en los anteriores 12 meses), donde Italia tiene la tasa más baja, en 22%. Esto sugiere que la proporción promedio de individuos en la fuerza laboral que están entrenados en un año es notablemente superior en la OCDE que en América Latina (OECD, 2014a).

Por otra parte, la participación en programas de capacitación de distintos grupos dentro la fuerza de trabajo es muy variada. En primer lugar, existe una tendencia en forma de U invertida respecto a la edad (Gráfica siguiente): en la mayor parte de los países en los tramos más jóvenes la participación en programas de capacitación es baja, pero comienza a crecer, llegando a un máximo en la proporción de capacitados entre los 31 a 40 años, antes de descender en rangos de mayor edad la proporción de individuos que han participado en actividades de capacitación. La información proveniente de las instituciones proveedoras de servicios de capacitación que fueron encuestadas, muestra un patrón muy similar, con el grupo de individuos entre los 31 a 40 años siendo los que se capacitan en mayor proporción.

PERSONAS QUE SE CAPACITAN SEGÚN GRUPO DE EDAD

- Porcentaje -

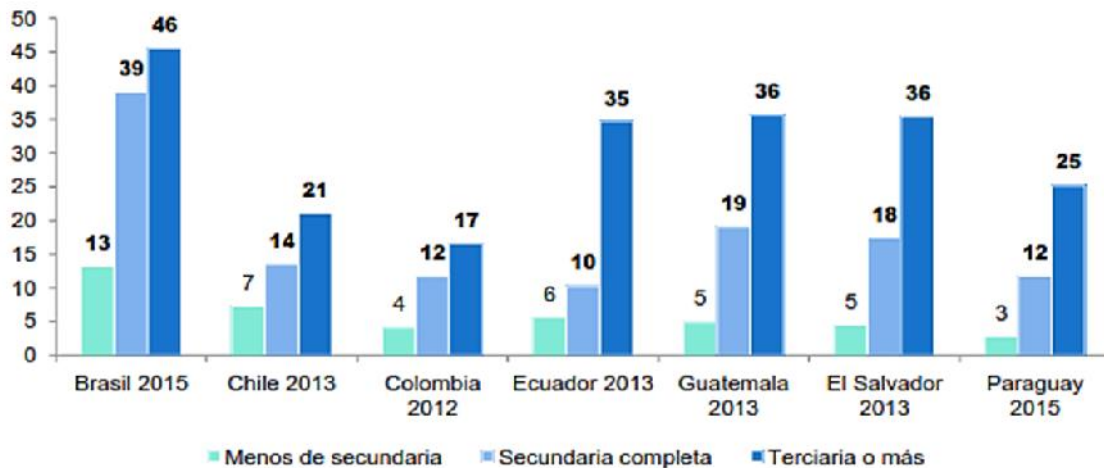


FUENTE: Anexo Metodológico.

Aún más notable es el patrón que se observa en la prevalencia de capacitación en grupos con distintos niveles educativos (Gráfica siguiente). En todos los países existe un fuerte gradiente de capacitación, donde la prevalencia de capacitación es más alta en los grupos más educados. En Brasil, por ejemplo, 46% de quienes (al menos) han alcanzado la educación terciaria han participado en actividades de capacitación, en comparación con 39% de los que tienen secundaria completa, y tan

sólo 13% de quienes no han completado la secundaria. En Paraguay, menos de 3% de aquellos individuos que no han completado la secundaria reciben capacitación, comparado con 25% de aquellos con educación terciaria. Los resultados son consistentes con los obtenidos de la encuesta a prestadores que muestra que los prestadores públicos concentran participantes con nivel más bajo de educación que los privados.

PERSONAS CAPACITADAS POR NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO
> Porcentaje >

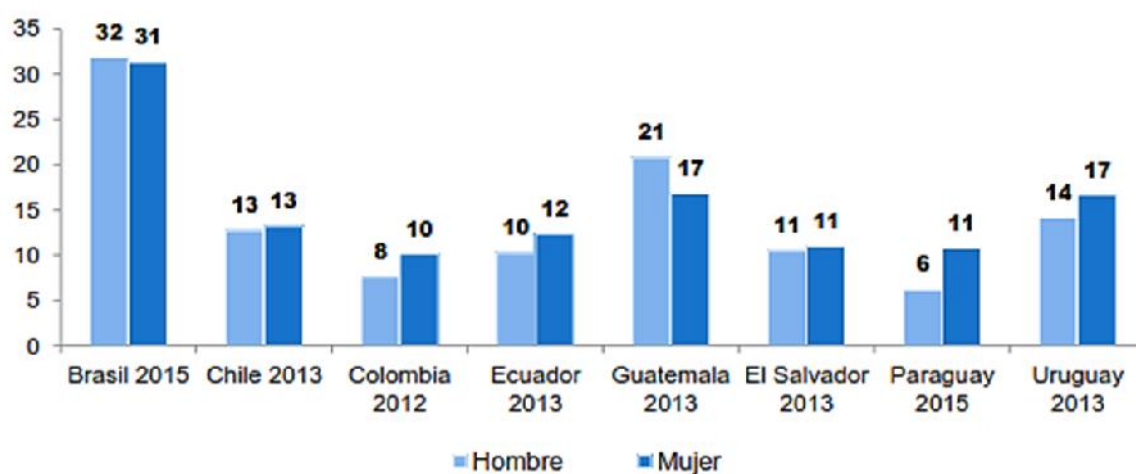


FUENTE: Anexo Metodológico.

Este hallazgo sugiere que las oportunidades de capacitación refuerzan las desigualdades de educación dentro de la fuerza laboral. Esto también es consistente con la evidencia proveniente de encuestas de empresas, que sugiere que los trabajadores más calificados tienden a participar más en entrenamientos ofrecidos por la firma (Flores-Lima, Gonzáles-Velosa y Rosas-Shady, 2014).

Por otro lado, no pareciera existir un patrón sistemático de desigual acceso a capacitación asociado a otras dimensiones (Gráfica siguiente). Sólo en Guatemala (donde la información se restringe únicamente a los jóvenes) los hombres han participado más que las mujeres en cursos de capacitación, e inclusive en varios países la tasa de participación es mayor para mujeres que hombres, resultado que se confirma en la encuesta a prestadores que indica que las mujeres representan una proporción ligeramente mayoritaria de los participantes.

PERSONAS CAPACITADAS POR GÉNERO > Porcentaje >



FUENTE: Anexo Metodológico.

Quizás algo sorprendente es que tampoco pareciera haber diferencias sistemáticas en los niveles de capacitación de grupos minoritarios (Cuadro siguiente). En Colombia tanto indígenas como afro-descendientes muestran niveles de capacitación menores al promedio general, mientras que en Uruguay, ambos grupos han sido capacitados en mayor proporción al promedio del país. En Brasil, blancos y asiáticos reciben el mismo nivel de capacitación, mientras que indígenas, afrodescendientes y pardos se encuentran levemente bajo el promedio.

PARTICIPACIÓN DE GRUPOS MINORITARIOS EN CAPACITACIÓN

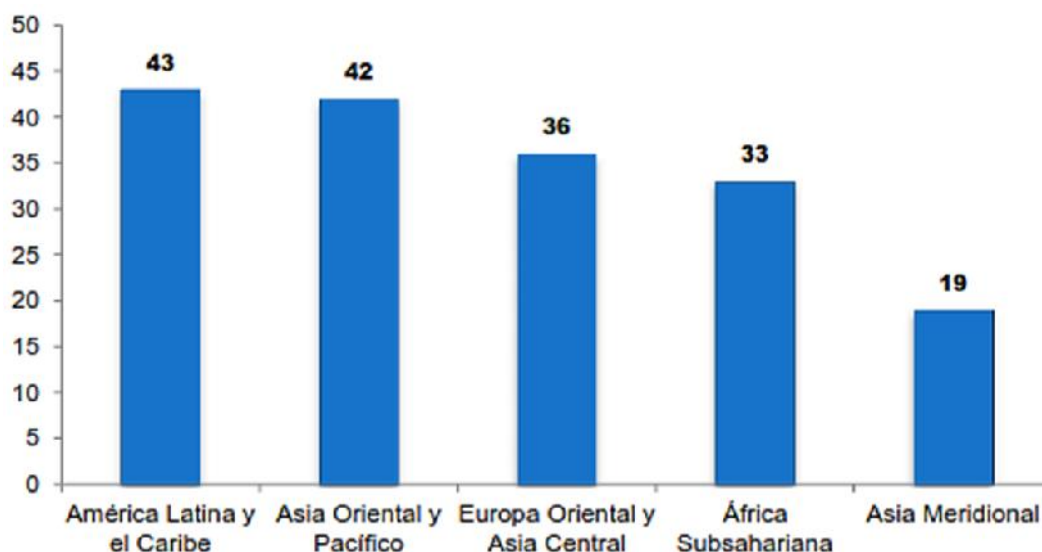
	Colombia 2012	Paraguay 2015	El Salvador 2013	Uruguay 2013	Brasil 2015
Indígena	7.8	5.3	16.5	20.2	30.2
Afrodescendiente	5.7	10.2	--	15.9	28.1
Blanco	--	--	--	--	34.7
Asiático	--	--	--	--	34.5
Pardo	--	--	--	--	28.9

FUENTE: Anexo metodológico.

3. Las empresas y la capacitación laboral

Las empresas latinoamericanas hacen importantes inversiones en el desarrollo de habilidades de sus trabajadores. De acuerdo a las Encuestas a Empresas (*Enterprise Surveys*) realizadas por el Banco Mundial en 2006 y 2010, América Latina, junto a Asia Oriental y el Pacífico (la región con mayor dinamismo económico en el mundo durante ese período), sobresalen como las regiones del mundo en desarrollo y emergente en las que más de 40% de las empresas manufactureras ofrecen capacitación a empleados (ver gráfica siguiente).

EMPRESAS MANUFACTURERAS QUE OFRECEN CAPACITACIÓN FORMAL > Porcentaje >



FUENTE: *World Bank* (2014a).

Sin embargo, dentro de la región existen importantes diferencias entre países en la proporción de empresas que ofrecen capacitación (Cuadro siguiente). En la mayoría de los países, entre la mitad y dos tercios de las empresas manufactureras capacitan a sus trabajadores, de acuerdo con los datos recabados por el Banco Mundial. Las excepciones más notables son Honduras y Panamá, donde solo 36 y 11% de las empresas respectivamente ofrecen capacitación.

Dos aspectos resaltan de esta información. Primero, las encuestas muestran que entre 2006 y 2010 aumenta la proporción de empresas que ofrecen capacitación en todos los países, en algunos casos (como Guatemala y México) de manera notable. La excepción es Panamá, donde esa proporción cae de manera radical. Segundo, en la mayoría de los países, las empresas manufactureras informan haber capacitado a una muy alta proporción de sus trabajadores. Solo en Uruguay esa proporción es menor a 40% (Cuadro siguiente).

Otras encuestas de empresas a empresas con cobertura más allá del sector manufacturero muestran algunas diferencias en las tasas de capacitación aunque dentro de un rango de magnitud similar. Por ejemplo, la Encuesta de Indicadores Laborales de Argentina (2013) muestra que el nivel de capacitación es de 59%, similar a la cifra entregada por la Encuesta a Empresas del Banco Mundial (63.6%) para empresas manufactureras. En el caso de Chile, la cifra recabada a través de la Encuesta Longitudinal a Empresas (ELE, 2013) es de 43%, por debajo del 58% de las empresas manufactureras captada por el Banco Mundial, sugiriendo que las empresas manufactureras tienden a capacitar más que las empresas de otros rubros. La Encuesta sobre Productividad y Formación de Recursos Humanos en Establecimientos (EPFE), del Banco Interamericano de Desarrollo, indica cifras superiores de capacitación: 55% de las firmas en Honduras, 68% en Uruguay y 38% en Panamá. Las diferencias pueden también atribuirse a que esta encuesta no restringe la medición a capacitación formal para empleados permanentes (como sí lo hace la Encuesta del Banco Mundial).

CAPACITACIÓN EN AMÉRICA LATINA

> Porcentaje >

País	Firmas manufactureras que ofrecen capacitación formal		Trabajadores a los que se les ofrece capacitación formal	
	2006	2010	2006	2010
Ecuador	61.6	65.9	71.5	65.0
Colombia	39.5	65.1	59.4	78.8
Argentina	52.1	63.6	67.1	61.2
El salvador	49.6	61.0	61.4	54.1
Perú	57.7	60.1	61.9	62.0
Chile	46.9	57.5	45.0	49.2
Bolivia	53.9	57.1	53.0	43.8
República Dominicana	s.d.	57.0	s.d.	46.1
Venezuela	42.3	56.0	s.d.	74.5
Paraguay	46.9	54.9	55.7	61.0
Costa Rica **	46.4	54.7	s.d.	71.0
Guatemala	28.1	51.9	64.4	67.7
México	24.6	50.8	66.4	62.6
Uruguay	24.5	48.6	49.3	38.1
Brasil *	s.d.	42.2	s.d.	61.8
Honduras	33.3	35.8	77.4	58.0
Panamá	43.9	11.0	54.6	67.6

* Los datos corresponden al año 2009.

** Los datos corresponden a los años 2005 y 2009.

FUENTE: *World Bank Enterprise Survey*.

Es interesante explorar también las diferencias de capacitación de acuerdo con distintas industrias. En Colombia, de acuerdo a la EPFE, las empresas de servicios son las que más capacitan (74% de las empresas), seguidas por la industria (46%) y el comercio (45%). En Chile, las empresas en la industria de gas, agua y electricidad son las que más capacitan (66%), seguidas por las empresas en el rubro financiero (62%) y las manufactureras (56.4%). Estas cifras sugieren que las industrias que producen bienes o servicios, y las industrias complejas, tienden a capacitar en mayor proporción que otras industrias, probablemente porque requieren de una fuerza de trabajo más especializada.

La literatura señala que las empresas grandes tienden a capacitar más a sus empleados que las pequeñas y medianas, ya que estas últimas tienden a tener menores retornos a su inversión (Almeida y Aterido, 2010). Los datos de la *Enterprise Survey* del Banco Mundial ratifican esto: 44.6% de las empresas pequeñas capacitan, 60.7% de las empresas medianas y 80.4% de las empresas grandes. Esto se confirma en los casos de Argentina, Chile y Costa Rica en el cuadro siguiente. El caso de Perú, sin embargo, presenta un resultado algo diferente ya que son las empresas de menos de 50 trabajadores las que más ofrecen capacitación. Esto puede deberse a la creación de un Plan Nacional de Formalización y para la Competitividad y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa entre 2005 y 2009, que además crea una nueva institucionalidad dirigida a implementar las políticas contenidas en el plan, entre ellas la capacitación de microempresarios, y la detección de necesidades de capacitación y de certificación de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y Oficina Internacional del Trabajo, 2006)

CAPACITACIÓN SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA
> Porcentaje >

	Argentina*	Chile**	Costa Rica***	Perú***
Pequeña	53	4	28	41
Mediana	84	10	33	25
Grande	92	85	39	34

* Pequeña es de menos de 50 trabajadores, mediana entre 50 y 199 y grande de 200 trabajadores o más.

** Los tamaños se definen por volumen de ventas.

*** Pequeña es de menos de 50 trabajadores, mediana entre 50 y 100, y grande es más de 100 trabajadores.

FUENTE: Anexo metodológico.

La información disponible para algunos países permite entender la diversidad de mecanismos de capacitación que utilizan las empresas (Cuadro siguiente). Con los evidentes limitantes de contar con información para pocos países, vale la pena notar que una proporción alta de las empresas (69% en Costa Rica, 50% en Perú y 45% en

El Salvador) capacitan externamente a sus empleados. Este hallazgo realza la importancia de entender el funcionamiento de ese mercado de servicios de capacitación, tema que retomamos más adelante.

MECANISMOS DE CAPACITACIÓN UTILIZADOS POR LAS EMPRESAS

> **Respuesta múltiple** >
- **Porcentaje** -

	Perú	Costa Rica	El Salvador (respuesta única)
Aprendices	6	12	37
Cursos internos	66	67	7
Cursos externos	59	69	45
Estudiantes en práctica	10	--	--
Otros	--	--	10

FUENTE: Encuesta Proyecto CEPAL – UCR, 2009, Encuesta Centro de Investigación de la Opinión Pública Salvadoreña (CIOPS), Encuesta Instituto CUANTO, 2009.

La información proveniente de encuestas a empresas también puede dar pistas sobre la adecuación de la oferta de capacitación a las necesidades y preferencias de las empresas. Al ser consultadas sobre los factores que limitan la capacitación, las empresas en Argentina indican que los dos factores más importantes son, de lejos, la ‘falta de presupuesto’ (26%) y la ‘falta de tiempo disponible’ (28%). Los factores de oferta no parecieran ser determinantes. En contraste, en el caso de Chile los dos factores más importantes que indican las empresas son la poca relevancia (18%) y la falta de adecuación (16%) de los cursos existentes sugiriendo que, al menos desde la perspectiva de las empresas, los problemas de oferta son más determinantes que en el caso de Argentina.

Al mismo tiempo, es razonable esperar que la demanda efectiva por capacitación por parte de las empresas dependa al menos en parte del marco de incentivos generado por las políticas públicas. La importancia de los arreglos institucionales queda ilustrada, en el caso de Chile, por el programa de franquicia tributaria para el

financiamiento de capacitación. La franquicia tributaria del SENCE es un incentivo tributario que permite a empresas descontar parte de su impuesto anual a la renta cuando éstas incurren en gastos en la capacitación de personal, habiendo previamente informado y recibido aprobación del SENCE. En efecto, hay una muy fuerte correlación entre las empresas que capacitaron y las que conocen y utilizaron SENCE (Cuadro siguiente). Más de 99% de todas las empresas que capacitaron tienen algún tipo de conocimiento de SENCE. Solamente alrededor de 10% de las empresas encuestadas no utiliza el mecanismo SENCE de franquicia tributaria para capacitar a sus trabajadores.

**EMPRESAS QUE CAPACITARON SEGÚN CONOCIMIENTO
DE SENCE**

	Porcentaje
Conoce y utilizó SENCE	90.06
Conoce y no utilizó SENCE	9.68
No conoce ni utilizó SENCE	0.26
Total	100.0

FUENTE: ELE Chile 2013.

Esta información enfatiza la importancia de generar mejor información sobre los incentivos que enfrentan (distintos tipos) de empresas para invertir en la capacitación de sus empleados. Sin embargo, las encuestas existentes permiten analizar este punto solo de manera muy superficial.

4. Problemas en la fuerza laboral: ¿Qué tipo de habilidades son las que faltan?

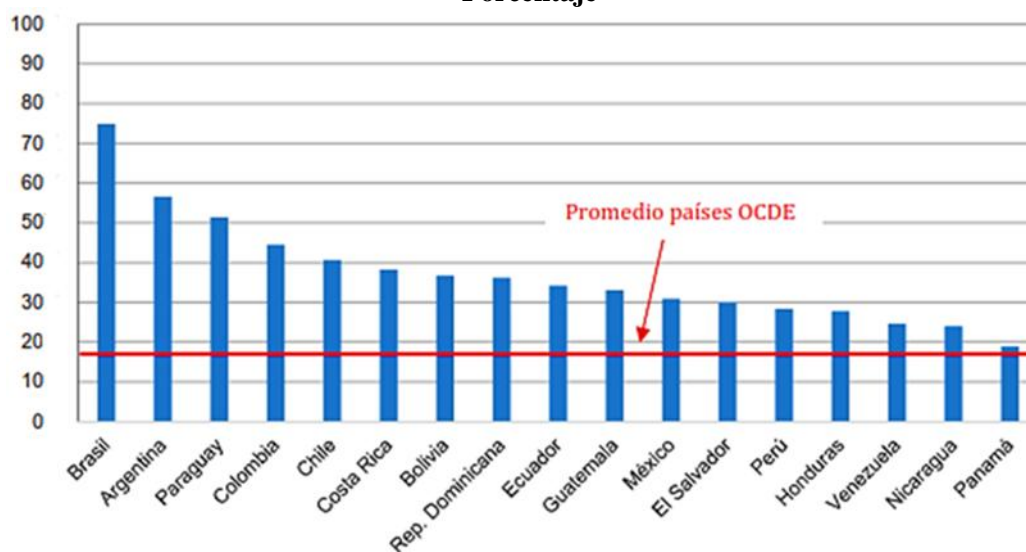
Los empleadores de toda América Latina reportan cada vez más dificultades para encontrar solicitantes calificados para posiciones vacantes: 42% informó esto en las encuestas de empleadores de 2015, en comparación con un 34% en 2010 (ManpowerGroup, 2015). Además, los empleadores toman mucho más tiempo para ocupar una posición calificada en América Latina (un promedio de seis semanas)

que en otras regiones del mundo. Por ejemplo, ocupar dichas posiciones en el sur de Asia toma un promedio de menos de tres semanas (Aedo y Walker, 2012). La principal razón de esta discrepancia es una falta general de habilidades valoradas en los candidatos de trabajo.

Ya desde mediados de la década pasada las encuestas de empresas del Banco Mundial revelaban que, aun considerando las notables diferencias entre países en la región, la proporción de empresas latinoamericanas que identifican la formación inadecuada de la fuerza laboral como una limitación importante para sus negocios era mayor que en los países de la OCDE (Gráfica siguiente).

EMPRESAS QUE IDENTIFICAN FALTA DE PERSONAL CALIFICADO COMO RESTRICCIÓN SIGNIFICATIVA (2010)

> Porcentaje >



FUENTE: *Enterprise surveys.*

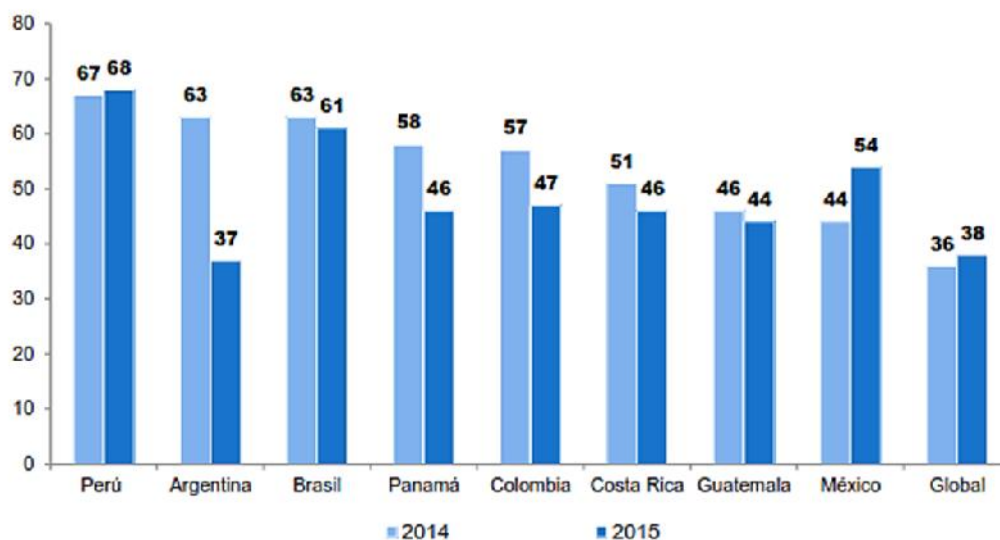
Los datos la Encuesta Manpower de Déficit de Talento de 2014 y 2015 (*Talent Shortage Survey*, Gráfica siguiente) muestran un problema de habilidades aún más agudo. En 2014, todos los países latinoamericanos considerados en la encuesta se ubican sobre el promedio global de empleadores que tienen problemas para llenar puestos de trabajo y, dentro de los diez países del mundo con más problemas, se

encuentran cinco países latinoamericanos: Perú (2°), Argentina (4°), Brasil (5°), Panamá (8°) y Colombia (9°). En 2015, la posición de los países de América Latina mejora levemente, pero sigue con problemas al compararse con el promedio global. Solamente Argentina baja su proporción de empleadores que reportan problemas ubicándose bajo la media global y tres países de la región siguen dentro de los primeros diez países con problemas: Perú (2°), Brasil (4°) y México (9°).

Pero ¿cuál es el conjunto de habilidades valoradas por los empleadores y de las que sus posibles empleados carecen? La literatura señala tres habilidades críticas: las habilidades básicas (la alfabetización fundamental y las habilidades matemáticas adquiridas en la escuela primaria y reforzadas en las escuelas secundarias), las habilidades técnicas (que típicamente se adquieren en programas de educación y capacitación especializada y en el entrenamiento en el trabajo) y las habilidades socioemocionales (que incluyen la resolución de problemas y habilidades de comunicación, la habilidad para priorizar tareas, para trabajar como parte de un equipo, entre otras, y que se adquieren tanto dentro como fuera de las escuelas, incluyendo en el hogar, la comunidad y el trabajo).

EMPLEADORES QUE REPORTAN TENER PROBLEMAS PARA LLENAR VACANTES

> Porcentaje >



FUENTE: Encuesta Manpower 2014 y 2015.

Tal como lo demuestran los resultados en pruebas internacionales tales como el Programa de Evaluación Internacional de Alumnos (Programme for International Student Assessment - PISA) de la OCDE, los jóvenes latinoamericanos tienen un muy pobre desempeño en lo que concierne a habilidades básicas (Diálogo Interamericano, 2016).

Menos conocido es el hecho que existen importantes déficit en habilidades técnicas. La encuesta Manpower previamente citada, por ejemplo, identifica que los principales problemas para llenar los puestos de trabajo en América (incluyendo a Estados Unidos de Norteamérica) se encuentran en oficios especializados (1°), técnicos (2°), ejecutivos de ventas (3°), operadores de maquinaria o producción (4°) y secretarías, recepcionistas, asistentes administrativas y personal de apoyo de oficina (5°). Del mismo modo, las industrias automotriz y de maquinaria, que requieren habilidades técnicas muy especializadas, son las que tienen mayores dificultades en encontrar trabajadores calificados para sus operaciones (OECD, ONU y CAF, 2015). Asimismo, una alta proporción (cerca del 30%) de las personas

en edad de trabajar en Bolivia y Colombia informan que la falta de habilidades en TICs (tecnologías de la información y comunicación) es una limitante para obtener empleo e ingresos más altos, en comparación con el 10% en otros países como Georgia o Macedonia (*World Bank*, 2016).

También se pueden observar evidencias de brechas de competencias técnicas para industrias específicas. Un ejemplo de ello es la industria de tecnologías de la información (TI), una industria cada vez más importante para el crecimiento y la competitividad. Encuestas recientes indican brechas de habilidades técnicas que son enormes y difíciles de llenar en el sector (Fiszbein et al., 2016). También la industria petrolera en México (O'Connor y Viscidi, 2015) y el sector minero en Chile han identificado problemas en la búsqueda de trabajadores calificados.

Una “Encuesta de Demanda de Habilidades” realizada a principios de 2010 con empresas en Argentina, Chile y Brasil reveló que, cuando se les hicieron preguntas sobre el valor de diversos tipos de habilidades, las empresas informaron que valoran las habilidades socio-emocionales más de lo que las habilidades generales o los conocimientos específicos de una industria (Bassi, Busso, Urzúa y Vargas, 2012). Esto es consistente con lo encontrado en un reciente informe sobre la brecha de habilidades entre empleadores y jóvenes en Colombia, El Salvador y República Dominicana, donde las habilidades socioemocionales son las más necesarias para en los jóvenes de acuerdo a los empleadores (FHI360, 2016).

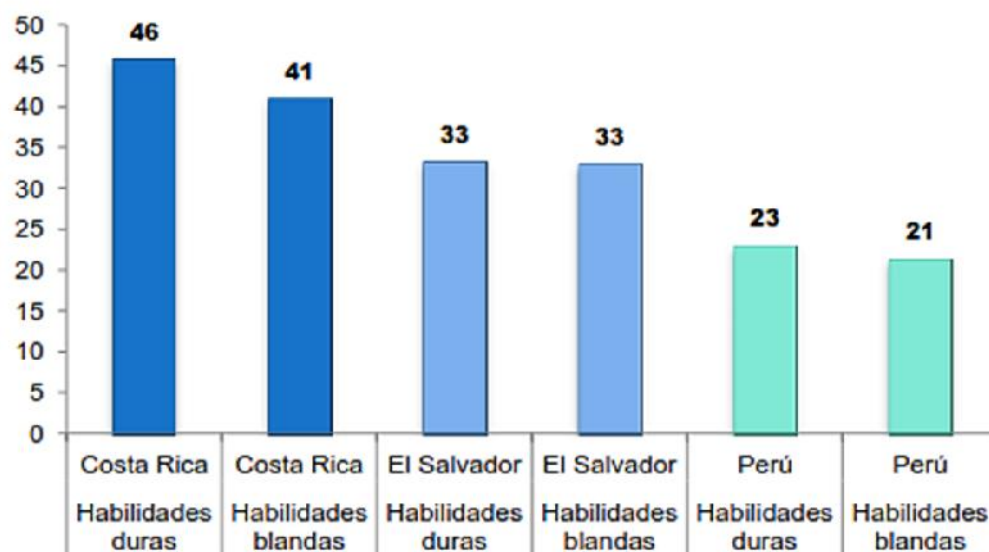
En México, los resultados de una encuesta de empleadores indican que los empleadores pagarían más por un empleado que pudiera tomar decisiones, que tuviera habilidades de negociación y resolución de conflictos y sentido de responsabilidad, que pudiera identificar oportunidades para mejorar los productos del empleador, que supiera cómo relacionarse con clientes, que pudiera proporcionar nuevas ideas y que tuviera un sentido de la puntualidad (CIDAC, 2014).

La literatura también sugiere que las habilidades socio-emocionales más fuertes están correlacionadas con resultados positivos en el empleo. De acuerdo al Programa de Medición de Habilidades STEP del Banco Mundial, tener un empleo se asocia con puntuaciones más altas de responsabilidad y determinación en Bolivia, mientras que en Colombia, mayor extroversión se correlaciona positivamente con más contacto con los clientes en el trabajo (*World Bank*, 2014b).

Al no existir estimaciones sistemáticas de habilidades técnicas y socio-emocionales que permitan el *benchmarking* equivalente al que ofrecen pruebas como PISA, es limitada la evidencia sobre brechas relativas. Aunque no muy recientes, los resultados de una encuesta en tres países de la región dan un panorama al respecto

(Gráfica siguiente) sugiriendo diferencias menores entre habilidades ‘blandas’ y ‘duras’.

EMPRESAS CON PROBLEMAS PARA ENCONTRAR HABILIDADES
> Porcentaje >



FUENTE: Encuesta Proyecto CEPAL – UCR, 2009, Encuesta Centro de Investigación de la Opinión Pública Salvadoreña (CIOPS), Encuesta Instituto CUANTO, 2009.

Al desagregar con mayor detalle (Cuadro siguiente), en Costa Rica, las principales debilidades en habilidades duras se concentran en la categoría de técnicos calificados, mientras que en El Salvador la mayor debilidad se encuentra en el área de las tecnologías. En Perú, la mayoría de las empresas identifica carencias de idiomas en sus trabajadores.

PROBLEMAS EN HABILIDADES DURAS ESPECÍFICAS

	Costa Rica	El Salvador *	Perú
Idioma	47.6	25.3	57.8
Tecnologías	8.7	44.4	14.1
Técnicos calificados	39.8	6.1	16.9
Ventas	1	5.1	7.0
Otros	2.9	19.2	4.2
Total	100	100	100.0

* En El Salvador, las categorías “Tecnología e idiomas” y “Técnicos o tecnología” fueron incluidas en tecnología.

FUENTE: *Inter-American Dialogue / Laureate International Universities.*

La información sobre qué habilidades blandas son las más requeridas está disponible sólo para Costa Rica y Perú (Cuadro siguiente). En estos países la falta de valores asociados al trabajo es el principal problema en habilidades blandas. En Perú, la falta de habilidades de aprendizaje es también percibido como un problema importante.

PROBLEMAS EN HABILIDADES BLANDAS

> Porcentajes >

	Costa Rica	Perú
Valores	44	38
Actitudes	20	29
Habilidades de aprendizaje	16	32
Otros	20	1
Total	100	100

FUENTE: Encuesta Proyecto CEPAL – UCR, 2009, Encuesta Instituto CUANTO, 2009.

Sin embargo, de manera algo sorprendente, no pareciera existir una correlación clara entre la identificación de problemas en la formación y los esfuerzos de capacitación. De la comparación de los cuadros *Capacitación en América Latina* y *Firmas que identifican como una limitación importante la formación inadecuada de la fuerza laboral* surge, por ejemplo, que Brasil es el país con la mayor proporción de

empresas identificando problemas de formación, pero uno de aquellos en los que la proporción de empresas ofreciendo capacitación es una de las más bajas en la región. Por otro lado, Ecuador, El Salvador y Perú se encuentran entre los países en los que la proporción de empresas identificando problemas de formación es de las más bajas (y reduciéndose) y al mismo tiempo presentan niveles relativamente altos de capacitación. En el caso de Panamá, sin embargo, la aparentemente baja incidencia de problemas de formación en la fuerza de trabajo se da, quizás de manera más intuitiva, con bajas tasas en la incidencia de capacitación por parte de las empresas. Naturalmente, no es posible extraer relaciones de causalidad entre estas correlaciones.

**FIRMAS QUE IDENTIFICAN COMO UNA LIMITACIÓN IMPORTANTE
LA FORMACIÓN INADECUADA DE LA FUERZA LABORAL
- Porcentaje -**

	2006	2010
Brasil *	s.d.	74.9
Argentina	49.0	56.6
Paraguay	36.1	51.4
Colombia	29.0	44.5
Chile	41.8	40.7
Costa Rica **	13.4	38.3
Bolivia	27.8	36.7
República Dominicana	s.d.	36.2
Ecuador	35.9	34.2
Guatemala	29.1	33.1
México	10.4	30.9
Uruguay	24.5	30.8
El Salvador	31.7	29.9
Perú	32.0	28.4
Honduras	23.1	27.7
Venezuela	27.9	24.7
Panamá	14.5	18.9

* Los datos corresponden al año 2009.

** Los datos corresponden a los años 2005 y 2009.

s.d. Sin datos.

FUENTE: *World Bank Enterprise Survey*.

Determinantes de la capacitación en América Latina

Que las necesidades de la fuerza laboral no parezcan estar correlacionadas fuertemente con la oferta de capacitación por parte de las empresas plantea la pregunta de qué es lo que gatilla que las empresas ofrezcan oportunidades de capacitación a sus trabajadores. González-Velosa, Rosas y Flores (2016) responden esta pregunta, al identificar los principales determinantes de la capacitación laboral formal para los empleados permanentes y formales en 11 países de América Latina usando datos la Encuesta Mundial de Ambiente de Negocios (*World Business Environment Survey*). Tanto para firmas pequeñas, medianas y grandes, los determinantes de la oferta de capacitación están relacionados con medidas de innovación y desarrollo tecnológico, como la inversión en desarrollo e investigación, la certificación ISO¹, la introducción de nuevos productos, y la mejora en los procesos internos. Esto apunta a que la mayor complejidad de las operaciones internas de las empresas aumenta la demanda por trabajadores con más y mejores habilidades, fomentando la oferta de capacitación por parte de las firmas.

Fuente: *Inter-American Development Bank, 2016.*

Asimismo, de acuerdo con la información recabada por la Encuesta sobre Productividad y Formación de Recursos Humanos en Establecimientos para el caso de Bahamas, Honduras, Panamá, Uruguay y Colombia, las empresas que capacitan priorizan habilidades específicas, por sobre habilidades de conocimiento o de comportamiento (Flores-Lima et al., 2014), mientras que la evidencia existente muestra que las habilidades de comportamiento y de conocimiento son las más escasas (Bassi et al., 2012). Esto sugiere un desacople entre las necesidades de las

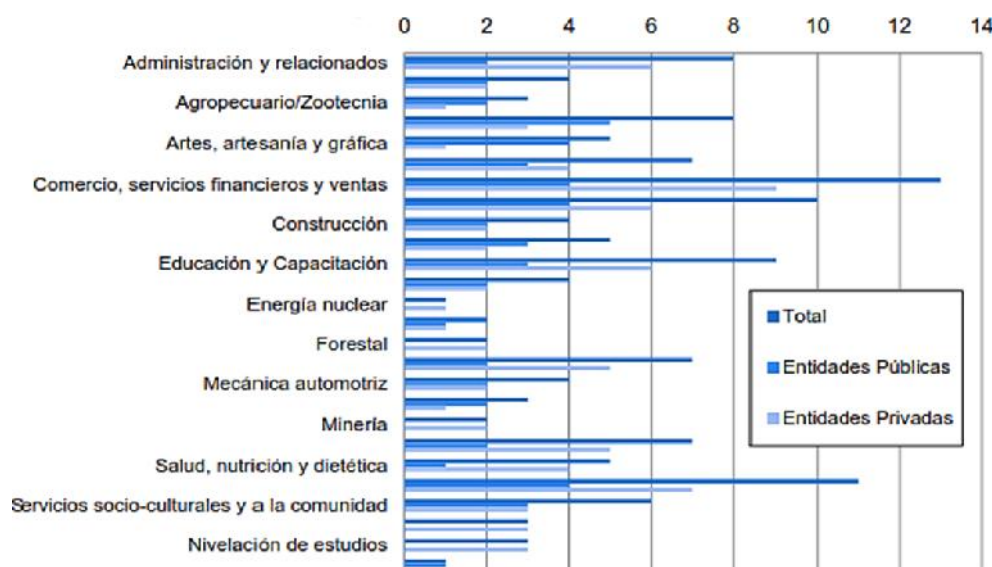
¹ La Organización Internacional de Normalización (ISO en sus siglas en inglés).

firmas en cuanto a habilidades, con la capacitación ofrecida por las mismas. Una posible explicación para que las firmas tiendan a capacitar más en habilidades específicas *versus* habilidades más escasas (como las de comportamiento o de conocimiento), tiene que ver con la posibilidad de que los trabajadores se lleven esas habilidades a otros empleos y las firmas no recuperen su inversión (Flores-Lima, et al. 2014).

5. Características de la capacitación

Los cursos ofertados cubren una gama bastante amplia de sectores de actividad. La información recogida de entidades prestadoras de servicios de capacitación indica que los sectores más representativos, sobre todo para entidades privadas, están en áreas de gestión y servicios —incluyendo comercio, ventas y servicios financieros; administración y relacionados; servicios a las personas; y educación y capacitación— así como destrezas más específicas, como computación, idiomas y procesos industriales. En las entidades públicas, algunas áreas como alimentación, gastronomía y turismo; artes, artesanía y gráficas; y ciencias y técnicas aplicadas tienen una oferta relevante.

ÁREAS TEMÁTICAS DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN OFERTADOS

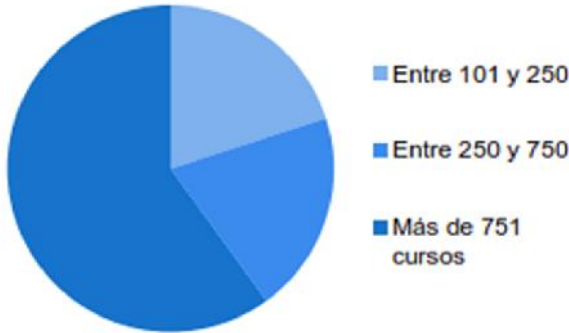


FUENTE: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas.

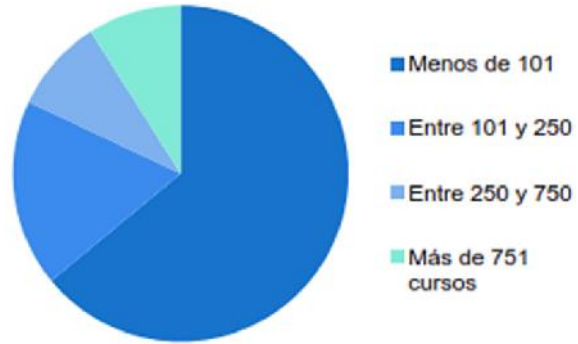
En materia de volumen de cursos ofertados, las entidades públicas para las que se dispone de información generalmente manejan elevados números de cursos (superiores a 100 y en varios casos a 750 cursos al año). Entre tanto, las entidades privadas muestran un mayor grado de heterogeneidad: cerca de la mitad de ellas ofertan menos de 60 cursos al año, mientras que una tercera parte tienen volúmenes similares a los de las entidades públicas.

NÚMERO DE CURSOS DE CAPACITACIÓN

¿Cuántos cursos de capacitación ofrecen típicamente al año?
Entidades públicas



¿Cuántos cursos de capacitación ofrecen típicamente al año?
Entidades privadas



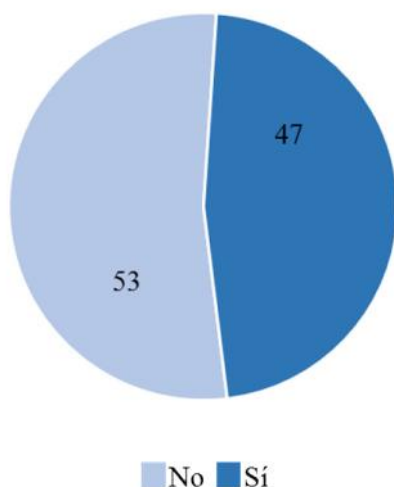
FUENTE: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas.

La gran mayoría de entidades ofertan cursos de capacitación abiertos al público en general, y la mitad de ellas tienen requisitos de admisión, aunque toman formas muy diversas incluyendo experiencia laboral mínima, estudios previos o niveles específicos de estudios superiores, conocimientos específicos de alguna rama o requisitos establecidos por la legislación o por las empresas con quienes se desarrollan los cursos.

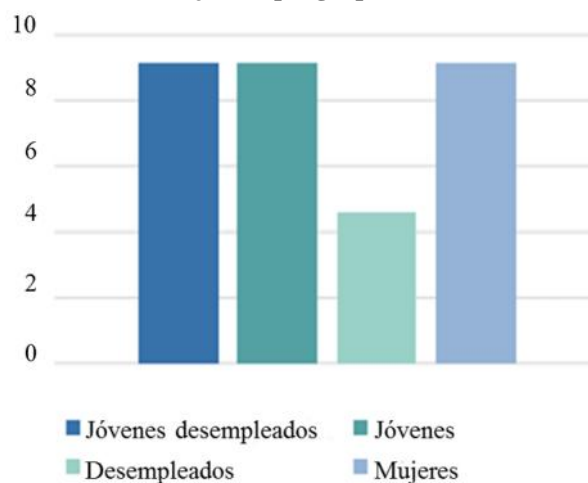
Más de la mitad de las instituciones (incluyendo todas las públicas y una cuarta parte de las privadas) ofertan también cursos diseñados para grupos específicos de la población, típicamente jóvenes, desempleados, mujeres o una combinación de estos grupos.

GRUPOS ESPECÍFICOS Y CURSOS DE CAPACITACIÓN - Porcentaje -

¿Son diseñados para grupos específicos?



¿Para qué grupos?



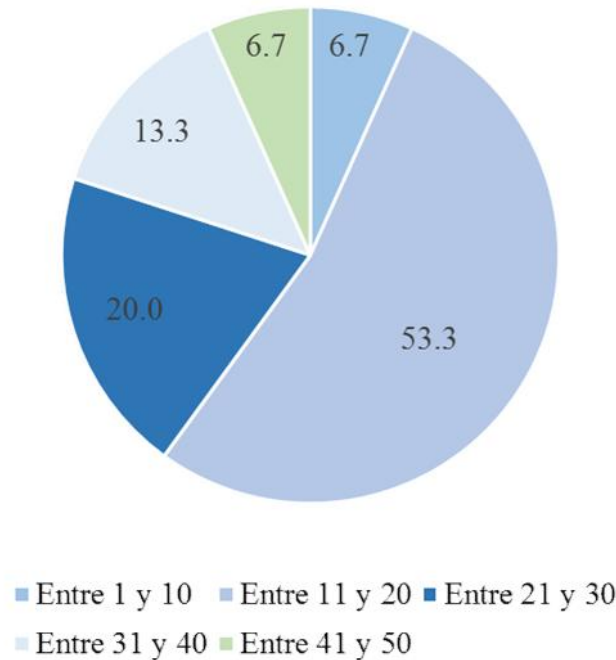
FUENTE: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas.

Todas las entidades públicas, y más de 90% de las privadas, mencionan diseñar cursos en conjunto con empresas. Sin embargo, las modalidades detalladas de impartición de los cursos, como se verá más adelante, sugieren que las entidades privadas son más flexibles a la hora de ajustar las características de sus cursos a las necesidades de las empresas.

La mitad de los cursos de capacitación manejan grupos de 11 a 20 personas. A diferencia de las entidades públicas, las entidades privadas —para quienes el tamaño de 11 a 20 personas sigue representando el más común— gestionan cursos más heterogéneos en tamaño, probablemente reflejando el hecho de que tienen una oferta más adaptable a necesidades específicas de empresas (varias mencionan cursos descentralizados en las instalaciones empresariales, o prácticas duales).

TAMAÑO PROMEDIO DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN - Porcentaje -

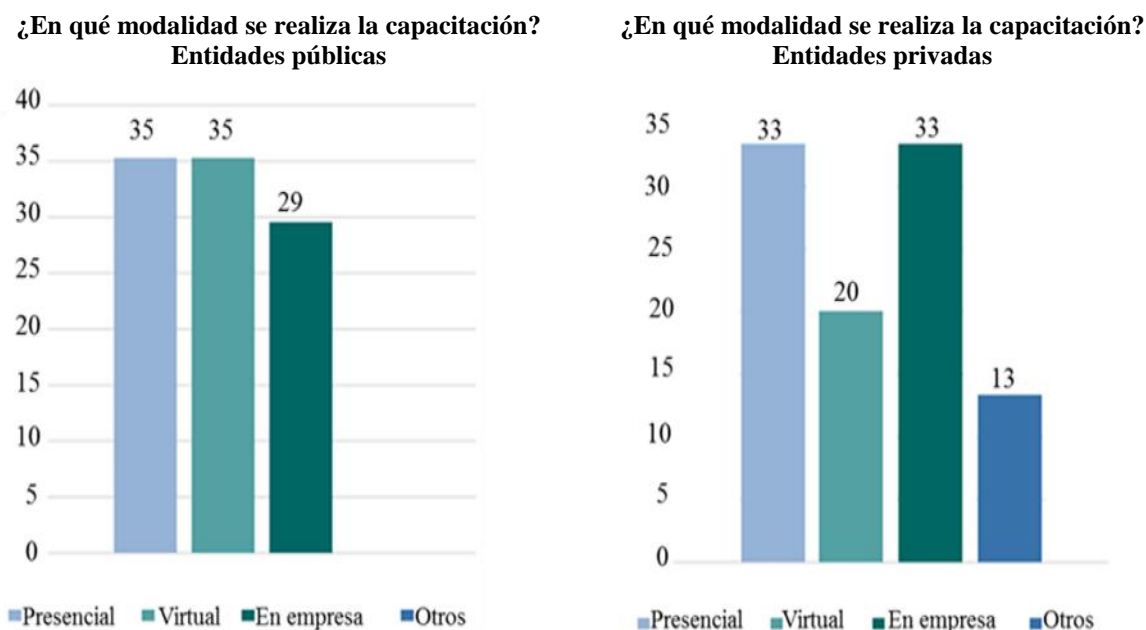
¿Cuántas personas promedio tiene un curso de capacitación?



FUENTE: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas.

La disponibilidad de cursos con diferentes modalidades —presenciales, virtuales, en empresa— es bastante generalizada en entidades públicas y privadas. Estas últimas instituciones mencionan realizar cursos con modalidades particulares y adaptables, incluyendo cursos híbridos (presencial/virtual) en distintos grados, semi presenciales, en instalaciones especializadas o en alianza con otras entidades educativas.

MODALIDAD DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN - Porcentaje -

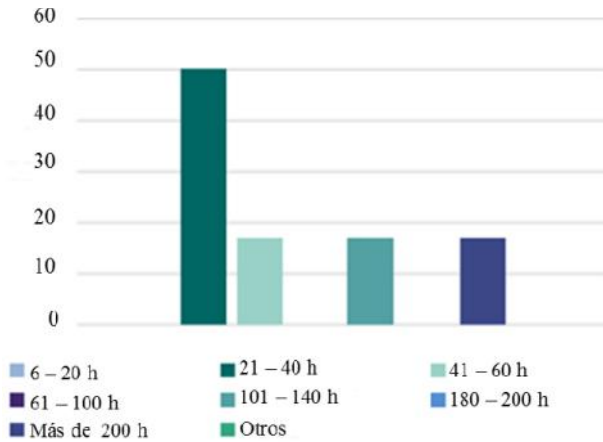


FUENTE: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas.

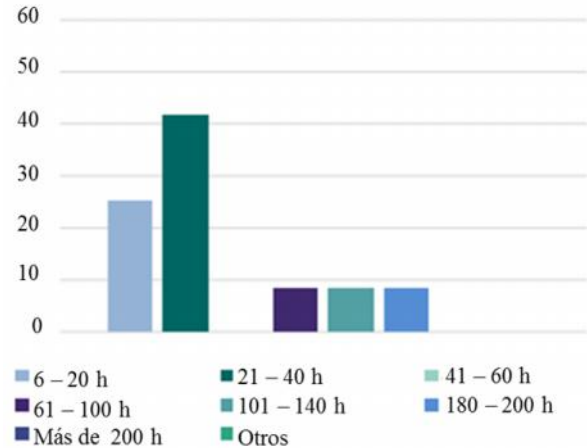
Los cursos de 21 a 40 horas son los más representativos, tanto para entidades públicas como privadas, aunque hay una diversidad de otras opciones. Algunas entidades públicas ofrecen cursos mucho más largos (superiores a 200 horas), más cercanos a programas de formación profesional cortos. A su vez, una cuarta parte de las entidades privadas ofertan cursos cortos (de 6 a 20 horas) que reflejan la diversidad de la demanda empresarial y de desarrollo de habilidades puntuales.

DURACIÓN DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN - Porcentaje -

¿Cuál es la duración en horas de un curso promedio?
Entidades públicas



¿Cuál es la duración en horas de un curso promedio?
Entidades privadas



FUENTE: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas.

En cuanto a duración de la capacitación en semanas, El Salvador tiene el tiempo promedio de capacitación más corto, con 4 semanas, seguido por Uruguay con 10 semanas (2 meses y medio), y Paraguay y Colombia con 13 y 14 semanas respectivamente. Al analizar la duración en tramos, se puede apreciar la variación dentro de los países. En El Salvador y Uruguay, las capacitaciones son las más cortas, concentrándose principalmente en la categoría de 1 semana o menos, mientras que en Colombia 3 de cada 10 capacitaciones están concentradas en el tramo de una a cuatro semanas.

DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN TRAMOS
- Porcentaje -

	Colombia 2012	Paraguay 2015	El Salvador 2013	Uruguay 2013
1 semana o menos	19.6	47.4	54.9	34.6
Entre más de 1 y 4 semanas	30.5	10.5	24.4	19.9
Entre más de 4 y 12 semanas	23.8	16.0	13.6	20.3
Entre más de 12 y 24 semanas	12.7	11.7	4.9	14.6
Más de 24 semanas	13.5	14.4	2.3	10.7
Promedio en semanas	14	13	4	10

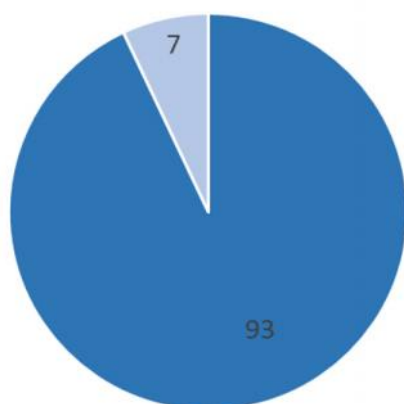
FUENTE: Encuesta de Longitudinal de Protección Social, Bases Armonizadas del Observatorio de Seguridad Social de ALC.

La gran mayoría de entidades evalúan el aprendizaje de los cursos, aunque los métodos de evaluación señalados son muy diversos, incluyendo exámenes, *tests* de evaluación, trabajos, portafolio de entregables, proyectos prácticos, evaluaciones de aprendizaje y actitudinales y mecanismos de seguimiento en empresa.

Asimismo, la gran mayoría de entidades generan alguna certificación de las habilidades adquiridas en la capacitación, generalmente reconocida por las autoridades competentes. Se menciona una multiplicidad de autoridades competentes para dicha certificación, como ministerios de diferentes ramos, institutos públicos de formación, certificaciones empresariales o sectoriales y certificaciones internacionales.

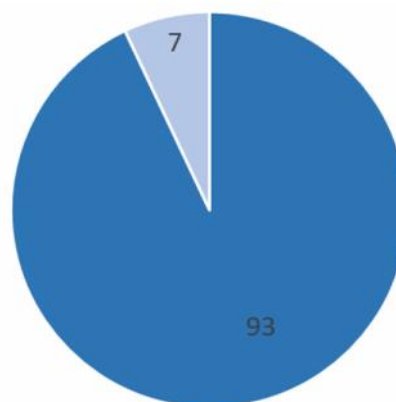
EVALUACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN - Porcentaje -

¿Se evalúa el aprendizaje de los participantes en los cursos?



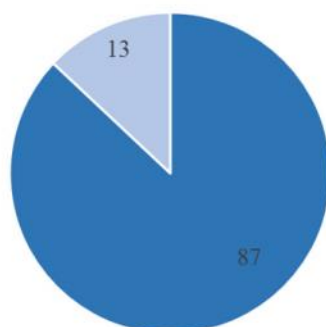
■ Sí ■ No

Existe alguna certificación de las competencias/habilidades adquiridas



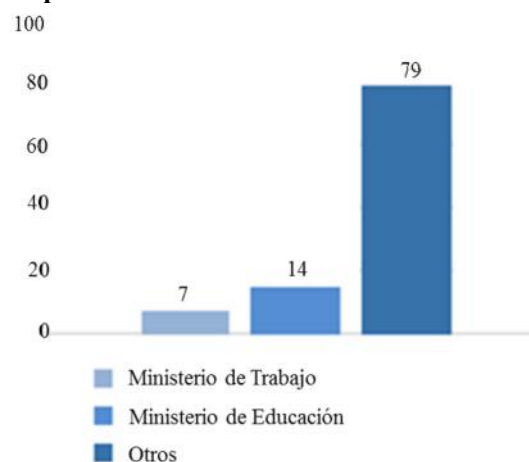
■ Sí ■ No

Si existe certificación, ¿es ésta reconocida por las autoridades competentes?



■ Si ■ No

De ser el caso, ¿quién es la autoridad competente para el reconocimiento de los cursos?



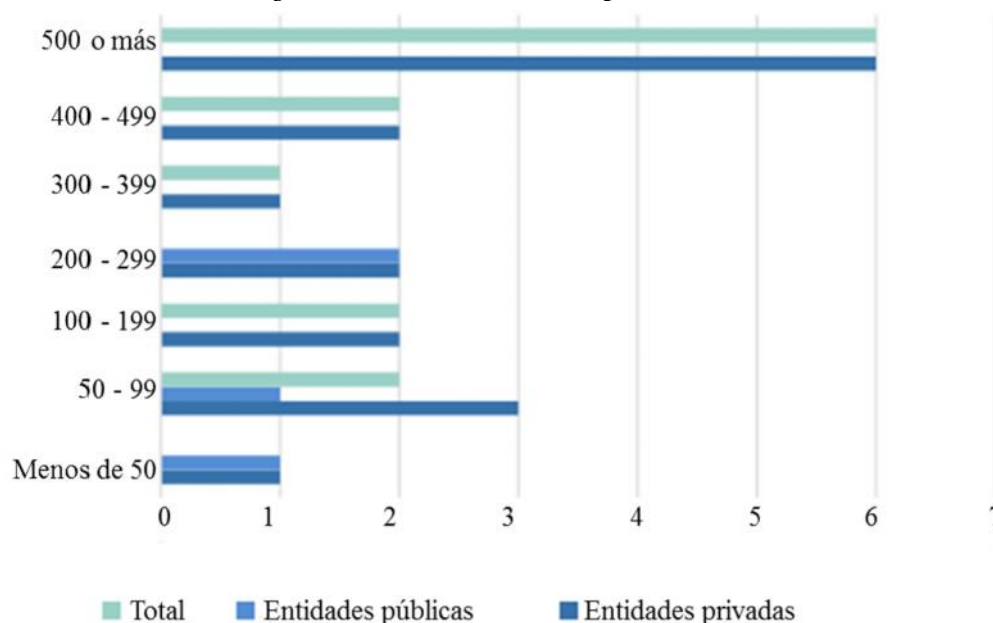
FUENTE: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas.

El costo promedio de un curso de capacitación puede ser bastante variable. Sin embargo, la mayoría de entidades privadas indican un costo promedio superior a 500 dólares, mientras que las entidades públicas señalan algunos costos entre 200 dólares y 299 dólares por curso, y otros mucho más económicos (inferiores a 50 dólares). En

cuanto al financiamiento de estos costos, la mitad de las entidades públicas menciona una combinación de recursos del empleador, la persona capacitada y fondos públicos. Mientras tanto, la mitad de las entidades privadas señala principalmente a las empresas o empleadores como el principal financiador, seguido por la persona capacitada, y complementado por becas. Retomamos este tema en la próxima sección.

COSTOS DE CURSOS DE CAPACITACIÓN - Dólares estadounidenses -

¿Cuál es el costo de un curso promedio?



FUENTE: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas.

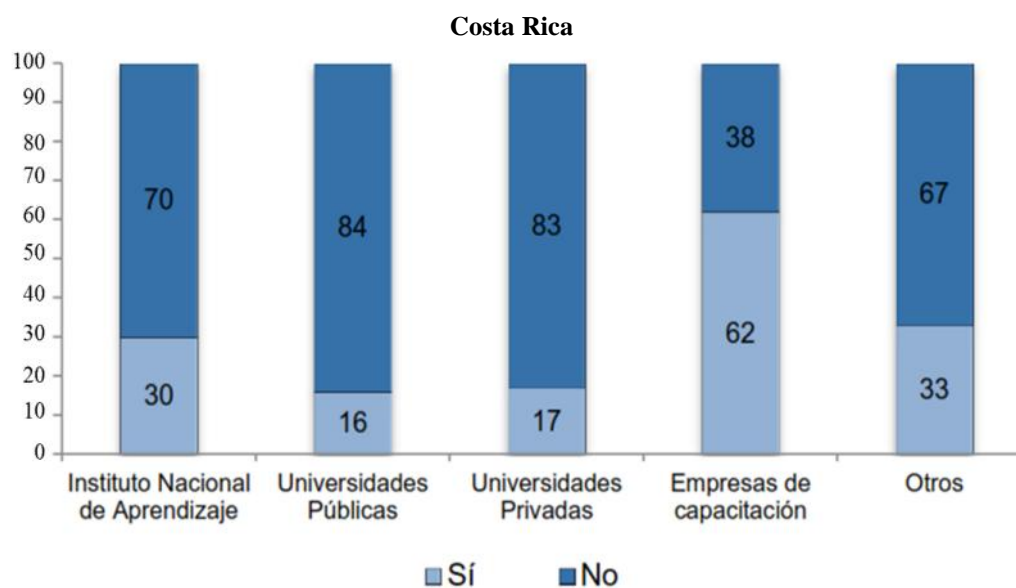
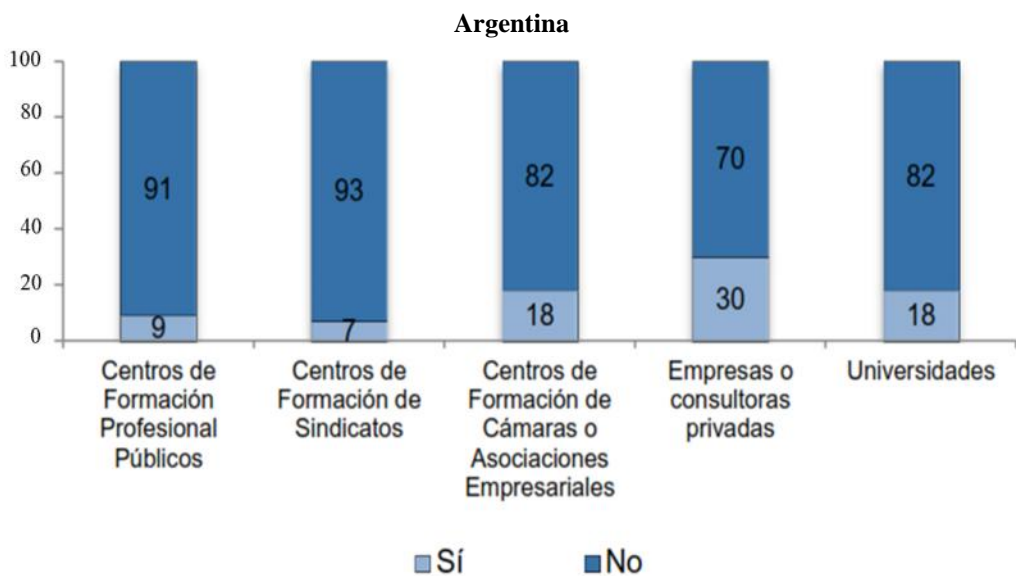
6. Prestación y financiamiento de servicios de capacitación

Tal como se argumentó previamente, una parte significativa de la capacitación se realiza por fuera de la empresa. ¿Cuán diversa es la oferta de prestadores de capacitación? La realidad es que la información oficial sobre prestadores de servicios de capacitación es limitada y no está públicamente disponible. Una de las pocas fuentes de información al respecto son las encuestas de empresas. Éstas

sugieren que existe diversidad de prestadores de capacitación y que la importancia relativa de distintos tipos de prestadores varía fuertemente entre países, quizás como resultado de los arreglos institucionales existentes en cada país.

En el caso de Argentina, el principal proveedor de capacitación son empresas o consultoras privadas, tendencia que se repite en Costa Rica. El caso de Perú es distinto, ya que los institutos tecnológicos y las universidades son los principales proveedores de capacitación (Gráfica siguiente).

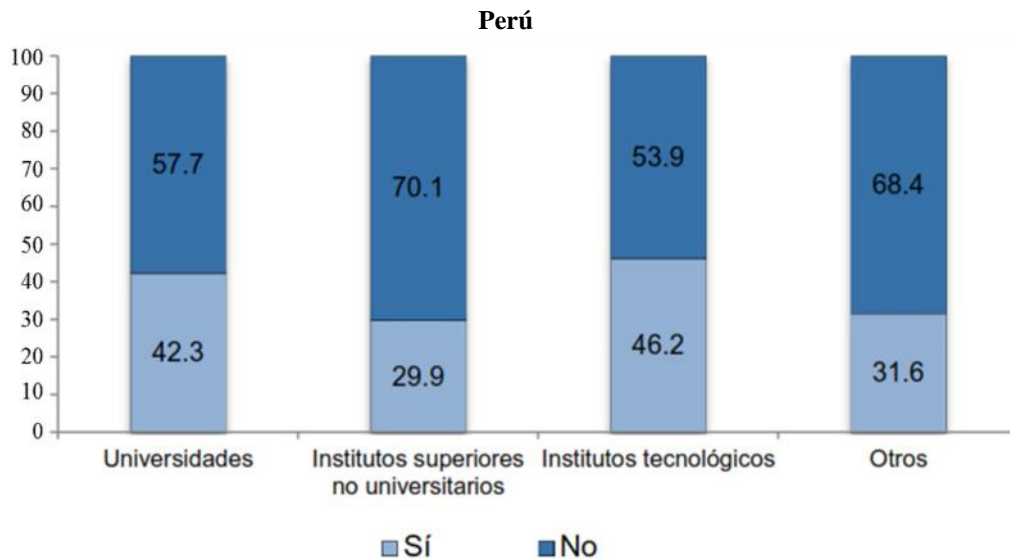
ORGANISMOS DE CAPACITACIÓN USADOS POR LAS EMPRESAS
(Respuesta múltiple)
- Porcentaje -



FUENTE: *Inter-American Dialogue / Laureate International Universities.*

Continúa...

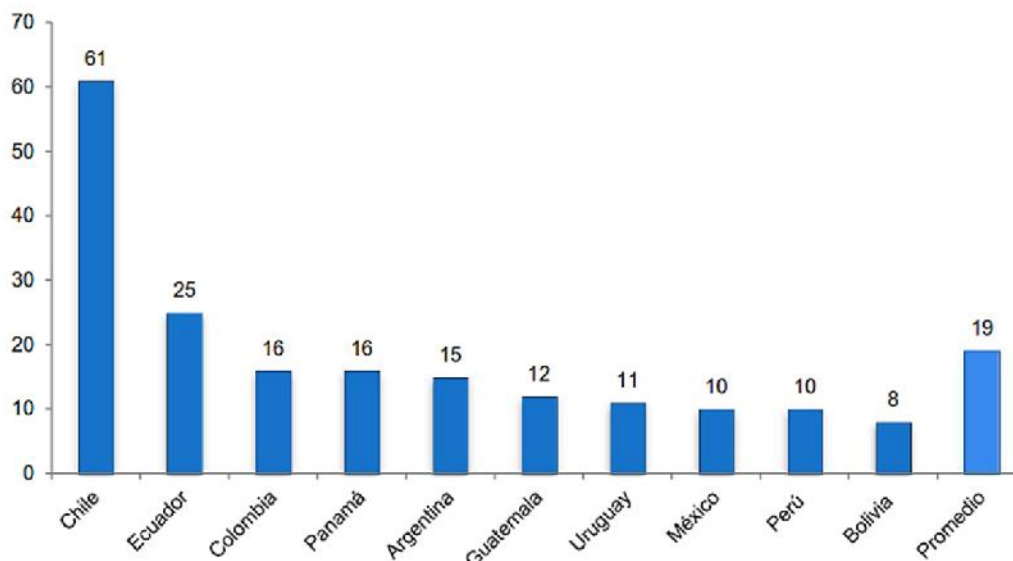
ORGANISMOS DE CAPACITACIÓN USADOS POR LAS EMPRESAS
(Respuesta múltiple)
- Porcentaje -



FUENTE: *Inter-American Dialogue / Laureate International Universities.*

Como puede observarse en la Gráfica siguiente, el uso de financiamiento público para la capacitación es limitado en la región, y solo en el caso de Chile este mecanismo de financiamiento se usa de manera generalizada. Las empresas en Ecuador se encuentran por sobre el promedio regional, pero el resto de los países utilizan el financiamiento público de manera muy limitada.

EMPRESAS QUE CAPACITAN CON FINANCIAMIENTO PÚBLICO - Porcentaje -



FUENTE: Flores-Lima, González-Velosa y Rosas-Shady, 2014 basado en datos de la *World Bank Enterprise Survey*.

Las fuentes de financiamiento de la capacitación varían mucho de acuerdo al país. En Guatemala, Ecuador y El Salvador, la principal fuente de financiamiento son las empresas. E Colombia y Paraguay, en cambio, el financiamiento es primordialmente personal o familiar. El financiamiento público a la capacitación es bajo en países como Guatemala y Ecuador (5% o menos), y apenas supera el 20% en Colombia (21%), El Salvador (22%) y Paraguay (27%).

FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

	Guatemala (respuesta múltiple)	Ecuador (respuesta múltiple)	Colombia (respuesta múltiple)	Paraguay	El Salvador
Personal	15.5	24.9	34.7	34.2	7.6
Empleador	70.4	53.8	26.5	15.2	48.6
Gobierno	5.1	5.0	21.1	27.4	21.9
Sindicato	s.d.	n.d.	0.7	1.6	0.3
Otro	9.0	n.d.	1.6	7.1	14.6
Gratuito	s.d.	16.3	17.4	12.5	6.6

FUENTE: Encuesta de Longitudinal de Protección Social, Bases Armonizadas del Observatorio de Seguridad Social de ALC, ENEI 2013-II, ENEMDU Dic 2013

Para comprender la naturaleza del mercado de capacitaciones es necesario poder combinar la información de financiamiento y naturaleza de la provisión. Los cuadros Provisión y Financiamiento en Guatemala y Provisión y Financiamiento en Ecuador muestran esa información para los casos de Ecuador y Guatemala, donde la misma está disponible en encuestas de hogares. Estos datos dan una clara imagen de un mercado de capacitación fuertemente privatizado, tanto en lo que corresponde a la fuente de financiamiento como a la naturaleza de la provisión. Al menos en el caso de financiamiento, los datos de la *Enterprise Survey* revelan que, en promedio, sólo el 19% de las empresas usan financiamiento público para la capacitación, con la gran excepción de Chile, donde los incentivos del sistema promueven el uso de financiamiento público a través de SENCE (Flores-Lima et al., 2014). Para el caso de la provisión, es difícil saber la medida en que éstos son casos inusuales o, por el contrario, representativos de la situación en otros países. Pero en todo caso, si levantan preguntas acerca de las implicaciones de estos sistemas en dimensiones tales como la equidad (en términos de qué trabajadores tienen oportunidades de capacitarse) y calidad (en términos de cuáles son los marcos regulatorios bajo los cuales se desarrolla la capacitación), temas que discutimos en la próxima sección del informe.

PROVISIÓN Y FINANCIAMIENTO EN GUATEMALA

		Provisión		
		Público	Empresa	Organización sin fines de lucro u otro
Financiamiento	Público	4.0	0.3	0.7
	Empresa	7.0	33.9	13.0
	Personal	12.3	2.0	10.6
	Otro	3.7	4.0	8.6

FUENTE: ENEI 2013 – II.

PROVISIÓN Y FINANCIAMIENTO EN ECUADOR

		Provisión		
		Público	Empresa	Organización sin fines de lucro u otro
Financiamiento	Público	2.4	1.4	1.5
	Empresa	10.0	52.5	8.2
	Personal	3.8	1.3	9.9
	Otro	4.2	0.2	4.8

FUENTE: ENEMDU Dic. 2013.

7. Implicaciones

la información presentada en este informe muestra un panorama diverso en lo que concierne a la capacitación laboral en América Latina. Más allá que lo miremos desde el punto de vista de las empresas o de los individuos, existen esfuerzos significativos en curso. En otras palabras, aun cuando la incidencia sea menor que en países de la OCDE, la realidad es que muchos latinoamericanos están recibiendo capacitación laboral.

Una preocupación importante que surge de los datos es que esos esfuerzos no están distribuidos de manera equitativa entre distintos grupos. En particular, encontramos fuerte evidencia que los trabajadores con menos educación reciben significativamente menos capacitación que sus pares con mayores niveles educativos. Del mismo modo, hay evidencia que los trabajadores en empresas pequeñas en general tienden a recibir menos capacitación. Estos factores tienden a reforzar las inequidades que surgen del mismo sistema educativo.

Las brechas específicas de habilidades varían entre países, pero en términos generales sugieren que estas involucran debilidades en diversas áreas (habilidades cognitivas, socio-emocionales y técnicas). La evidencia disponible sugiere que la oferta de capacitación no está plenamente adecuada a las demandas de habilidades que manifiestan los empleadores.

Esto nos lleva a enfatizar la importancia de comprender mejor los modos en que operan los mercados de capacitación laboral. La falta de información lo suficientemente detallada representa un cuello de botella muy importante en este sentido. Simplemente no sabemos lo suficiente sobre las características de los prestadores de servicios de capacitación y de los programas que ofrecen. Lo que sí queda en claro es que la oferta es diversa y que las instituciones oficiales de capacitación están lejos de tener un monopolio o aun, una presencia mayoritaria en estos mercados. Del mismo modo, y reconociendo las limitaciones en información cuantitativa al respecto, es notable el hallazgo que el financiamiento público tampoco es la norma en estos mercados.

La falta de información tanto sobre demandas de habilidades como sobre oferta de programas que observamos, tiene fuertes implicancias para la operatoria de los mercados de servicios de capacitación laboral. Si esta operatoria no es transparente

para los investigadores, es altamente improbable que lo sea para los individuos y empresas que participan en estos mercados.

De igual manera, la falta de información hace difícil tener una idea sobre la calidad de los cursos impartidos a los trabajadores, y más aún, sobre la efectividad y el impacto que estos tienen en la mejora de habilidades y por consiguiente, en la productividad de las empresas.

Este panorama nos lleva a enfatizar la importancia de avanzar de una manera más sistemática en la recolección y difusión de información de alta calidad sobre la demanda y oferta de servicios de capacitación, y el gran valor que la misma siga patrones comunes que permitan la comparación entre países y a lo largo del tiempo.

Anexo

**TABLA A.1 PORCENTAJE DE POBLACIÓN ADULTA (25-65 AÑOS)
POR NIVEL DE HABILIDAD**

País	Año	Baja (0-8 años de educación)	Mediana (9-13 años de educación)	Alta (más de 13 años de educación)
Chile	2011	29.3	48.6	22.0
Argentina	2012-I*	29.8	40.5	29.7
Panamá	2012	34.8	38.9	26.3
Perú	2011	39.0	36.3	24.6
Uruguay	2011	41.2	39.8	19.0
México	2010	43.4	39.5	17.0
Venezuela	2006	46.4	34.5	19.0
Bolivia	2011	46.8	28.5	24.7
Ecuador	2011	48.3	30.4	21.2
Colombia	2011	49.4	34.3	16.3
República Dominicana	2011	51.9	31.1	17.0
Brasil	2011	52.1	32.8	15.1
Paraguay	2011	53.3	29.0	17.7
Costa Rica	2010	55.4	26.8	17.8
El Salvador	2010	56.7	31.3	12.0
Nicaragua	2009	68.1	21.2	10.7
Guatemala	2011	76.0	18.0	6.0
Honduras	2011	72.9	20.0	7.1
Promedio OCDE	2012	24.0	44.0	33.0

FUENTE: Elaboración de los autores usando datos SEDLAC y el reporte “*Education at a Glance Data*” de la OECD, 2014.

Anexo metodológico

El presente reporte usa información de encuestas a hogares, encuestas a empresas y una encuesta a prestadores de educación realizada por el Grupo Laureate y Diálogo Interamericano. A continuación se presenta una tabla que detalla las encuestas a hogares y a empresas utilizadas y su origen.

TABLA A.2 ENCUESTAS A HOGARES

País	Encuesta	Fuente
Brasil	<i>Pesquisa Mensal de Emprego, 2015</i>	Se accedió a los microdatos a través de <i>Data Zoom</i> , desarrollado por el Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica de Río de Janeiro, que desarrollaron los códigos para procesar los datos.
Chile	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), 2013	Microdatos
Ecuador	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Diciembre, 2013	Microdatos
Guatemala	Encuesta Nacional de Empleo en Ingresos (ENEI), 2013-II	Microdatos
Colombia	Encuesta Longitudinal de Protección Social, 2012	Encuesta de Longitudinal de Protección Social, Bases Armonizadas del Observatorio de Seguridad Social de ALC
El salvador	Encuesta Longitudinal de Protección Social, 2013	
Uruguay	Encuesta Longitudinal de Protección Social, 2012	
Paraguay	Encuesta Longitudinal de Protección Social, 2015	

TABLA A.3 ENCUESTAS A EMPRESAS

País	Encuesta	Fuente
Argentina	Módulo de Capacitación de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), 2013	Informe “Actividades de capacitación en empresas privadas - Año 2013”. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Agosto, 2014.
Chile	Encuesta Longitudinal de Empresas, 2013	Microdatos
Costa Rica	Encuesta Proyecto CEPAL - UCR, 2009	Microdatos Informe “Mercado Laboral y Diálogo Social en el Costa Rica”. Jurgen Weller, 2011
Perú	Encuesta Instituto CUANTO, 2009	Microdatos Informe “Mercado Laboral y Diálogo Social en el Perú”. Jurgen Weller, 2011
El Salvador	Encuesta Centro de Investigación de la Opinión Pública Salvadoreña (CIOPS), 2010	Informe “Mercado Laboral y Diálogo Social en El Salvador”. Jurgen Weller, 2010

Adicionalmente, se realizó una encuesta en línea a prestadores de educación en América Latina. A continuación se presentan detalles de la encuesta.

TABLA A.4 ENCUESTAS A PRESTADORES DE EDUCACIÓN LAUREATE – DIÁLOGO INTERAMERICANO

Información Recabada	
Respuestas	<p>Características de los participantes en cursos de capacitación. Características de los cursos ofrecidos Financiamiento de los cursos de capacitación</p> <p>La encuesta se envió a más de 250 instituciones públicas o privadas que proveen servicios de capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 12 instituciones la encuesta. ➤ Se agregó información sobre 5 instituciones públicas de acuerdo a la información disponible en línea (INAP Argentina, EGPP Bolivia, SENAC Brasil, SECAP Ecuador, INTECAP Guatemala) y los datos compilados por SENCE Chile. ➤ Instituciones de 11 países distintos respondieron la encuesta.

Fuente de información:

<http://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/12/La-Capacitación-Laboral-en-América-Latina-FINAL-1.pdf>

Elección presidencial: lo que contiene el programa de Marine Le Pen (Le Monde)

El 4 de febrero de 2017, el periódico Le Monde publicó la nota “Elección presidencial: lo que contiene el programa de Marine Le Pen”, la candidata del Frente Nacional (FN) para la elección presidencial de 2017, quien dio a conocer “144 compromisos presidenciales” los cuales se presentan a continuación.

I. Una Francia libre

Devolver a Francia su soberanía nacional. Hacia una Europa de naciones independientes, al servicio de los pueblos

1. Rencontrar nuestra libertad y el control de nuestro destino devolviendo al pueblo francés su soberanía (monetaria, legislativa, territorial y económica). Para esto, se establecerá una negociación con nuestros socios europeos seguida de un *referéndum* sobre nuestra pertenencia a la Unión Europea. El objetivo es lograr un proyecto europeo que respete la independencia de Francia, las soberanías nacionales y que sirva a los intereses de los pueblos.

Reformas institucionales: devolver la palabra al pueblo y establecer una democracia de proximidad

2. Organizar un *referéndum* con el propósito de revisar la Constitución y condicionar toda revisión futura de la Constitución a un *referéndum*. Ampliar el alcance del artículo 11 de la Constitución.
3. Permitir la representación de todos los franceses por votación proporcional en todas las elecciones. En la Asamblea Nacional, la proporción será integral con una prima mayoritaria del 30% de los puestos para la lista de llegada frente a un máximo del 5% de los votos para ser elegido.

4. Reducir el número de diputados a 300 (frente a los 577 que hay actualmente) y, el número de senadores a 200 (frente a 348 que hay actualmente).
5. Crear un verdadero *referéndum* de iniciativa popular con la propuesta de al menos 500 mil votantes.
6. Mantener tres niveles de administración pública (en lugar de los seis actuales): comunas, departamentos y Estado. Esta reforma será una garantía de:
 - simplificación (eliminación de duplicados y clara división de poderes);
 - proximidad (dando más peso a los funcionarios elegidos que los franceses conocen, como los alcaldes);
 - ahorro (principalmente en la indemnización de los funcionarios elegidos y los gastos de funcionamiento). Esto permitirá una rápida disminución de los impuestos locales.

En consecuencia reevaluar el funcionamiento y el estatus de los alcaldes de pequeñas y medianas comunas.

Volver a hacer de Francia un país de libertades

7. Garantizar la libertad de expresión y las libertades digitales mediante su inclusión en las libertades fundamentales protegidas por la Constitución, al mismo tiempo que se fortalece la lucha contra el ciber-yihadismo y la pedofilia-criminalidad. De la misma forma, facilitar los procedimientos, para las víctimas, que tienen por objetivo hacer que se reconozca la difamación o la injuria.

8. Crear un reglamento interno con valor constitucional que incluya la protección de los datos personales de los franceses, específicamente obligándolos a almacenar esos datos en servidores localizados en Francia.
9. Defender los derechos de las mujeres: luchar contra el islamismo que impide sus libertades fundamentales; desarrollar un plan nacional para la igualdad salarial de mujeres y hombres y luchar contra la escasez profesional y social.
10. Asegurar el respeto de la libertad de asociación en los únicos límites requeridos por el orden público y apoyar a las pequeñas estructuras asociativas culturales, deportivas, humanitarias, sociales, educativas, etcétera, que animan la vida de nuestros territorios. Lograr una verdadera libertad sindical mediante la eliminación del monopolio de la representatividad y moralizar la vida sindical mediante un control público de financiamiento de los sindicatos.
11. Garantizar la libertad de educar a los hijos, a su elección, al mismo tiempo que se controla estrictamente la compatibilidad con los valores de la República de la educación impartida en las escuelas privadas no incluidas en el contrato.

II. Una Francia Segura

Restablecer el orden republicano y el estado de derecho en todos lados y para todos

12. Restablecer la seguridad, garantizando la protección de las libertades individuales.
13. Reformar masivamente las fuerzas del orden público: no sólo en cuanto a personal (plan de reclutamiento de 15 mil policías y gendarmes), y materiales (modernización de equipos, comisarías y cuarteles, adaptación de armamentos a

nuevas amenazas), sino también moral y jurídicamente (principalmente por la presunción de legítima defensa). Garantizar la condición militar de los gendarmes.

14. Reorientar a la policía y el ejército en su misión de seguridad pública mediante la liberación de las tareas administrativas e indebidas.

15. Establecer un plan de desarme en los suburbios afectados y recuperar las zonas de ilegalidad a través del Estado. Focalizar a 5 mil jefes de pandillas de delincuentes y criminales identificados por el Ministerio del Interior. Con el propósito de evitar su reproducción, establecer además de la sanción penal la orden civil de alejamiento.

16. Restablecer los servicios de inteligencia para luchar contra el tráfico de criminales.

Una respuesta penal sólida y rápida

17. Aplicar la tolerancia cero y poner fin a la indulgencia judicial por la anulación de las leyes penales laxas (como la ley Taubira), el restablecimiento de las penas mínimas y la eliminación de la reducción automática de condenas.

18. Lucha contra la delincuencia de menores a través de la responsabilidad de los padres mediante el pago de ayudas sociales a los padres de los menores reincidentes en caso de manifestarse una deficiencia educativa.

19. Implantar una condena de prisión perpetua real irreducible para los crímenes más graves.

20. Crear, en 5 años, 40 mil plazas adicionales en las prisiones.

21. Restablecer la expulsión automática de criminales y delincuentes extranjeros. Establecer acuerdos bilaterales que permitan que los extranjeros condenados cumplan su condena en su país de origen.
22. Volver a colocar a la administración penitenciaria en el Ministerio del Interior y fortalecer los servicios de información penitenciaria.
23. Aumentar el número de puestos de magistrados, principalmente por una contratación externa. Con el propósito de romper con la cultura de indulgencia, eliminar la Escuela Nacional de la Magistratura y crear un sistema de formación común en las carreras judiciales (con las escuelas de aplicación).

Recuperar las fronteras que protejan y acabar con la inmigración incontrolada

24. Restablecer las fronteras nacionales y salir de la zona de Schengen (un dispositivo particular para los trabajadores fronterizos será creado para facilitar el cruce de fronteras). Recuperar las tropas de soldados eliminados en las aduanas a través de la contratación de 6 mil agentes durante cinco años.
25. Impedir la regularización o naturalización de los extranjeros en una situación ilegal. Simplificar y automatizar su expulsión.
26. Disminuir la inmigración legal a un balance anual de 10 mil. Poner fin a la automatización del reagrupamiento y del acercamiento familiar, así como a la adquisición automática de la nacionalidad francesa por matrimonio. Eliminar la atracción de los inmigrantes.
27. Eliminar el derecho al suelo: la adquisición de la nacionalidad francesa será posible únicamente por el parentesco o la naturalización cuyas condiciones también serán más exigentes. Eliminar la doble nacionalidad extra-europea.

28. Volver al espíritu inicial de derecho de asilo que solo podrá otorgarse tras la presentación de solicitudes en las embajadas y consulados franceses en el país de origen o los países vecinos.

Erradicar el terrorismo y romper las redes fundamentalistas islámicas

29. Prohibir y disolver las organizaciones de todo tipo relacionadas con los fundamentalistas islámicos. Expulsar a todos los extranjeros vinculados al fundamentalismo islámico (principalmente los fichados).

30. Cerrar todas las mezquitas extremistas identificadas por el Ministerio del Interior y prohibir el financiamiento extranjero de lugares de culto y de su personal. Prohibir todo financiamiento público (estatal, de las colectividades territoriales) de los lugares de culto y actividades religiosas.

31. Luchar contra las células yihadistas: la pérdida de la nacionalidad francesa, expulsión y prohibición del territorio para cualquier binacional vinculado con los yihadistas. Aplicar el artículo 411-4 del Código penal de acerca de los servicios de inteligencia contra el enemigo y de forma preventiva detener a todo individuo de nacionalidad francesa relacionado con una organización extranjera que provoque actos de hostilidad o agresión contra Francia y los franceses. Establecer la lista de estas organizaciones.

32. Restablecer de la indignidad nacional para las personas culpables de crímenes y delitos relacionados con el terrorismo islamista.

33. Reforzar los recursos humanos y técnicas de servicios de información interna y externa y crear un organismo único para luchar antiterrorista relacionado directamente con el Primer Ministro, responsable del análisis de las amenazas y la coordinación operativa.

III. Una Francia próspera

Un nuevo modelo patriota en favor del empleo

34. Establecer un plan de reindustrialización en el contexto de una cooperación asociativa entre la industria y el Estado -estrategia para privilegiar la economía real frente a las finanzas especulativas.
35. Apoyar a las empresas francesas frente a la competencia internacional desleal a través de un proteccionismo inteligente y el restablecimiento de una moneda nacional adaptada a nuestra economía, como incentivo de nuestra competitividad.
36. Con el fin de asegurar la protección de los consumidores y la competencia leal, prohibir la importación y la venta de productos que procedan del extranjero que no cumplan con las normas impuestas a los productores franceses. Paralelamente, apoyar a las “fabricas francesas” mediante el etiquetado obligatorio, claro y honesto sobre el origen de la producción y comercialización de productos en Francia.
37. Establecer un verdadero patriotismo económico liberándose de las presiones europeas y reservando los mandos públicos a las empresas francesas si la diferencia del precio es razonable. Reservar una parte de los mandos públicos para las PYME.
38. Eliminar en nuestro territorio el “desplazamiento temporal de trabajadores”, que crea una competencia desleal inaceptable. Establecer un impuesto adicional a la contratación de trabajadores extranjeros con el fin de asegurar efectivamente la prioridad nacional y el empleo de los franceses.

39. Garantizar la protección de los sectores estratégicos y del crecimiento mediante un control de las inversiones extranjeras que afecten los intereses nacionales a través de la Autoridad de Seguridad Económica. Crear bajo la tutela de la Caja de Depósitos y Consignaciones un fondo soberano con la doble misión de proteger a las empresas de ser acosadas por otras empresas o por las ofertas públicas de adquisición de acciones (OPA) hostiles y, por otra parte, llevar las participaciones a los sectores en desarrollo.

40. Crear una Secretaria de Estado dedicada a los cambios económicos ligada al Ministerio de Finanzas para anticipar los cambios en las formas de trabajo relacionados con las nuevas tecnologías (ubérisation, robotización, economía de intercambio...). En cooperación con los sectores relacionados, establecer una nueva regulación para preservar una competencia leal.

41. Fijar la innovación en Francia prohibiendo en caso de financiamiento público que la empresa sea cedida a una empresa extranjera durante diez años. Promover los sectores estratégicos de investigación e innovación, aumentando la deducción fiscal de bienes. Incrementar al 30% el presupuesto público de la investigación (llevándolo a 1% del PIB).

42. Crear un gran Ministerio de Ultramar y del mar para mejorar la dimensión marítima de Francia y desarrollar un plan estratégico de inversión en torno a la economía del oro azul.

43. Regresar al orden a nuestras finanzas públicas poniéndole fin al mal uso de los gastos públicos (principalmente aquellos relacionados con la inmigración y la Unión Europea) además de luchar contra el fraude social y fiscal. Salir de la dependencia de los mercados financieros autorizando un nuevo financiamiento directo del Tesoro por el Banco de Francia.

Apoyar a las empresas que favorecen a la economía real

44. Disminuir la complejidad administrativa y fiscal que afecta a las pequeñas y medianas empresas (TPE-PYME): servicio integrado único (social, fiscal y administrativo), generalización del “empleo al servicio de la empresa” en las TPE, sustitución del cargo de impedimento, inaplicable en su forma actual, por un nuevo dispositivo basado en una evaluación individualizada a través de un control del trabajo que será reconstituido. El impedimento comprobado será compensado por un aumento anual de jubilaciones.
45. Para favorecer la contratación, reducir el número de obligaciones administrativas relacionadas a un límite social de 50 empleados y fusionar las instituciones representativas entre 50 a 300 empleados (excluyendo la representación sindical) en una estructura única conservando las mismas competencias.
46. Reducir los cargos sociales de las TPE-PYME de forma legible y significativa mediante la fusión del conjunto de dispositivos de aligeramiento de los cargos sociales de manera decreciente (el Centro de innovación y competitividad empresarial (CICE) disminuirá los cargos y entrará en el programa) Esta disminución de cargos será condicionada al mantenimiento del empleo.
47. Mantener el programa a una tasa menor del 15% del impuesto en las sociedades para las TPE-PYME y crear una tasa intermediaria del 24% (en lugar del 33%) para las PYME. Dar fluidez a la transmisión de empresas mediante el otorgamiento de la exoneración total de las plusvalías de acciones y de las partes sociales de las PYME-PMI después de siete años.
48. Imponer al Estado y a las comunidades el respeto al plazo límite de pagos a través de la aplicación de sanciones obligatorias y automáticas.

49. Liberar el acceso al crédito para las pequeñas y microempresas a través de tasas preferenciales bajo la supervisión del Banco de Francia con el fin de restablecer las finanzas al servicio de la economía real.
50. Reducir a la mitad la tasa máxima de interés (tasa de usura) para los préstamos y descubiertos bancarios (agios) para empresas y hogares.
51. Convertir a Francia en un terreno de innovación: reajustar el crédito fiscal de investigación hacia las PYME y las nuevas empresas, dirigir una parte de los seguros de vida (2%) hacia el capital de riesgo y alentar a los grandes grupos a crear sus propios fondos de inversión en empresas innovadoras.

Garantizar la protección social

52. Fijar la edad legal de jubilación a los 60 años con 40 años de cotización para recibir una pensión completa.
53. Retirar la Ley del Trabajo (conocida como ley de El Khomri).
54. Elevar gradualmente el límite del coeficiente familiar de satisfacción familiar, restablecer el beneficio fiscal del 50% para las personas viudas y disminuir los impuestos al incremento de pensiones de jubilación para los padres con familias numerosas.
55. Implementar una verdadera política de natalidad reservada a las familias francesas, restableciendo la universalidad de las prestaciones familiares y manteniendo su indexación con el costo de vida. Restaurar el libre intercambio del permiso de paternidad entre ambos padres.

56. Fortalecer la solidaridad entre generaciones permitiendo a cada padre otorgar, sin aplicación de impuestos, 100 mil euros a cada hijo cada cinco años (en lugar de cada quince años) y aumentando el límite de donaciones de 50 mil euros sin impuestos a los nietos cada cinco años.
57. Crear un amparo social para las personas independientes, ofreciéndoles la opción de unirse al régimen legal o conservar la especificidad de su régimen después de una revisión total del indicador de fuerza relativa (RSI) que fusionara con base en la auto declaración trimestral de ingresos.

Intervenir en el poder adquisitivo

58. Reevaluar la edad mínima del subsidio de solidaridad para las personas mayores (ASPA) en toda Francia, incluyendo los territorios de ultramar y condicionarlo a la nacionalidad francesa o a veinte años de residencia en Francia, lo que permitirá también aumentar las pensiones muy bajas.
59. Implantar un bono para aumentar la paridad del poder adquisitivo (PPA) destinado a las personas con bajos ingresos y de pensiones bajas (para ingresos de hasta mil 500 euros al mes), financiado por una contribución social del 3% de las importaciones.
60. Disminuir inmediatamente el 5% en las tarifas reglamentadas de gas y electricidad.
61. Proteger los depósitos y ahorros de los franceses anulando la Directiva Europea sobre la unión bancaria y la disposición de la ley Sapin II que prevé la congelación o el retiro del ahorro bancario y los contratos de seguro de vida en caso de amenaza de crisis financiera. Mantener la libertad y el pluralismo de los medios de pago.

62. Ampliar las sanciones contra los dirigentes de las empresas que sean culpables de intrigas fraudulentas que drenen una parte del poder adquisitivo de los consumidores. Impedir las autorizaciones de grandes espacios y almacenes comerciales de venta por correspondencia en espera de una auditoría global de superficies de venta de alta distribución.
63. Mantener la duración legal del trabajo en 35 horas semanales. Autorizar la negociación en el alargamiento de tiempo de trabajo exclusivamente a nivel de ramas profesionales y a condición de una compensación salarial completa (37 horas laborales se pagan 37 o 39 horas laborales se pagan 39).
64. Reducir los impuestos al tiempo extra de trabajo y mantener su mejora.

IV. Una Francia justa

Protejamos al 100% la salud de los franceses

65. Garantizar la seguridad social para todos los franceses, así como el pago de todos los riesgos cubiertos por el seguro de salud. Mantener el financiamiento mediante la simplificación de la administración del sistema, luchar contra el desorden financiero e invertir en nuevas herramientas digitales para acceder a las economías sostenibles.
66. Aumentar el número limitado de acceso a los estudios de la salud para evitar la fuerte dependencia de los médicos extranjeros y permitir el reemplazo de los puestos de los jubilados. Promover la cooperación entre los profesionales de la salud, reconociendo las habilidades específicas de cada uno.

67. Luchar contra deserción de médicos instaurando un curso de internado en las zonas concernientes, permitiendo a los médicos jubilados ejercer en esas zonas con una deducción de cargos y desarrollar centros de salud.
68. Mantener al máximo los hospitales cercanos y aumentar el número de hospitales públicos.
69. Crear un quinto riesgo de Seguridad Social dedicado a la dependencia de drogas con el fin de permitir a los franceses tratarse y vivir dignamente.
70. Apoyar a las empresas emergentes francesas para modernizar el sistema de salud.
71. Ahorrar suprimiendo, la ayuda médica del Estado reservada a las personas ilegales, luchando contra el fraude (creación de una tarjeta de seguro biométrico que se vincule al documento de identidad), disminuyendo el precio de los medicamentos de alto costo (a través del aumento de la proporción de los medicamentos genéricos), ampliando la venta por unidad de medicamentos reembolsables (exigiendo a los laboratorios adaptar sus cadenas de producción).
72. Proteger la complementariedad del doble sistema de salud pública y liberal. Proteger la red territorial de los actores independientes de la salud (farmacias, laboratorios médicos).
73. Reorganizar y aclarar el papel y las obligaciones de los organismos de salud y seguridad alimentaria y garantizar su independencia.

Volver la fiscalización más justa

74. Asegurar una contribución fiscal justa, rechazando todo aumento del IVA, y de la contribución social generalizada (CSG) y mantener el impuesto de solidaridad sobre la fortuna (ISF).
75. Disminución del 10% del impuesto sobre la renta en los tres primeros tramos impositivos.
76. Realizar una simplificación fiscal mediante la eliminación de los impuestos de muy bajo rendimiento.
77. Eliminar las retenciones fiscales con el fin de proteger la vida privada de los franceses y evitar una complejidad administrativa adicional para las empresas.
78. Luchar eficazmente contra la evasión de impuestos para preservar nuestro modelo social en la lucha contra los paraísos fiscales y crear un impuesto sobre la actividad realizada en Francia por los grandes grupos y los beneficios que tendrían que ser desviados. Continuar la cooperación fiscal internacional con este fin.
79. Negar el acceso a los mercados públicos multinacionales que practican la evasión fiscal y se niegan a regularizar su situación.
80. Denunciar los acuerdos fiscales con los países del Golfo que otorgan privilegios indebidos, que facilitan la toma de control de la economía francesa por los petrodólares y que son contrarios al interés nacional.

Permitir que todos encuentren su lugar

81. Revalorizar el trabajo manual mediante ramas de especialización profesional de excelencia (eliminación progresiva de una escuela única, autorización de

- aprendizaje a partir de los 14 años). Desarrollar los liceos profesionales o tecnológicos de segunda oportunidad en todo el país para los estudiantes que abandonan la escuela sin un diploma.
82. Crear un dispositivo de “primer empleo” que exonere totalmente de las cargas fiscales a los jóvenes menores de 21 años en su primera contratación por una empresa por un período máximo de dos años.
83. Para una verdadera justicia social, transferir a las instituciones superiores de enseñanza general y profesional la obligación de encontrar un puesto de servicio social para cada estudiante.
84. Extender a la metrópoli el servicio militar adaptado a partir del modelo en los territorios de ultramar.
85. Ampliar y generalizar el tercer concurso de la función pública y reservarlo para aquellas personas con más de 45 años y con al menos ocho años de experiencia en el sector privado.
86. Descongelar y revalorizar el punto de referencia para los funcionarios. Resguardar el estatus de la función pública. En aras de la igualdad, establecer dos días de plazo en el sector público y privado para el pago de indemnización laboral del seguro de salud.
87. Frente a las presiones de las autoridades supranacionales, mantener la prohibición del método de la subrogación (GPA) y reservar la protección medicamente asistida (PMA) como respuesta médica a los problemas de infertilidad. Crear una unión civil (pacto civil de solidaridad (PACS) mejorada) que sustituirá las disposiciones de la ley Taubira, sin efectos retroactivos.

88. Revalorizar la ayuda a los adultos con discapacidad (AAH), proporcionar más recursos a las casas departamentales de personas con discapacidad (MDPH) y desarrollar una atención digna a las personas con autismo y trastornos del espectro autista. Las autoridades públicas deben proporcionar un mayor apoyo a los discapacitados y a su familia.
89. Facilitar el acceso al empleo a las personas con discapacidad, fortalecer la lucha contra todas las formas de discriminación relacionadas con la discapacidad y la salud y extender el derecho al olvido a las personas adultas cuyas enfermedades de larga duración se han atenuado, por un período máximo de cinco años. Imponer un nivel de accesibilidad para aquellos con discapacidades visuales y auditivas.
90. Iniciar una auditoría completa sobre las estructuras de recepción y cuidado de los niños con el fin de detener los excesos observados en algunos de ellos. Reorganizar y mejorar las políticas de bienestar social para los niños.

V. Una Francia orgullosa

Defender la unidad de Francia y su identidad nacional

91. Defender de identidad nacional, los valores y tradiciones de la civilización francesa. Incluir en la Constitución la defensa y promoción de nuestro patrimonio histórico y cultural.
92. Construir la ciudadanía francesa en beneficio de todos los franceses a través de la inclusión en la Constitución de la prioridad nacional.
93. Decorar de forma permanente todos los edificios públicos con la bandera de Francia, retirando la bandera de la Unión Europea.

94. Revaluar las pensiones de los antiguos militares reasignando los créditos disponibles.
95. Promover el laicismo y la lucha contra el comunalismo. Incluir en la Constitución el principio: “La República no reconoce ninguna comunidad.” Restablecer el laicismo en todas partes, extenderlo a todo el espacio público e incluirlo en el Código de Trabajo.
96. Defender la lengua francesa. Abolir, principalmente, las disposiciones de la ley Fioraso que permiten restringir la enseñanza del francés en las universidades.
97. Reforzar la unidad de la nación mediante la promoción del discurso nacional y del rechazo del arrepentimiento del Estado que divide.
98. Promover la asimilación republicana, principio más importante que el de la integración.
99. Restablecer la igualdad real y la meritocracia rechazando el principio de “discriminación positiva”.
100. Defender la unidad e integridad del territorio francés reafirmando el vínculo indisoluble entre la metrópoli y los territorios de ultramar.

Una Francia que transmite y se transmite

101. Asegurar la transmisión de conocimientos mediante el fortalecimiento de los aprendizajes básicos (francés, historia, matemáticas). En la escuela primaria, reservar la mitad del tiempo a la enseñanza del francés, hablado y escrito. Eliminar “la enseñanza de las lenguas y culturas de origen” (ELCO).

102. Hacer de la escuela una “institución inviolable donde las disputas de los hombres no entren” (Jean Zay), mediante la imposición no sólo de la laicidad, sino también de la neutralidad y de la seguridad.

103. Restablecer la autoridad y respeto hacia el maestro e instaurar el uso de un uniforme en la escuela.

104. Regresar a la reforma de los ciclos escolares.

105. Restablecer una verdadera igualdad de oportunidades mediante la vía de la meritocracia republicana.

106. En la universidad, pasar de una selección por derrota a una selección por mérito. Negarse al sorteo como medio de selección. Revaluar las becas con base en el mérito. Defender el modelo francés de educación superior, que implica la complementariedad de la universidad y de escuelas especializadas.

107. Desarrollar ampliamente la alternancia (contrato de aprendizaje, contrato de profesionalización) entre los artesanos, en los sectores público y privado y hacer la formación profesional más eficaz, menos opaca y menos costosa.

Una Francia que crea e irradia

108. Fortalecer la red de escuelas y liceos franceses en el mundo.

109. Desarrollar el patrocinio popular a través de la creación de una plataforma digital.

110. Proponer una ley de planificación del patrimonio para permitir un mejor mantenimiento y conservación de éste. Aumentar el presupuesto asignado del 25 por ciento.

111. Poner fin a la política de venta, en el extranjero y en el sector privado, de palacios y edificios nacionales.

112. Poner en marcha un plan nacional de la creación de sucursales (liceos, universidades) de profesiones artísticas en nuestros territorios e implementar una red de centros de formación en todo el país. Restablecer una verdadera educación musical en los establecimientos escolares.

113. Reformar el Consejo Superior de Audiovisual con la creación de tres colegios: uno integrado por representantes del Estado, el segundo por profesionales, el tercero por representantes de la sociedad civil (asociaciones de consumidores, telespectadores, etcétera).

114. Poner en orden el estatus intermitente del espectáculo mediante la creación de un carnet profesional con el fin de mantener este régimen sin dejar de lado el control de las estructuras que abusan de éste.

115. Eliminar la ley francesa Hadopi (Alta Autoridad para la Difusión de Obras y Protección de los Derechos de Autor sobre Internet) y abrir el campo de trabajo de la licencia global.

116. Crear un “contrato deportivo de alto nivel” renovable con una duración de tres años que permita a los deportistas aficionados, que representan a la nación en las competencias internacionales, vivir con dignidad y centrarse en su disciplina.

117. Apoyar a los pequeños clubes con el fin de permitir la presencia de un máximo de jugadores franceses en los clubes profesionales y luchar contra la financiarización del deporte profesional. Fortalecer las acciones contra la violencia en el deporte aficionado e imponer un estricto respeto de la laicidad y neutralidad en todos los clubes deportivos.

VI. Una Francia poderosa

Hacer respetar a Francia

118. Salir del comando militar integrado por la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) para que Francia no sea arrastrada a las guerras que no son suyas.

119. Asegurar una capacidad de defensa autónoma en todos los dominios.

120. Reconstituir en todos los dominios de defensa un suministro industrial francés para responder a las necesidades de nuestro ejército y garantizar nuestra independencia estratégica.

121. Incrementar en el primer año de mandato el presupuesto de defensa al 2% del PIB incrementándolo al 3% al final del período de cinco años. Este 2% mínimo será propuesto en la Constitución. Este esfuerzo substancial permitirá financiar principalmente:

- un segundo portaaviones llamado “Richelieu” indispensable a todo momento en el mar desde nuestro grupo aeronaval;
- aumentar la planilla militar (para recuperar el nivel de 2007, siendo de aproximadamente 50 mil militares adicionales);
- la sostenibilidad de nuestra fuerza por influencia nuclear;
- el aumento general de nuestras tropas (más aviones, barcos, tanques) y la modernización de los equipos;

- el restablecimiento progresivo del servicio militar (obligatorio mínimo de tres meses).

Hacer de Francia un país importante en el mundo

122. Comprometer a Francia al servicio de un mundo multipolar basado en la igualdad de derechos de las naciones, su diálogo permanente y el respeto de su independencia. Basar la política internacional en el principio de realismo y darle a Francia su papel de potencia de estabilidad y de equilibrio.

123. Reforzar los vínculos entre los pueblos que comparten el francés como lengua.

124. Implementar una verdadera política de codesarrollo con los países africanos basada principalmente en la ayuda al desarrollo de la educación primaria, contribuir a mejorar los sistemas agrícolas y apoyar el reforzamiento de herramientas de defensa y seguridad.

VII. Una Francia sostenible

Francia, potencia agrícola al servicio de una alimentación sana

125. Aplicar el patriotismo económico a los productos agrícolas franceses para apoyar inmediatamente a nuestros campesinos y pescadores, principalmente a través de pedidos públicos (Estado y comunidades).

126. Transformar la política agrícola de la comuna en una política agrícola francesa. Asegurar el aumento de subsidios cuyos criterios sean fijados por Francia y no por la Unión Europea, con el objetivo de salvar y sostener el modelo francés de la granja familiar.

127. Rechazar los tratados de libre comercio (Acuerdo de Libre Comercio entre Tailandia y Australia (TAFTA), Acuerdo Económico y Comercial Global (CETA, por sus siglas en inglés), acuerdos de Australia, Nueva Zelanda, etcétera). Desarrollar circuitos cortos de la producción al consumo, reorganizando los sectores.

128. Simplificar la vida cotidiana de los agricultores impidiendo el surgimiento de normas administrativas e impulsar la inclusión de jóvenes agricultores, por medio de la desfiscalización durante los primeros años.

129. Defender la calidad: con el fin de luchar contra la competencia desleal, prohibir la importación de productos agrícolas y alimenticios que no respetan las normas de producción francesa en materia de seguridad sanitaria, de bienestar animal y del medio ambiente. Imponer la trazabilidad total del origen geográfico y del lugar de procesamiento en la etiqueta, con el fin de garantizar la transparencia e información completa a los consumidores.

130. Promover las exportaciones agrícolas, principalmente manteniendo sellos de calidad.

Medio ambiente y transición energética: Francia debe tener como objetivo la excelencia

131. Para preservar el medio ambiente, romper con el modelo económico basado en la globalización salvaje del comercio y *dumping* social, sanitario y ambiental; la verdadera ecología consiste en producir y consumir más cerca y reciclar en el campo.

132. Con el fin de luchar contra la escasez energética y actuar directamente sobre el poder adquisitivo de los franceses, hay que convertir el aislamiento de vivienda en

una prioridad presupuestaria durante los cinco años de mandato, porque, la energía más barata es aquella que no se consume.

133. Desarrollar masivamente los sectores franceses de energías renovables (energía solar, biogás, de madera) gracias a un proteccionismo inteligente, al patriotismo económico, a la inversión pública y privada y al grupo de control para el suministro de electricidad de Francia (EDF). Decretar una suspensión inmediata de la energía eólica.

134. Para mantener, modernizar y asegurar la industria nuclear francesa, hacer responsable al Gran Carenero y mantener el control del Estado en el suministro de electricidad de Francia, dándole una verdadera misión de servicio público. Negarse al cierre de la central de Fessenheim.

135. Apoyar al sector francés del hidrógeno (energía verde) por un apoyo de Estado en materia de investigación y desarrollo, con el fin de reducir nuestra dependencia del petróleo.

136. Prohibir la explotación del gas esquisto, hasta que no se cumplan las condiciones satisfactorias en materia de medio ambiente, seguridad y salud, y aplicar el principio de precaución prohibiendo los transgénicos.

137. Hacer de la protección animal una prioridad nacional. Defender el bienestar de los animales mediante la prohibición de matanza sin aturdimiento previo y la sustitución de los experimentos con animales. Prohibir el modelo de granjas industriales de todo tipo (“granja de mil vacas”).

Garantizar la igualdad en todo el territorio y reforzar el acceso a la vivienda

138. Garantizar la igualdad al acceso a los servicios públicos (el gobierno, la policía, el agua, la salud, el transporte, hospitales y centros de salud...) en todo el país y especialmente en las zonas rurales. La liberalización del ferrocarril pretendida por la Unión Europea será rechazada. La Poste y sociedad nacional de ferrocarriles de propiedad nacional francesa (SNCF) seguirán siendo empresas públicas.

139. Reagrupar en un solo ministerio el ordenamiento del territorio, los transportes y la vivienda. Reequilibrar la política de la ciudad hacia las zonas desérticas y rurales.

140. Facilitar el acceso a la propiedad mediante el reforzamiento de dispositivos de préstamos de ayudas y mejorando las condiciones de compra por los inquilinos de la vivienda de interés social para alcanzar el 1% del total de viviendas vendidas cada año. Reducir el impuesto de transferencia de 10 por ciento.

141. Disminuir el gasto de los hogares en vivienda a través de un plan de ayuda para la construcción y reconstrucción de viviendas, por medio de la disminución de impuestos a la propiedad para los más pobres y congelar su aumento, y por la sostenibilidad del alojamiento individual (APL) (eliminar la inclusión del patrimonio en el cálculo). Crear una “Protección-vivienda-jóvenes” poner en marcha un plan de construcción de vivienda para estudiantes y revalorizar de 25% las APL para los jóvenes hasta de 27 años a partir del primer año del período presidencial.

142. Reservar prioritariamente a los franceses la asignación de viviendas sociales, sin efectos retroactivos, y movilizarlos hacia las personas que tengan más necesidad. Aplicar realmente la obligación de disfrutar tranquilamente la privacidad del contrato de arrendamiento.

143. Racionalizar y simplificar las normas de urbanismo y de construcción con el fin de reducir las tensiones en el mercado de vivienda. Cuidar la preservación del medio ambiente y los espacios naturales protegidos (litorales, montañas, etcétera).

144. Apoyar el esfuerzo de inversión en infraestructura, en particular en las zonas rurales (cobertura telefónica con conexión a internet de banda ancha, carreteras) y renacionalizar las sociedades de autopistas para otorgar a los franceses un patrimonio que han financiado y del que han sido despojados; de manera general, negar la venta de activos estratégicos en poder de las autoridades públicas.

Fuente de información:

http://www.lemonde.fr/election-presidentielle-2017/article/2017/02/04/marine-le-pen-presente-un-programme-amende-sur-la-forme-sans-surprise-sur-le-fond_5074624_4854003.html

<http://www.frontnational.com/le-projet-de-marine-le-pen/>

<https://www.marine2017.fr/wp-content/uploads/2017/02/projet-presidentiel-marine-le-pen.pdf>

Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados a Estonia

La revista Actualidad Internacional Sociolaboral N° 208 difundida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, correspondiente al mes de enero de 2017, presenta las condiciones de trabajo impuestas en Estonia para un trabajador desplazado, es decir a quien envía un empresario temporalmente a un estado miembro de la Unión Europea, para desempeñar un servicio en el marco de su actividad, detallando los derechos y obligaciones para ambas partes de la relación laboral.

La Inspección de Trabajo deberá ser informada de todos los trabajadores desplazados a Estonia².

A partir del 17 de diciembre, se aplican las enmiendas a la Ley sobre condiciones de trabajo de los empleados desplazados a Estonia, que dan lugar a nuevos derechos y obligaciones para las partes en una relación laboral, las empresas que utilizan los servicios de los trabajadores desplazados y la Inspección del Trabajo. A partir de ahora, los empleadores deben informar a la inspección de trabajo de todos los trabajadores desplazados a Estonia.

Un empleador de otro Estado miembro que envíe un trabajador a Estonia debe presentar a la Inspección de Trabajo cierta información relativa tanto al empleador como al trabajador. También debe presentarse información sobre la parte que ordenó con quien el trabajador desplazado comenzará a trabajar en Estonia. Además, se informará a la Inspección de Trabajo sobre el ámbito de actividad en el que el trabajador desplazado comenzará a trabajar. Dicha información se presentará a la Inspección del Trabajo por correo electrónico a más tardar en la fecha en que el trabajador desplazado comience a trabajar en Estonia.

² Fuente: Páginas oficiales del gobierno estonio.

Las nuevas normas se aplican únicamente a los trabajadores procedentes de otros Estados miembros de la Unión Europea. Al aplicar las enmiendas anteriores, Estonia ha adoptado la Directiva 2014/67UE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Según los datos disponibles para 2014, se han realizado más de 1 millón 900 mil viajes de negocios en la Unión Europea. La promoción de la prestación de servicios transnacionales exige una competencia leal y el debido respeto de los derechos de los trabajadores. La prestación de servicios globales ha llevado a los empleados que han firmado un contrato de trabajo con un empresario estonio a trabajar en otro Estado miembro de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o en la Confederación Suiza. Del mismo modo, los empleados de empleadores extranjeros son enviados a trabajar en Estonia. En tal situación, el empleador que desplaza y los propios empleados pueden tener problemas para comprender qué orden legal deben aplicar mientras trabajan en otro país. La cuestión clave es saber si se rige o no por la legislación estonia y si ésta proporciona verdaderamente soluciones a todas las cuestiones cuando el lugar de trabajo es, por ejemplo, Finlandia o Alemania. Se vuelve aún más complicado cuando nos referimos a desplazar trabajadores o a los trabajadores desplazados.

El término utilizado en la legislación estonia³ —*töölähetuses viibiv töötaja* o un trabajador en viaje de negocios— es lingüísticamente cercano al término trabajador desplazado derivado de la legislación de la Unión Europea. El término trabajador desplazado está regulado por la Directiva 96/71CE del Parlamento Europeo y del Consejo⁴, relativa al desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios.

³ *Working conditions of workers posted in Estonia Act (Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus).*

⁴ *Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services*

A efectos de la Directiva, se entiende por trabajador desplazado a quien el empresario envía temporalmente a otro Estado miembro, ya sea para prestar un servicio en el marco de la actividad empresarial de la empresa o como trabajador temporal en una empresa de empleo.

En virtud de la actual Ley de Contratos de Empleo Estonios (ECA), un empleado se encuentra en viaje de negocios cuando el empleador lo envía fuera del lugar de trabajo prescrito por el contrato de trabajo para desempeñar funciones dentro del país o en el extranjero. Un viaje de negocios no implica necesariamente la prestación de servicios. Un viaje de negocios puede ser la participación en un trabajo incluso (por ejemplo, conferencias, entrenamientos, feria, etcétera). Por lo tanto, al distinguir entre un trabajador en viaje de negocios y un trabajador desplazado, es muy importante saber dónde está el lugar de trabajo acordado en el contrato de trabajo. Por ejemplo, cuando un empleador estonio haya acordado con un empleado que el lugar de trabajo es Suecia, viajar de Estonia a Suecia no constituye un viaje de negocios a efectos de la Ley de contratos de trabajo.

Un trabajador desplazado es una persona física que normalmente trabaja en un país extranjero sobre la base de un contrato de trabajo y que el empleador ha enviado a trabajar en Estonia durante un período determinado, en el marco de la prestación de servicios. Si las disposiciones de las leyes de un país extranjero que se aplican a los contratos de trabajo son más favorables para los trabajadores desplazados que las disposiciones estonias en lo que respecta a las condiciones de trabajo prescritas en el artículo 5 de la Ley sobre condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados a Estonia (*Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus*), se aplicará la disposición que sea más favorable al trabajador.

Condiciones de trabajo establecidas en Estonia aplicables a los trabajadores desplazados

1. Tiempo de trabajo;
2. Tiempo de descanso;
3. Tiempo libre para el examen prenatal;
4. La remuneración de los salarios y las horas extraordinarias;
5. Duración de las vacaciones base;
6. Igualdad de trato e igualdad de oportunidades.

La Ley de seguridad y salud en el trabajo (*Töötervishoiu ja tööohutuse seadus*)⁵ se aplica a los trabajadores desplazados a Estonia, aunque sean menos favorables para los trabajadores desplazados que las disposiciones de la legislación extranjera.

1. Tiempo de trabajo
 - Las horas de trabajo a tiempo completo son 40 horas por semana.
 - Un empleador y un empleado pueden acordar un horario de trabajo más corto (a tiempo parcial).
 - En el caso del cálculo del tiempo de trabajo total, se tiene en cuenta el tiempo de trabajo acordado del empleado por período de siete días durante el período de cálculo.

⁵ *Occupational Health and Safety Act (töötervishoiu ja tööohutuse seadus).*

Horas Extraordinarias

- Las horas extraordinarias son tiempo de trabajo más allá del tiempo de trabajo acordado. Ambas partes deben ponerse de acuerdo para hacer horas extras.
- Los empleadores pueden requerir que los empleados hagan horas extraordinarias en casos excepcionales, incluyendo aquéllos en los cuales las horas extras son requeridas debido a circunstancias imprevistas.
- Los empleadores no pueden exigir que las empleadas que estén embarazadas o que tengan derecho al embarazo y la licencia de maternidad hagan horas extras.
- En el caso del cálculo del tiempo total de trabajo, las horas extraordinarias se calculan al final del período.
- Un empleador y un empleado pueden acordar hacer más horas extras. Trabajar en promedio más de 48 horas a la semana se clasifica como horas extras adicionales.

Restricciones

- Los empleados no pueden trabajar un promedio de más de 48 horas por semana durante un período de cálculo de hasta 4 meses o 12 meses para los empleados en los campos de la salud, el bienestar, la agricultura y el turismo con un convenio colectivo.
- Al hacer horas extras adicionales, a los empleados no se les permite trabajar un promedio de más de 52 horas por semana durante un período de cálculo de 4 meses.

Cálculo del tiempo de trabajo

- El cálculo del tiempo de trabajo de un empleado es realizado por el empleador.
- Un empleador puede calcular el tiempo total de trabajo, es decir, las horas de trabajo pueden ser distribuidas de manera diferente durante un determinado período de tiempo o período de cálculo (por ejemplo, en un mes).
- El cálculo del tiempo total de trabajo se utiliza principalmente en los trabajos que funcionan sobre la base de un horario de trabajo, en cuyo caso la distribución del tiempo de trabajo de un empleado en un período de cálculo no es la misma.
- En el caso del cálculo del tiempo total de trabajo, el tiempo de trabajo se calcula al final del período de cálculo.

Restricciones en el trabajo nocturno

- Un empleado que trabaje por lo menos 3 horas diarias de trabajo o al menos un tercio de la jornada laboral nocturna (trabajador nocturno) no puede trabajar en promedio más de ocho horas durante un período de 24 horas durante un período de cálculo de siete días.
- Un trabajador nocturno cuya salud está afectada por un peligro para el entorno laboral o las características de su trabajo no está autorizado a trabajar más de ocho horas durante un período de 24 horas.

2. Tiempo de descanso

Jornada de descanso

- Los empleados deben recibir pausas durante el día de trabajo. Después de trabajar durante 6 horas, los empleados tienen derecho a descansar por lo menos 30 minutos.
- Las interrupciones durante el día de trabajo no se consideran como tiempo de trabajo, a menos que debido a las características del trabajo sea imposible dar un descanso y el empleador le da al empleado la oportunidad de tomar un descanso y comer durante el tiempo de trabajo.

Tiempo de descanso diario

- Los empleados deben recibir al menos 11 horas de descanso durante un período de 24 horas. Como tal, la longitud de un turno (incluyendo horas extras) no puede exceder de 13 horas.
- La restricción del tiempo de descanso diario no se aplica a los empleados en los ámbitos de la asistencia sanitaria y el bienestar.
- Se pueden hacer excepciones a la restricción del tiempo de descanso diario en un convenio colectivo, por ejemplo, en los casos en que la naturaleza del trabajo requiera un servicio continuo, seguridad y supervisión, etcétera.
- Si un empleado trabaja más de 13 horas en un período de 24 horas, se le debe proporcionar un tiempo de descanso adicional posterior proporcional al número de horas que exceden las 13 horas trabajadas.

Tiempo de descanso semanal

- A los empleados se les debe conceder un período mínimo de 48 horas de descanso durante un período de una semana.
- En caso de que el tiempo de trabajo se calcule en total, se debe conceder a los empleados un período de al menos 36 horas de descanso durante un período de una semana.

3. Tiempo libre para el examen prenatal

- Los empleadores están obligados a proporcionar a las trabajadoras embarazadas tiempo libre para los controles prenatales.
- El tiempo libre para los controles prenatales se incluye en el tiempo de trabajo y las empleadas tienen derecho a que se les pague por este tiempo

4. Salarios e indemnizaciones por horas extraordinarias

- El salario mínimo general es de 2.78 euros y el salario mínimo mensual para trabajos a tiempo completo es de 470 euros.
- Los empleadores deben pagar los salarios de sus empleados al menos una vez al mes.
- Si el día de pago cae un día festivo o un día libre, el salario debe ser pagado el día laboral anterior.
- El empleador debe transferir los salarios del empleado a la cuenta bancaria designada por el empleado. Las partes deben celebrar un acuerdo separado para el pago de salarios en efectivo.

- Las horas extraordinarias se remuneran con tiempo libre pagado, que se da en una cantidad equivalente a la de las horas extraordinarias trabajadas. Un patrón y un empleado pueden también convenir que las horas extraordinarias se remuneran en efectivo en 1.5 veces la tarifa del sueldo regular del empleado.
- Al remunerar el trabajo nocturno (trabajo realizado entre las 10:00 pm y 6:00 am), los empleadores deben pagar a sus empleados 1.25 veces la tasa de su salario normal. Las partes pueden acordar que el salario del empleado incluirá una tarifa por trabajar por la noche. Si el empleado recibe el salario mínimo, no incluye honorarios por trabajar en la noche.

Al remunerar el trabajo realizado los días festivos, los empleadores deben pagar a sus empleados en 2 veces la tasa de su salario normal. Al igual que las horas extraordinarias, con el acuerdo del empleado, el trabajo nocturno y el trabajo realizado los días festivos pueden ser remunerados con tiempo libre.

5. Duración de las vacaciones base

- Los trabajadores tienen derecho a 28 días de calendario de vacaciones cada año natural.
- El derecho a tomar vacaciones comienza, para los nuevos empleados, una vez que han trabajado para su empleador durante al menos seis meses.

En este caso, la cantidad de tiempo de vacaciones depende del período de tiempo trabajado.

- Los empleadores establecen un calendario de vacaciones para cada año natural, teniendo en cuenta las solicitudes razonables de los empleados.

- Este calendario debe ser dado a conocer a todos los empleados durante el primer trimestre del año calendario.
- Los días festivos registrados en el calendario pueden ser modificados por acuerdo de ambas partes.
- Las vacaciones no registradas en el calendario pueden ser tomadas por los empleados siempre que informen a su empleador por lo menos 14 días naturales antes.

Paga de vacaciones

- Los empleados deben recibir la totalidad de su paga de vacaciones el penúltimo día de trabajo antes del comienzo de sus vacaciones a más tardar.
- Las partes pueden acordar otro momento para el pago de la paga de vacaciones, pero no debe ser posterior al primer día de pago después de las vacaciones del empleado.

Cálculo de la paga de vacaciones

- La paga de vacaciones se calcula sobre la base del salario promedio por día.
- Las condiciones y el procedimiento para el pago del salario medio se establecen en un reglamento del Reglamento n° 91 del Gobierno de la República, de 11 de junio de 2009.
- La base para el cálculo del salario promedio es el total de los salarios percibidos por un empleado en el período de seis meses anterior al mes en que se produjo la necesidad de calcular los salarios medios.

Para calcular el salario promedio por día, el salario total para el período de seis meses se divide por el número de días naturales en ese período.

6. Igualdad de trato e igualdad de oportunidades

Los empleadores deben garantizar la protección de los trabajadores contra la discriminación, respetar el principio de igualdad de trato y promover la igualdad, de conformidad con la Ley de igualdad de trato (*Võrdse kohtlemise seadus*)⁶ y la Ley de igualdad de género (*Soolise võrdõiguslikkuse seadus*)⁷.

Supervisión estatal

La supervisión estatal sobre el cumplimiento de los requisitos de las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados a Estonia es competencia de la Inspección de Trabajo.

La supervisión se ejerce en las condiciones y con arreglo al procedimiento previsto en la Ley de seguridad y salud en el trabajo (*töötervishoiu ja tööohutuse seadus*)⁸. En Estonia, la agencia de contacto de los trabajadores desplazados es la Inspección de Trabajo.

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista208/98.pdf>

⁶ *Equal Treatment Act (Võrdse kohtlemise seadus)*

⁷ *Gender Equality Act (Soolise võrdõiguslikkuse seadus)*

⁸ *Occupational Health and Safety Act (töötervishoiu ja tööohutuse seadus).*

Aumento del empleo a tiempo completo⁹ (Canadá)

La revista Actualidad Internacional Sociolaboral número 208 difundida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del gobierno de España, correspondiente al mes de enero de 2017, manifiesta las estadísticas y fluctuaciones que se presentaron durante el último trimestre de 2016 en Canadá, a nivel laboral categorizando al empleo por tiempo, edad, sexo, territorio y sectores de actividad.

Diciembre deja 53 mil 700 puestos de trabajo más (0.3%) que los registrados en noviembre y todos ellos a tiempo completo. Sin embargo, la tasa de desempleo aumenta 0.1 puntos porcentuales y se sitúa en el 6.9% (1 millón 341 mil 600 desempleados) debido a un incremento en el número de demandantes de empleo.

En el último trimestre de 2016, el empleo aumentó en 108 mil puestos de trabajo, el incremento más importante que se registra desde el segundo trimestre de 2010, y que se suman a los 62 mil puestos más que dejó el trimestre anterior.

En los últimos doce meses, Canadá ha ganado 214 mil 100 puestos de trabajo o un 1.2% frente al 0.9% del año anterior.

Distribución del empleo en diciembre

Empleo público, privado y autoempleo

En diciembre, el autoempleo con 18 mil 400 autónomos menos que en noviembre, vuelve a descender. En términos interanuales se registran 78 mil 100 autónomos menos (-2.8%). El sector privado, por su parte, con 43 mil 500 puestos más, vuelve a experimentar un importante incremento este mes. En términos interanuales, este sector ha ganado 221 mil 700 (1.9%) puestos de trabajo. Por último, el sector

⁹ Fuente: Informe del *Labour Force Survey (The Daily)* de *Statistics Canada* del 6 de enero.

público también crea empleo este mes y experimenta una subida de 28 mil 600 empleos (0.8%), lo que contribuye a un incremento de 70 mil 600 puestos de trabajo (2%) con respecto a diciembre de 2015.

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

Por fin, tras varios meses consecutivos de pérdidas, el empleo a tiempo completo experimenta un importante incremento de 81 mil 300 puestos de trabajo y el empleo a tiempo parcial desciende en 27 mil 600 puestos de trabajo. En términos interanuales, el empleo a tiempo completo recupera los números positivos (60 mil 400 o 0.4%), aunque, sin duda, el trabajo a tiempo parcial sigue suponiendo el incremento de empleo más significativo (153 mil 700 o 4.5%).

Distribución por sexo y edad

En diciembre, el empleo entre las mujeres de 25 y 54 años creció en 31 mil puestos de trabajo, aunque su tasa de desempleo aumentó 0.2 puntos porcentuales, al 5.4% debido a un incremento en el número de demandante de empleo. En cambio, los hombres de este rango de edad, apenas experimentan cambios y su tasa de desempleo continúa en el 6.2 por ciento.

El empleo entre los mayores de 55 años también se mantiene estable con respecto al mes anterior, pero su tasa de desempleo aumenta 0.5 puntos porcentuales y se sitúa en el 6.2%, debido a un aumento en el número de demandantes de empleo también dentro de este colectivo.

Finalmente, el empleo entre los jóvenes de entre 15 y 24 años vuelve a mantenerse estable con respecto al mes anterior y su tasa de desempleo continúa sin cambios en el 12.9 por ciento.

Distribución por sectores de actividad

En diciembre, el empleo se mantiene prácticamente sin cambios en el sector productor de bienes que registra 1 millón 700 mil puestos más que en el mes anterior (0.0%), ya que los subsectores de los suministros energéticos (3 mil 300 o 2.4%), la construcción (5 mil 700 o 0.4%) y la industria manufacturera (3 mil 600 o 0.2%), compensan las pérdidas sufridas por la agricultura (-6 mil 800 o -2.3%) y los recursos naturales (-4 mil 100 o -1.3%). En términos interanuales el sector productor de bienes pierde 61.600 puestos de trabajo (-1.6%), principalmente debido a las pérdidas sufridas por los recursos naturales (-29 mil 300 o -8.3%), la industria (-53 mil 400 o -3.1%) o la agricultura (-14 mil o -4.7%).

Sin embargo, el sector servicios, con 52 mil puestos más, vuelve a experimentar un importante incremento de empleo este mes. La mayor parte de subsectores del sector servicios, a excepción de los servicios integrales a edificios y de gestión de empresas y la hostelería, ganan empleo con respecto a noviembre. Es notable especialmente el incremento de los servicios profesionales, científicos y técnicos que ganan 28 mil 100 puestos de trabajo (2%). En términos interanuales, el sector servicios registra un extraordinario incremento de 275 mil 800 puestos de trabajo. Prácticamente todos los subsectores registran un importante aumento, pero destaca el experimentado por los servicios de ocio, cultura e información (48 mil 500 o 6.5%), el subsector “otros servicios” (42 mil 200 o 5.5%) y la Administración pública (35 mil 900 o 3.9%).

Distribución territorial

Columbia Británica gana 17 mil puestos de trabajo en diciembre y su tasa de desempleo desciende 0.3 puntos porcentuales y se sitúa en 5.8%, la más baja de todas las provincias.

También crea empleo la provincia de Quebec que registra 20 millones 400 mil puestos de trabajo más que en noviembre. Sin embargo, la tasa de desempleo aumenta 0.4 puntos porcentuales al 6.6% debido a un aumento en el número de demandantes de empleo.

Ontario se mantiene estable con respecto al mes anterior, aunque su tasa de desempleo sube ligeramente al 6.4 por ciento.

Alberta gana 6 millones 900 mil empleos y su tasa de desempleo desciende 0.5 puntos porcentuales al 8.5 por ciento.

Terranova y Labrador pierde 1 millón 600 mil puestos de trabajo en diciembre y su tasa desempleo asciende al 14.9 por ciento.

En el resto de provincias, el mercado laboral se mantiene prácticamente estable con respecto al mes anterior. Nueva Escocia gana 500 empleos, pero su tasa de desempleo asciende al 8.3%, Manitoba gana 1 millón 200 mil empleos, aunque su tasa de desempleo sube ligeramente al 6.3%. Saskatchewan gana 1 millón 100 mil empleos y su tasa de desempleo desciende al 6.5%. Nuevo Brunswick gana 600 mil empleos, pero su tasa de desempleo aumenta 0.7 puntos porcentuales al 9.4% y, por último, la Isla del Príncipe Eduardo que gana 600 puestos de trabajo y su tasa de desempleo se mantiene sin apenas cambios en el 10.7 por ciento.

Finalmente, Estadísticas de Canadá en el informe que publica en el mes de enero proporciona información relativa al mercado laboral de los territorios de Canadá. En el último trimestre del 2016, el empleo en Yukón aumentó en 500 puestos de trabajo con respecto al tercer trimestre de 2016 y su tasa de desempleo ha descendido 2.3 puntos porcentuales al 4.6%. En los territorios del Noroeste, el empleo ha descendido en 500 puestos con respecto al 3º trimestre de 2014, aunque su tasa de

desempleo ha continuado estable en el 6.8%. Por último, Nunavut apenas experimenta cambios y su tasa de desempleo continúa en el 14 por ciento.

Comentarios a estos datos

Por fin, tras varios meses de descenso, el empleo a tiempo completo experimenta una subida bastante notable. En concreto, se registran 81 mil 300 puestos de trabajo a tiempo completo más que en noviembre en detrimento del empleo a tiempo parcial que pierde 27 mil 600, por lo que diciembre deja un incremento neto de empleo de 53 mil 700 puestos de trabajo. Unos datos que realmente hacen despedir el año con optimismo. La tasa de desempleo se sitúa en el 6.9% (1 millón 341 mil 600 desempleados). En los últimos doce meses, Canadá ha ganado 214 mil 100 empleos, aunque la mayor parte de ellos continúan siendo a tiempo parcial. Por colectivos de edad y sexo, el empleo aumenta entre las mujeres de entre 25 y 54 años. El resto de colectivos se mantiene estable.

Por provincias, el empleo crece en Quebec (0.5%) y en Columbia Británica (0.7%). El resto de provincias se mantiene relativamente estable con respecto al mes anterior.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta en el sector servicios (52 mil) donde destacan los servicios profesionales, científicos y técnicos (15 mil 800) y los servicios de salud y asistencia social (19 mil 300), y desciende en la agricultura (-6 mil 800).

Por último, en diciembre, el número de trabajadores por cuenta propia vuelve a descender en 18 mil 400 (-0.7%). En los últimos doce meses, el número de autónomos se ha reducido en 78 mil 100 (-2.8%)

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista208/69.pdf>

Los jóvenes aprovechan los picos de trabajo de temporada en agricultura y hostelería¹⁰ (Países Bajos)

En la revista Actualidad Internacional Sociolaboral N° 208 difundida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del gobierno de España, correspondiente al mes de enero de 2017, vislumbra la oscilación del empleo de temporada y permanente en los sectores de agricultura y hostelería, haciendo énfasis en el repunte de puestos de trabajo en verano y como los jóvenes son los principales beneficiados.

Casi todas las ramas industriales tienen variaciones estacionales en su volumen de empleo, pero estas variaciones se ven mejor en la agricultura y en la industria de hostelería. El número de puestos de trabajo en las explotaciones agrícolas y hortícolas muestra un patrón muy regular. Entre 2006 y 2016, la cifra promedio de empleo fue en verano un 30% más alta que en invierno. En enero de 2015, por ejemplo, había 91 mil puestos de trabajo, en julio 116 mil. Por lo general, las cifras de empleo son corregidas con los efectos estacionales para llegar a identificar mejor las tendencias y la evolución a largo plazo.

La mayoría de los puestos de trabajo en agricultura son empleo permanente

En agricultura se dan principalmente trabajos con contratos de puesta a disposición y empleos sobre la base de un contrato temporal sujeto a las fluctuaciones de temporada, pero también el número de puestos de trabajo permanentes (trabajo regular de forma indefinida) es importante. Los puestos de trabajo, regulares y permanentes se dan en esta industria más que en cualquier otra rama de la actividad. Hay relativamente pocas personas mayores asalariadas en las explotaciones agrícolas. Una tercera parte de los puestos de trabajo de los empleados asalariados está ocupada en esta industria por personas de entre 15 y 25 años de edad.

¹⁰ Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS

Menos fluctuación del empleo en la hostelería

En el sector de la hostelería, la fluctuación entre los picos y valles de trabajo proporcionalmente es más pequeña que en la agricultura. Entre 2006 y 2016 hubo un promedio de un 10% más de puestos de trabajo en verano que en invierno. En 2015 el sector tuvo 346 mil empleos en enero y 388 mil en julio.

También en el sector de la hostelería crece el empleo en temporada alta. El número de puestos de trabajo cubiertos con contratos temporales y contratos de puesta a disposición aumenta. Al igual que en la agricultura, en la rama de hostelería predominan los trabajadores más jóvenes (15 a 25) y son los más afectados por la estacionalidad. Cuanto mayor es la edad del trabajador, menor influencia tienen las fluctuaciones del trabajo de temporada.

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista208/90.pdf>

Negociación colectiva (Grecia)

Tercera huelga general

La Revista Actualidad Internacional Sociolaboral N° 208, difundida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del gobierno de España correspondiente al mes de enero de 2017, da a conocer información del escenario y ambiente que aconteció en Grecia, debido a la huelga general en contra de la reforma laboral.

La tercera huelga general del año en Grecia, convocada por los principales sindicatos contra la reforma del mercado laboral que exigen los acreedores del país se celebró el día 8 de diciembre con seguimiento desigual en los diferentes sectores económicos.

Mientras que los comercios funcionaban con casi total normalidad en el centro de la capital, el transporte público quedó muy mermado, sobre todo por el desempleo total del metro y del enlace ferroviario con el aeropuerto Eleftherios Venizelos, desde las 16:00 horas hasta el fin de la jornada.

A la convocatoria de la huelga general se sumó también la izquierda extraparlamentaria, el sindicato del partido comunista PAME y asociaciones de profesores de secundaria y de médicos de la seguridad social, entre otros.

A pesar de ser una protesta contra el Gobierno también mostró su apoyo el partido gubernamental, el izquierdista Syriza, que había llamado a salir a la calle masivamente contra la eventual liberalización del mercado de trabajo exigida por el cuarteto de acreedores.

En el centro de Atenas unas 15 mil personas, según confirmó la policía, se manifestaron en diversas marchas que confluyeron frente al Parlamento, en la céntrica plaza Syntagma, sin producir incidentes.

Esta huelga ha tenido lugar mientras se debatían en el Parlamento los presupuestos generales de 2017. El ministro de Finanzas, Euclides Tsakalotos, en una reunión del consejo político de Syriza, rechazó categóricamente que el Gobierno pueda dar marcha atrás en sus líneas rojas en materia laboral y descartó recortes adicionales más allá de 2018, el año en que termina el tercer rescate.

El Ejecutivo de Syriza quiere que se vuelvan a instaurar los convenios colectivos y rechaza que se flexibilice el despido, todo lo contrario de lo que piden organismos como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el más combativo a este respecto.

El personal sanitario de los hospitales públicos griegos construyó un muro de ladrillo de cemento a la entrada del Ministerio de Sanidad, en una acción simbólica para protestar contra los recortes del gasto en la sanidad pública.

Los manifestantes colocaron encima del muro carteles en los que se podía leer “Cerrado a causa de memorandos” y “Trasladado a Bruselas”.

La acción tuvo lugar en el marco de un paro de cinco horas convocado por el sindicato de personal sanitario de los hospitales públicos griegos (POEDIN) en todos los hospitales públicos de la región capitalina griega.

“Se trata de una protesta simbólica para explicar que las decisiones sobre la sanidad pública se toman en Bruselas y no en Atenas”, declaró a los medios Mijalis Yannakós, presidente de POEDIN.

Yannakós añadió que los hospitales públicos “están en situación crítica, a causa de la falta de financiación y de personal” y prometió que el sindicato continuará las movilizaciones.

En el sistema de sanidad pública griego había, incluso antes de la crisis, 5 mil puestos de médicos y 20 mil puestos de personal sanitario vacantes.

La reducción drástica de los presupuestos de la sanidad pública y la jubilación masiva de médicos y enfermeros en los siete años de la crisis agravaron la situación.

Según los datos de la oficina griega de estadísticas (ELSTAT), el presupuesto de la sanidad pública se redujo de 16 millones 100 mil euros (6.8% del PIB) en 2009 a 8 millones 740 mil euros (5% del PIB) en 2015.

Los puestos vacantes de médicos pasaron a 6 mil 500 en 2015, según el sindicato de los médicos de hospitales públicos (OENGE), y los de personal sanitario a 40 mil, según POEDIN.

Este sindicato denuncia que en hospitales de la periferia hay hasta un 40% de los puestos de médicos y de personal sanitario sin ocupar.

Además, denuncia que 220 camas en unidades de cuidados intensivos no se usan por falta de personal especializado.

En mayo de 2015, el Gobierno de Alexis Tsipras contrató de urgencia a 908 médicos y a otras 3 mil 600 personas para plazas de enfermería, que solo sirvieron para cubrir las necesidades más urgentes.

La crisis en los medios de comunicación griegos se ha acentuado con el comienzo de una huelga de 24 horas en el grupo Pegasus, que se suma a la que realizan por segundo día consecutivo los trabajadores de DOL y a la amenaza de desempleo de las agencias de distribución de prensa.

Al igual que los trabajadores del grupo DOL, uno de los más antiguos de Grecia, también los de Pegasus llevan más de cuatro meses sin cobrar.

El desempleo en DOL, el grupo de medios más importante de Grecia fundado en 1922 por Dimitris Lambrakis, fue prolongado anoche por otras 24 horas y afecta a todos sus medios: el rotativo Vima y la radio del mismo nombre; el periódico Ta Nea; el portal de noticias in.gr, así como las ediciones griegas de las revistas Marie Claire, Cosmopolitan y Vita.

La huelga en Pegasus afecta a los periódicos “Ethnos” e “Imerisia”, y a decenas de revistas que pertenecen al grupo.

Según el director de “To Vima”, el propietario de DOL no puede hacer frente al pago de intereses ni al reembolso de préstamos bancarios, por lo que a partir del 1 de enero de 2017 los acreedores asumirán el control del grupo y procederán a su liquidación.

El grupo Pegasus, por su parte, suma deudas bancarias a corto plazo de 153 millones de euros y se espera que tenga graves problemas de liquidez el próximo año.

La crisis en los dos principales grupos de medios griegos afecta directamente a las dos agencias de distribución de periódicos, en las cuales DOL y Pegasus son los principales accionistas.

Los atrasos de pagos y las reducciones drásticas de salarios son comunes en todos los medios griegos que sufren la doble crisis, la del hundimiento de los ingresos por publicidad, y la económica.

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista208/116.pdf>

Senado emite declaratoria de constitucionalidad en materia de justicia laboral (Cámara de Senadores)

El 8 de febrero de 2017, el Senado de la República emitió la declaratoria de constitucionalidad de la reforma a los artículos 103 y 107 de la Constitución Política en materia de justicia laboral. A continuación se presenta la información.

Con la aprobación de 17 congresos estatales, el Senado de la República emitió la declaratoria de constitucionalidad de la reforma a los artículos 103 y 107 de la Constitución Política en materia de justicia laboral.

La reforma señala que la resolución de conflictos o diferencias entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente.

La función conciliatoria en el ámbito local, estará a cargo de Centros de Conciliación, especializados e imparciales, mientras que en el federal estarán a cargo de un organismo descentralizado.

Los congresos que avalaron la reforma son: Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chiapas, Chihuahua, Estado de México, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala y Zacatecas.

Se remitió al ejecutivo Federal para su publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

Fuente de información:

<http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/34097-senado-emite-declaratoria-constitucional-la-reforma-en-materia-de-justicia-laboral.html>

Cinco tendencias que transformarán la forma de trabajar (FEM)

El 1° de febrero de 2017, el Foro Económico Mundial (FEM) dio a conocer que un estudio de Apli, empresa de reclutamiento online elegida como mejor *startup* de México en 2016, explica las tendencias que definirán el mercado laboral en los próximos 12 meses. A continuación se presenta el contenido.

Flexibilidad en aumento

México se sube a la tendencia global al trabajo flexible, que varios estudios internacionales predicen que llegará al 40% de la población activa en los próximos años. En 2016, 55 millones de personas en Estados Unidos de Norteamérica consiguieron ingresos con trabajos flexibles. El 60% de ellos tienen un salario fijo que suplementan con trabajos eventuales. El 40% restante son trabajadores independientes a tiempo completo, quienes trabajan en promedio 36 horas por semana y eligen típicamente esta opción para ser dueños de su tiempo. El 79% de los trabajadores flexibles de todas las modalidades prefieren su trabajo a las opciones tradicionales y el 50% dicen que no se cambiarían a un trabajo tradicional por ningún tipo de salario.

En México, según datos de Google, el interés en trabajos “*freelance*” se duplicó en los últimos 12 meses. En el mismo período, las búsquedas de trabajos a medio tiempo crecieron 32% y las de trabajos desde casa 15 por ciento.

La tecnología invade el trabajo

En 2017, las apps más populares llegarán también al trabajo. Las aplicaciones empresariales facilitan enormemente la colaboración en equipo, permitiendo crear conversaciones como en *Whatsapp* y estar al día de las noticias tan fácilmente como en *Facebook*. A la cabeza de las aplicaciones de colaboración profesionales está *Slack*, que desde su lanzamiento en el año 2013 ha llegado a los 4 millones de

usuarios diarios. *Facebook* ha lanzado recientemente su primera *app* para negocios llamada *Workplace*, ya utilizada en México en empresas como Linio. Microsoft está también entrando a este mercado con *Teams*, una aplicación propia lanzada a finales de 2016.

Las empresas más pioneras implementarán tecnologías futuristas inspiradas por el éxito de *Pokémon GO* y las aplicaciones de inteligencia artificial, comenzando por los procesos de reclutamiento. GE (*General Electric*) realiza visitas virtuales a sus centros de trabajo para que sus candidatos visualicen cómo será su trabajo. IBM utiliza robots con tecnología *Watson* en sus visitas a universidades. En México, Apli realiza todo su reclutamiento con *bots* de *Messenger* con reconocimiento de lenguaje.

La generación Z llega al trabajo

2017 será el primer año en que trabajadores de la generación Z entren de lleno al mercado laboral. Más de 22 millones de mexicanos nacidos entre 1995 y 2005 son parte de este grupo según datos del INEGI. La característica más destacable de esta generación es haber utilizado internet y las redes sociales desde una edad temprana. La generación Z se siente cómoda con la tecnología y son capaces de repartir su atención en varias tareas profesionales y personales en paralelo. Tienen la reputación de ser menos enfocados, más individualistas y con mayores expectativas que las generaciones anteriores. Por otro lado, son menos materialistas y más escépticos de los mensajes corporativos. Esta generación pondrá presión en sus empresas para incorporar tecnologías de colaboración al trabajo, flexibilizar condiciones laborales, reducir importancia de jerarquías y alinear los intereses económicos con objetivos sociales.

Automatización – oportunidad y riesgo

Un estudio de la Universidad de *Oxford* encontró que las tecnologías actuales pueden automatizar el 45% de los trabajos. Otras tecnologías en proceso de desarrollo, como la capacidad de entender el lenguaje natural al nivel de un ser humano, elevarán el porcentaje de trabajos en riesgo hasta el 60%. Según un estudio de *McKinsey*, los trabajos con tareas manuales predecibles o procesamiento repetitivo de datos son los que tienen mayor riesgo de ser sustituidos por máquinas. Las posiciones de televentas, atención al cliente, capturista de datos y administrativos sufrirán el mayor impacto. Por el contrario, los trabajos que requieren de gestión de personas y creatividad aumentarán su importancia en la era de la automatización. Entre los trabajos más seguros se encuentran los de maestro, profesional de la salud, vendedor, mesero, especialista en marketing y los puestos directivos en general.

El fin del traje y la corbata

En un mercado laboral con bajo índice de desempleo, las empresas tienen que trabajar más duro para atraer talento. Una de las formas más económicas y efectivas de crear un entorno de trabajo atractivo es relajar el código de vestimenta. El gran éxito de empresas de tecnología como *Google* y *Facebook*, con políticas de vestimenta flexibles, ha dado legitimidad a los líderes que promueven cambios similares en otras industrias. El año anterior, multinacionales del sector financiero como *JPMorgan Chase* y *PriceWaterhouseCoopers* eliminaron el mandato de vestir con traje y corbata todo el tiempo. La clave para conseguir los beneficios de la flexibilidad, pero mantener la imagen de la empresa es confiar en los trabajadores.

La tendencia en 2017 es pasar a cada trabajador la responsabilidad de la elección de su vestimenta en función del trabajo que vaya a realizar: más formal cuando visite a clientes tradicionales y relajado el resto del tiempo.

Fuente de información:

<https://www.weforum.org/es/agenda/2017/02/5-tendencias-que-transformaran-la-forma-de-trabajar>