
11. MUNDO DEL TRABAJO

Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe (CEPAL)

El 27 de octubre de 2015, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) difundieron el 13^{er} boletín conjunto denominado “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe”, con el título “La evolución del empleo en las empresas de menor tamaño entre 2003 y 2013: mejoras y desafíos”, el cual se presenta a continuación.

“Prólogo

La situación económica de América Latina y el Caribe se está volviendo cada vez más compleja. Desde 2012 se registran tasas de crecimiento económico descendentes y se han repetido ajustes hacia la baja de las proyecciones de crecimiento. En la revisión más reciente, la proyección de la evolución del producto regional de 2015 se redujo a una contracción del 0.3%. Si bien hay diferentes velocidades, la gran mayoría de los países de la región están en un proceso de desaceleración del crecimiento. Esta tendencia regional es preocupante, entre otras razones porque se reducen los espacios para avanzar en la disminución de la pobreza y de la desigualdad —dos importantes logros de la región a partir de inicios de la década pasada— y se esperan impactos negativos en varias dimensiones de los mercados laborales.

Los estudios han demostrado que la política social contribuyó de manera significativa a estos avances, pero que el factor fundamental en este sentido fue el desempeño del mercado laboral. En efecto, aspectos como la dinámica generación

de empleo formal y la reducción de las brechas de ingresos laborales, en muchos casos apoyada por renovadas políticas laborales, fueron determinantes para mejorar el bienestar material de millones de hogares.

Como se advierte en este nuevo informe conjunto de la CEPAL y la OIT, la desaceleración del crecimiento económico está empezando a incidir en los indicadores laborales. Si bien la tasa de desempleo abierto regional se mantiene en niveles históricamente bajos y los salarios reales, en la mayoría de los países, siguen creciendo de manera moderada, el análisis de la evolución del mercado laboral muestra una clara tendencia a empeorar a lo largo del primer semestre de 2015. Así, de los nuevos puestos de trabajo, cada vez surgen más en actividades de baja productividad, con frecuencia bajo la modalidad del trabajo por cuenta propia; además, se revirtió la tendencia descendente de la tasa de desempleo abierto e indicadores como los salarios reales y el subempleo por insuficiencia de horas exhiben resultados menos favorables en el segundo trimestre que en el primero. Lamentablemente, las proyecciones de crecimiento económico no permiten esperar un cambio de estas tendencias en la segunda mitad del año y, para el año en su conjunto, la tasa de desempleo abierto alcanzaría un 6.6%, tras registrar un 6.0% en 2014.

Una de las dudas que surgen del análisis del enfriamiento en la generación de empleo en la coyuntura actual es si los avances del decenio anterior fueron lo suficientemente estructurales como para evitar que se pierdan en un contexto económico menos favorable. Específicamente, la evolución del empleo suele ser desigual en los estratos de empresas de diferente tamaño. En la sección 2 de este informe se analiza si la positiva evolución de los mercados laborales entre 2003 y 2013 se concentró en las empresas de mayor tamaño o si las microempresas han registrado mejoras similares. Se constata que en las microempresas hubo importantes mejoras en la calidad del empleo (cobertura de seguridad social) y que

se incrementó el grado de asalarización, aunque, como es de esperar, las brechas de productividad y de calidad del empleo con las empresas de mayor tamaño siguen siendo muy marcadas.

En el actual contexto económico menos favorable las microempresas podrían volver a cumplir, conjuntamente con el trabajo por cuenta propia, el papel de generadoras de empleo de última instancia, pero se trataría de empleo de baja productividad y de baja calidad. Por lo tanto, la región debe aumentar los esfuerzos por derribar obstáculos y crear un ambiente propicio no solo para la formación y subsistencia de empresas, sino para su crecimiento y desarrollo, a fin de generar una estructura productiva con menor gravitación de micro y pequeñas empresas y mayor gravitación de empresas medianas. Si bien no todas las empresas tienen el potencial de realizar un salto productivo, sí es posible promover su crecimiento mediante una mayor incorporación de tecnología, acceso al financiamiento adecuado, mayor innovación, mejor acceso a mercados y una fuerza laboral más calificada. Las políticas de desarrollo productivo deben apuntar a establecer ambientes más propicios y aplicar medidas de apoyo para que las empresas sean capaces de superar obstáculos específicos.

Además, estas políticas deben integrarse con un enfoque más amplio del fomento de la inversión con miras a lograr un cambio estructural que oriente el potencial de crecimiento económico por un sendero de productividad creciente. Solamente con políticas de desarrollo productivo claras la región será capaz de superar el contexto adverso que actualmente obstaculiza su expansión y generar más y mejores empleos para la inserción productiva de su fuerza laboral.

La coyuntura laboral en el primer semestre de 2015

Contrario a lo esperado a finales de 2014, el crecimiento económico de América Latina y el Caribe no logró repuntar en 2015. Si bien, las economías de algunos países se están expandiendo con tasas algo más elevadas que el año anterior y las magnitudes de las tasas de variación son heterogéneas, se proyecta que la economía de la región en su conjunto se contraerá un 0.3%¹. Con algunas excepciones, los países sudamericanos son los que más sufren el enfriamiento de sus economías. En buena parte, esto se debe a las características de la evolución de la economía mundial que afectaron la demanda de los principales productos de exportación de estos países, cuyo desempeño se traduce, por diferentes canales, en un crecimiento económico débil. Los países del norte de la región, por su parte, si bien no se mostraron inmunes a esta situación, en general lograron tasas similares de expansión de su producto o, en el caso del Caribe, aumentar moderadamente el dinamismo de su crecimiento económico. La magra expansión del producto en el primer semestre de 2015 representa el contexto del análisis del desempeño del mercado laboral regional que se presenta en esta sección.

A. La “paradoja invertida”: mayor creación de empleo, aumento de la tasa de desempleo

En 2014 se observó la siguiente paradoja: pese al bajo crecimiento económico regional y su incidencia en la caída de la tasa de ocupación, la tasa de desempleo siguió en descenso debido a que la tasa de participación bajó aún más que la de la ocupación (es decir, muchas personas no buscaron trabajo, ya sea para seguir estudiando o por otros motivos).

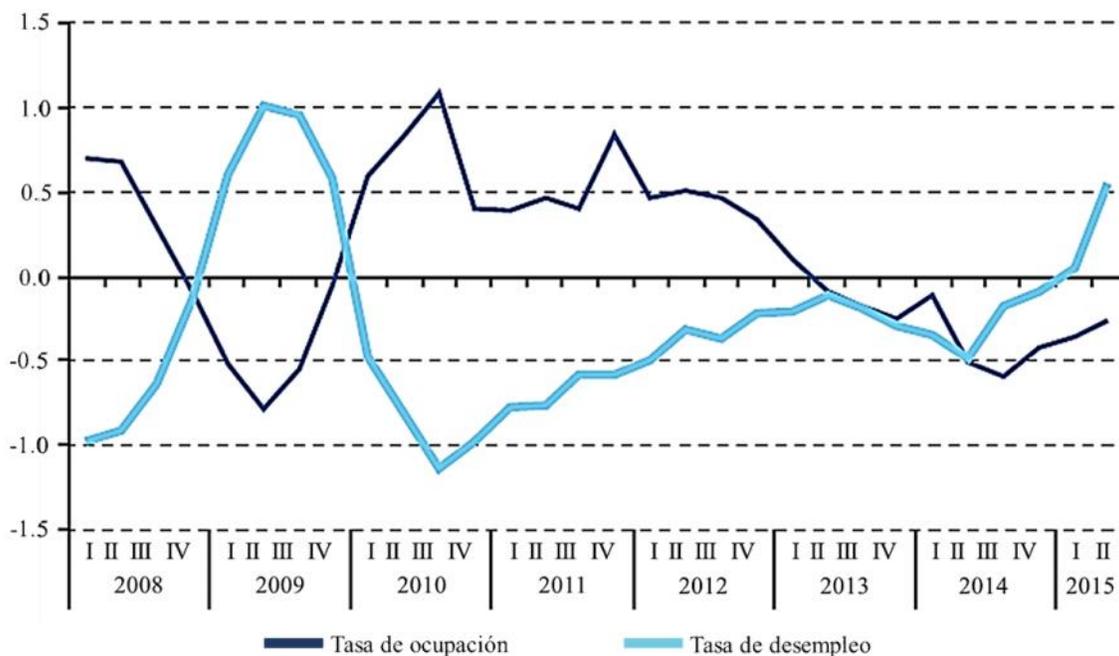
¹ Véase CEPAL, “CEPAL pronostica que crecimiento de la región en 2015 se contraerá 0.3% y crecerá 0.7% en 2016” [en línea] <http://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-pronostica-que-crecimiento-la-region-2015-secontraera-03-crecera-07-2016>

Durante el segundo trimestre de 2015, esta tendencia se revirtió y la desaceleración del crecimiento económico regional empezó a hacerse sentir en la tasa de desempleo. Después de un muy leve incremento interanual de menos de 0.1 puntos porcentuales en el primer trimestre, la tasa de desempleo se expandió en más de 0.5 puntos porcentuales durante el segundo trimestre respecto del mismo período del año anterior².

¿A qué se debe esta marcada aceleración del incremento de la tasa de desempleo? ¿La desaceleración del crecimiento regional, tanto respecto de lo observado el año anterior como de lo proyectado para 2015, precipitó la caída de la tasa de ocupación? Como se observa en la siguiente gráfica, esto no fue así. Si bien, en la comparación interanual, la tasa de ocupación siguió bajando, en el segundo trimestre de 2015 descendió menos que en el primero (0.26 puntos porcentuales frente a 0.36 puntos porcentuales). De hecho, en este segundo trimestre se registró la menor caída interanual desde el primer trimestre de 2014. Esto significa que la creación de empleo fue algo mayor que en los trimestres anteriores, aunque se mantuvo por debajo del ritmo del crecimiento demográfico de la población en edad de trabajar.

² Estos datos son promedios ponderados de la información de diez países con series trimestrales prolongadas, por lo que no necesariamente coinciden con los datos anuales publicados en otros documentos por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que éstos tienen una cobertura mayor.

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (10 PAÍSES)
TASAS DE OCUPACIÓN Y DESEMPLEO
Primer trimestre de 2008 a segundo trimestre de 2015 ^{a/}
-Variación interanual en puntos porcentuales-



^{a/} Se incluyen diez países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Jamaica, México, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). Los datos del primer y el segundo trimestre de 2015 para la República Bolivariana de Venezuela se basan en estimaciones.

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

En consecuencia, actualmente se observa una “paradoja revertida”, ya que la economía regional en 2015 incluso se está contrayendo, pero la tasa de ocupación está bajando menos que el año anterior, y aun así, la tasa de desempleo muestra un desempeño más desfavorable. Esta reversión se explica porque el número de personas que entraron al mercado laboral en busca de trabajo se ha incrementado más que en el período anterior. Mientras que para el promedio de 2014 se registró una caída de la tasa de participación de 0.6 puntos porcentuales, con un máximo interanual de 0.85 puntos porcentuales en el segundo trimestre de 2014, en el primer trimestre de 2015 esta caída bajó a 0.35 puntos porcentuales y en el segundo trimestre de 2015 mostró un ligero aumento interanual de 0.1 puntos porcentuales

(el primer aumento desde el cuarto trimestre de 2012). Por lo tanto, hay que constatar que desapareció el efecto atenuador que tuvo la oferta laboral en 2014 respecto del impacto del bajo crecimiento en el desempleo.

Como ya se analizó, la caída de la tasa de participación laboral observada en 2014 excedió lo que se habría esperado en virtud de los datos de los años previos y de las experiencias de otras situaciones de bajo crecimiento económico³. Este marcado comportamiento procíclico de la oferta laboral, que no resulta inusual como tal, pero sí en su magnitud, se explicó como el resultado de la reducción de la pobreza y el aumento de la resiliencia de muchos hogares frente a un contexto de menores oportunidades laborales. En esta ocasión, la necesidad de generar ingresos para asegurar la subsistencia del hogar fue menor que en situaciones previas y la espera de mejoras en el mercado laboral para la (re)inserción laboral incidió en el aumento de la tasa de inactividad económica. Sin embargo, no se podía esperar que este comportamiento se mantuviera por un plazo prolongado. En los primeros meses de 2015, puede constatar que la reversión de la dinámica de la oferta laboral ocurrió con mayor rapidez y fuerza de lo previsto, lo que ha afectado las proyecciones de la tasa de desempleo.

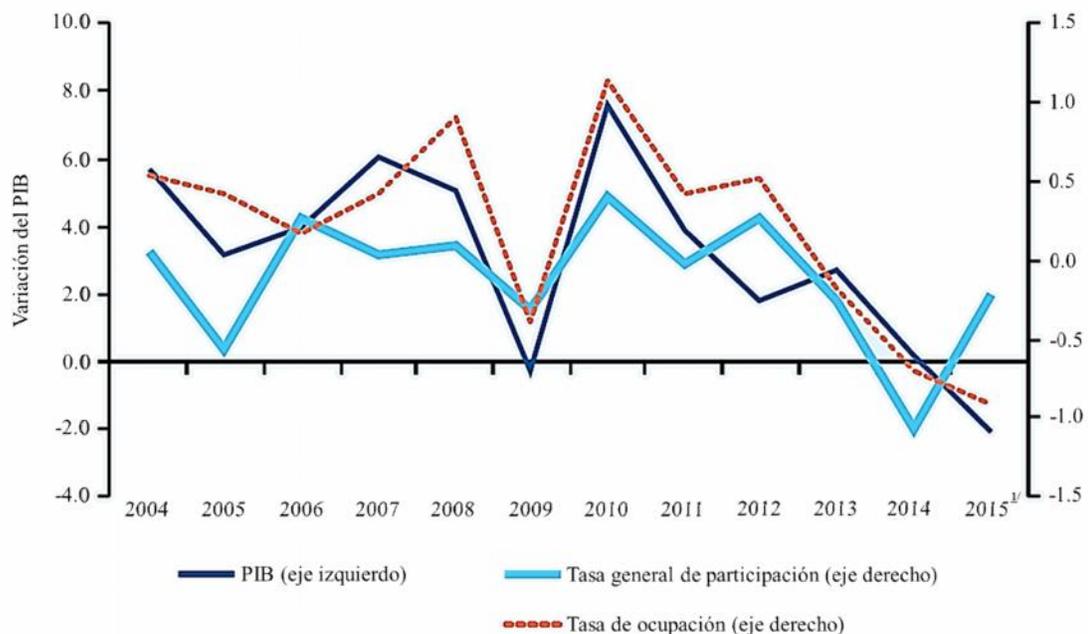
Dado que en esta coyuntura, las variaciones de los principales indicadores laborales analizados, y sobre todo el cambio en la tendencia de la tasa de participación regional, en gran parte se deben al desempeño laboral del Brasil, en el recuadro siguiente se resume detalladamente la situación de este país.

³ Véase CEPAL/OIT (2015).

LA EVOLUCIÓN RECIENTE DEL MERCADO LABORAL BRASILEÑO

Brasil representa aproximadamente un 36% de la población económicamente activa de la región y tiene gran influencia en los promedios ponderados de los diferentes indicadores de análisis. Como se muestra en la siguiente gráfica, a nivel de las seis principales áreas metropolitanas, la participación laboral y la ocupación en Brasil se comportan de manera claramente procíclica, y la correlación con el crecimiento económico es mayor para la variación de la tasa de ocupación que para la variación de la tasa de participación (coeficiente de correlación de 0.84 y 0.66, respectivamente, para el período 2004-2014).

BRASIL (SEIS ÁREAS METROPOLITANAS)
PIB Y TASAS DE PARTICIPACIÓN Y OCUPACIÓN
2004 a primer semestre de 2015
-Variación interanual en porcentajes y puntos porcentuales-



^{1/} Primer semestre.

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE).

(continuación)

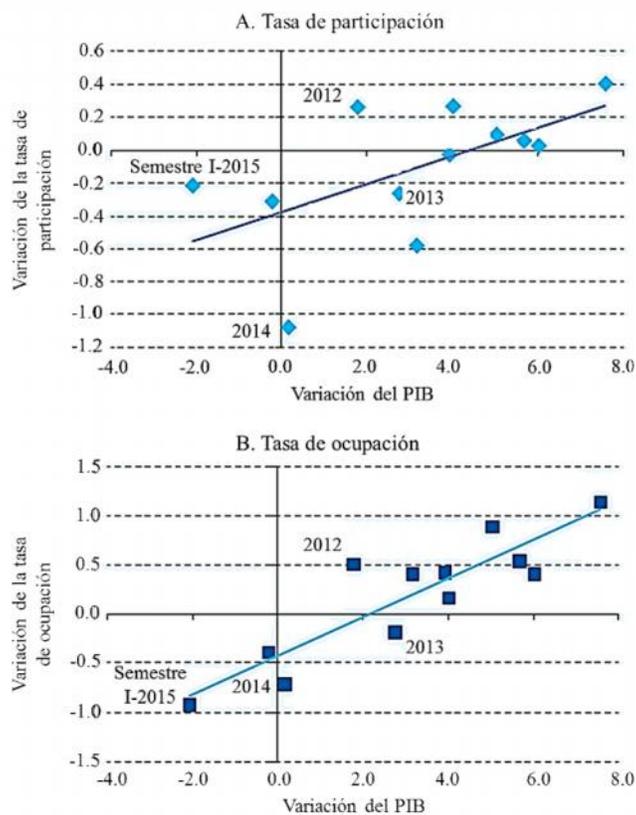
En la gráfica anterior se aprecia que en 2014, el PIB tuvo un desempeño ligeramente más favorable que en 2009, pero la tasa de ocupación se contrajo mucho más. Sin embargo, debido a la contracción aun mayor de la tasa de participación, en 2014 la tasa de desempleo continuó bajando, mientras que en 2009 registró un leve aumento de 0.2 puntos porcentuales.

Como se señala en la gráfica que se presenta a continuación, en 2014 el descenso de la tasa de participación fue marcadamente mayor de lo que la tendencia habría hecho esperar, mientras que la desviación de la tasa de ocupación de su tendencia de más largo plazo fue solo moderada. La caída de la tasa de ocupación en 2014 se debió a una contracción del empleo asalariado (0.8%), que solo pudo compensarse parcialmente con la expansión del trabajo en categorías no asalariadas.

(continúa)

(continuación)

BRASIL (SEIS ÁREAS METROPOLITANAS)
PIB Y TASA DE PARTICIPACIÓN Y OCUPACIÓN
2004 a primer semestre de 2015
-Variación interanual en porcentajes y puntos porcentuales-



FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE).

(continúa)

(continuación)

En 2014, la contracción sumamente marcada de la tasa de participación fue generalizada, pero más elevada entre los jóvenes, ya que la participación laboral del grupo de entre 15 y 24 años se contrajo 2.6 puntos porcentuales, mientras que la tasa correspondiente a los mayores de 24 años cayó 1.4 puntos porcentuales. El descenso de la tasa de participación fue similar entre hombres y mujeres, como se muestra en la siguiente gráfica.

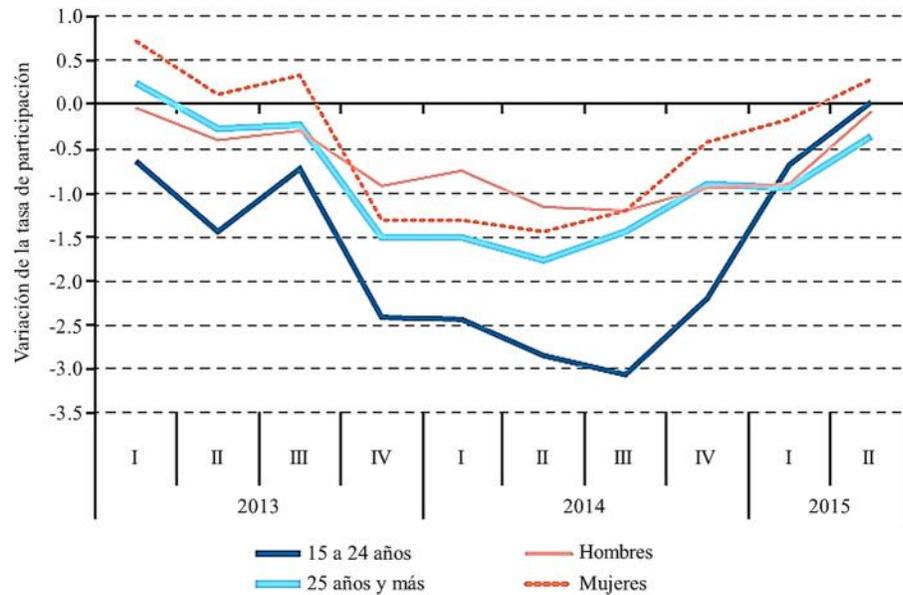
En el primer semestre de 2015 se observa una reversión de lo ocurrido en 2014, y la variación de la tasa de participación es mayor de lo que cabría esperar en virtud de la relación previa entre el crecimiento económico y la participación. Específicamente, la contracción de la participación de los jóvenes se revirtió y en el segundo trimestre su tasa de participación muestra un estancamiento en la comparación interanual, en tanto que entre los adultos, la tasa todavía exhibe una variación interanual levemente negativa^a. Cabe señalar que, aun así, la tasa global de participación en el agregado mostró un leve aumento en el segundo trimestre de 2015 debido a que el cambio demográfico incide en un incremento continuo del peso del grupo de mayor edad en la estructura de la población económicamente activa.

^{a/} La información disponible no permite identificar a dónde se dirigieron ni de dónde provinieron los flujos desde y hacia la actividad económica, específicamente de los jóvenes, por lo que no se puede responder la pregunta clave sobre cómo los cambios en la inserción al mercado laboral incidieron en la asistencia al sistema educativo.

(continúa)

(continuación)

BRASIL (SEIS ÁREAS METROPOLITANAS)
TASA DE PARTICIPACIÓN, POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD
Primer trimestre de 2013 a segundo trimestre de 2015
-Variación interanual en puntos porcentuales-



FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE).

Al comparar los hombres y las mujeres, se observa que el repunte de la participación en el segundo trimestre de 2015 se debe a la mayor oferta laboral de las mujeres, mientras que la de los hombres sigue bajando levemente.

Por otra parte, la tasa de ocupación continuó descendiendo para los jóvenes, lo que incidió en un marcado aumento de la tasa de desempleo juvenil del 13.6% en el segundo trimestre de 2014 al 17.9% en el mismo período de 2015.

(continúa)

(continuación)

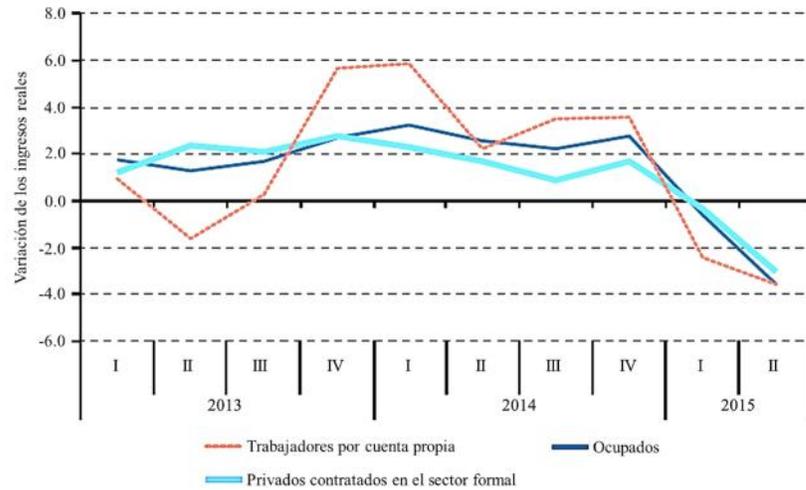
El freno de la caída de la oferta laboral en el primer semestre de 2015 redundó entonces en primer lugar en un incremento de la tasa de desempleo. En segundo término, en vista de que el empleo asalariado siguió en retroceso (descendió un 1.3% en las seis áreas metropolitanas y un 1.7% a nivel nacional), una proporción importante de los nuevos entrantes al mercado de trabajo (y de las personas que perdieron su empleo asalariado) generaron un trabajo por cuenta propia, y el número de ocupados en esta categoría se expandió un 2.1% (un 3.6% en el total nacional).

Finalmente, la debilidad de la demanda y las presiones desde la oferta laboral, conjuntamente con una inflación en ascenso, incidieron en una caída de los ingresos laborales medios reales que revirtió la tendencia de incrementos continuos registrada durante nueve años (2006-2014). En el primer semestre se registraron marcadas pérdidas de ingresos, sobre todo entre los trabajadores por cuenta propia.

(continúa)

(conclusión)

BRASIL (SEIS ÁREAS METROPOLITANAS)
INGRESOS LABORALES REALES, OCUPADOS, ASALARIADOS
PRIVADOS FORMALES Y TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA
Primer trimestre de 2013 a segundo trimestre de 2015
-Variación interanual en porcentajes-



FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE).

FUENTE: Elaboración del autor, sobre la base de información del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE).

Como se ha observado en otras ocasiones, el comportamiento de la tasa de desempleo es heterogéneo entre los países. De los 15 países con información disponible, solo en seis (Brasil, Costa Rica, Jamaica, Perú, Trinidad y Tobago, y Uruguay) se registra un aumento interanual de la tasa de desempleo para el primer semestre de 2015, mientras que los otros nueve países presentan reducciones de esta tasa⁴. Sin embargo, se observa un empeoramiento bastante generalizado de la evolución de este indicador entre el primer y el segundo trimestre de 2015, dado que, con la excepción de Argentina (con un estancamiento en el primer trimestre y una caída interanual en el segundo), Jamaica (con un menor aumento en el segundo trimestre que en el primero) y México (con un descenso similar en ambos trimestres), en los países con información trimestral, la evolución de la tasa de desempleo en el segundo trimestre ha sido más desfavorable (mayor aumento o menor reducción) que en el primero.

El cambio de tendencia entre el primer y el segundo trimestre de 2015 se muestra claramente en la siguiente gráfica. A diferencia de la información presentada en la primer gráfica, aquí se trata de promedios simples de los países con información, para reflejar mejor las principales pautas laborales. En el primer trimestre, el marcado descenso interanual de la tasa de participación compensó con creces la contracción de la tasa de ocupación, por lo que en el promedio simple —en contraste con el promedio ponderado— la tasa de desempleo siguió bajando, aunque solo levemente. Tanto la caída de la tasa de participación como el descenso de la tasa de ocupación fueron determinados por las pautas de inserción laboral de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres, la tasa de participación prácticamente se estancó en la comparación interanual y la tasa de ocupación registró un pequeño aumento. La tasa de desempleo se incrementó levemente para los hombres y cayó

⁴ Además de los países mencionados en la primer gráfica, se dispone de información sobre las Bahamas, Belice, Costa Rica, Paraguay, y Trinidad y Tobago.

para las mujeres; lo primero ocurrió pese a la fuerte contracción de la tasa de participación y lo segundo a causa de la expansión de la ocupación.

En el segundo trimestre, tal como se observó en el promedio ponderado, la tendencia de la tasa de participación se revirtió, con una expansión liderada por las mujeres⁵. En contraste con el promedio ponderado, la tasa de ocupación registró un pequeño aumento interanual, también a causa de la expansión de la tasa correspondiente de las mujeres, mientras que la de los hombres cayó⁶. En consecuencia, para ambos trimestres se registra una reducción de las brechas entre hombres y mujeres, tanto respecto de la tasa de participación como de la tasa de ocupación.

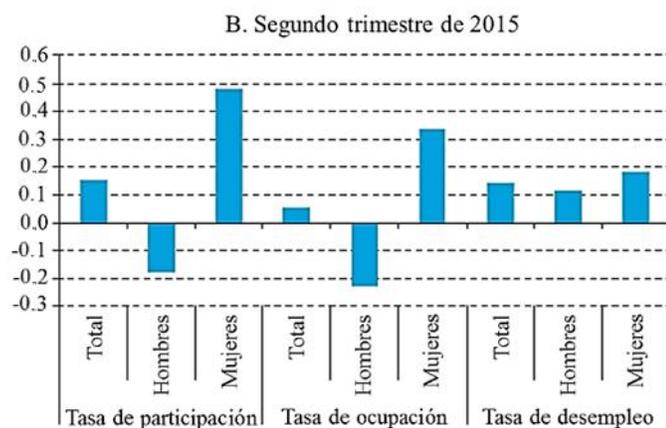
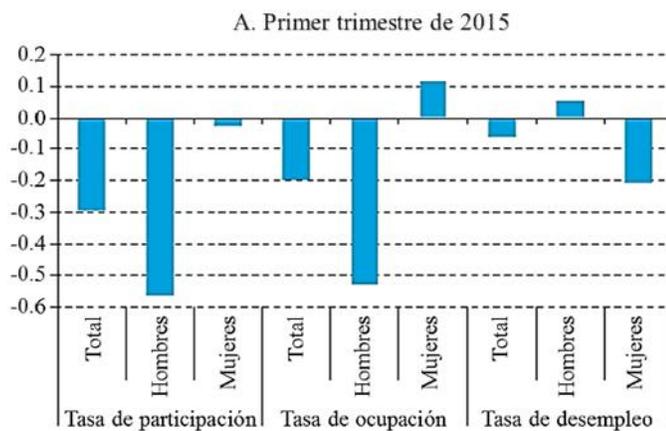
⁵ En el conjunto del primer semestre de 2015, la variación interanual de la tasa de participación subió en cuatro países, bajó en ocho y se mantuvo estable en uno.

⁶ En el conjunto del primer semestre de 2015, la variación interanual de la tasa de ocupación fue favorable para cinco países y bajó en ocho.

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (PROMEDIO SIMPLE DE 11 PAÍSES) TASAS DE PARTICIPACIÓN, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO, POR SEXO

Variación interanual respecto al mismo trimestre del año anterior^{a/}
2015

-En puntos porcentuales-



^{a/} En ambos trimestres se incluye a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Jamaica, México, Paraguay, Perú y Uruguay. En el primer trimestre también se incluye a Panamá.

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

Mientras que en el primer trimestre la tasa de desempleo evolucionó de manera un poco más favorable para las mujeres que para los hombres, en el segundo trimestre el desempleo aumentó para ambos sexos, pero este aumento fue más marcado en el caso de las mujeres debido a que el incremento de su tasa de ocupación no logró compensar el notorio aumento de la tasa de participación. En el caso de los hombres, el (menor) incremento del desempleo se debió a que la tasa de ocupación se redujo más que la tasa de participación.

En los cuatro países con información disponible del Caribe se observa un escenario heterogéneo. En los dos países con proyecciones de crecimiento más favorables para el año en su conjunto (las Bahamas y Belice), los datos del primer semestre del año indican una caída de la tasa de desempleo de 1.8 y 1.0 puntos porcentuales, respectivamente. Por su parte, los dos países con bajas tasas de crecimiento proyectadas (Jamaica y Trinidad y Tobago) registraron un aumento interanual de la tasa de desempleo de 0.7 y 0.6 puntos porcentuales, respectivamente, en ambos casos a causa de una caída de la tasa de ocupación⁷.

B. ¿Está empeorando la composición del empleo?

¿Cómo se explica que la caída interanual de la tasa de ocupación se haya atenuado pese a la desaceleración del crecimiento económico?

En primer lugar, cabe destacar que no se observa una aceleración de la demanda laboral. La generación de empleo asalariado se desaceleró y, para el promedio

⁷ Las proyecciones del crecimiento económico en 2015 son del 2.0% para las Bahamas, del 2.5% para Belice, del 1.1% para Jamaica y del 1.0% para Trinidad y Tobago (CEPAL, 2015). Véase CEPAL, “CEPAL pronostica que crecimiento de la región en 2015 se contraerá 0.3% y crecerá 0.7% en 2016” [en línea] <http://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-pronostica-que-crecimiento-la-region-2015-se-contraera-03-crecera-07-2016>

ponderado del primer semestre, se estima una expansión de solo un 0.4% debido, principalmente, al descenso, en términos absolutos, del número de asalariados en Brasil. También en Costa Rica se registró una caída del nivel del empleo asalariado, mientras que en Perú (Lima Metropolitana) se mantuvo prácticamente constante. De esta forma, en 2015 continúa la reversión de la tendencia de aumento de la proporción de asalariados en el total del empleo, que había caracterizado al decenio 2003-2013. Por otra parte, en muchos países se aceleró la expansión del trabajo por cuenta propia y en Brasil, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Paraguay y Perú esta categoría expandió su participación en el conjunto del empleo. Las excepciones fueron Argentina, Chile y Colombia, donde esta categoría se expandió menos que el empleo asalariado.

En una situación de crecimiento económico negativo como el que la región registra en 2015, esta expansión del trabajo por cuenta propia podría reflejar la creciente necesidad de muchos hogares de contar con ingresos adicionales, aun sin la expectativa de un acceso a empleos de buena calidad. Hay que tomar en cuenta que el descenso de la tasa de ocupación es un indicador de que en muchos hogares se está reduciendo el número de perceptores de ingresos laborales. De esta manera, el aumento del trabajo por cuenta propia es —después del incremento de las tasas de participación y de desempleo— la tercera expresión de mayores necesidades de ingresos laborales de parte de muchos hogares y de la presión correspondiente desde la oferta laboral.

En buena parte debido a la expansión del trabajo por cuenta propia, aunque también por el crecimiento relativamente fuerte del empleo asalariado, en países como Chile, Colombia y México, para el primer semestre estima una expansión del empleo total regional de un 1.3%, lo que representa una aceleración respecto del 0.8% estimado para el promedio de 2014. La otra cara de esta dinamización del crecimiento del empleo en su conjunto es, en el contexto de una desaceleración del crecimiento y

una proyección de una contracción del -0.3% para el crecimiento regional del año en su conjunto, una caída de la productividad laboral media, con lo que la región está retomando las características histórico-estructurales de su mercado laboral en el contexto de bajo crecimiento económico, y la productividad laboral media emerge como principal variable de ajuste⁸.

Finalmente, la evolución del empleo registrado, que representa el empleo de mejor calidad, muestra un escenario mixto. Como se observa la siguiente gráfica, en los países sudamericanos (con la excepción de Argentina), el desempeño de este indicador empeoró en el primer semestre de 2015 respecto de los años previos, y también empeoró entre el primer y el segundo trimestre de 2015. En los tres países del norte de la región, la evolución del empleo registrado fue menos negativa, con cierta aceleración en el aumento de este tipo de empleo en México y Nicaragua, causada, en parte, por programas de formalización de empleos preexistentes, y una recuperación en Costa Rica en el segundo trimestre, después del estancamiento en el primero⁹.

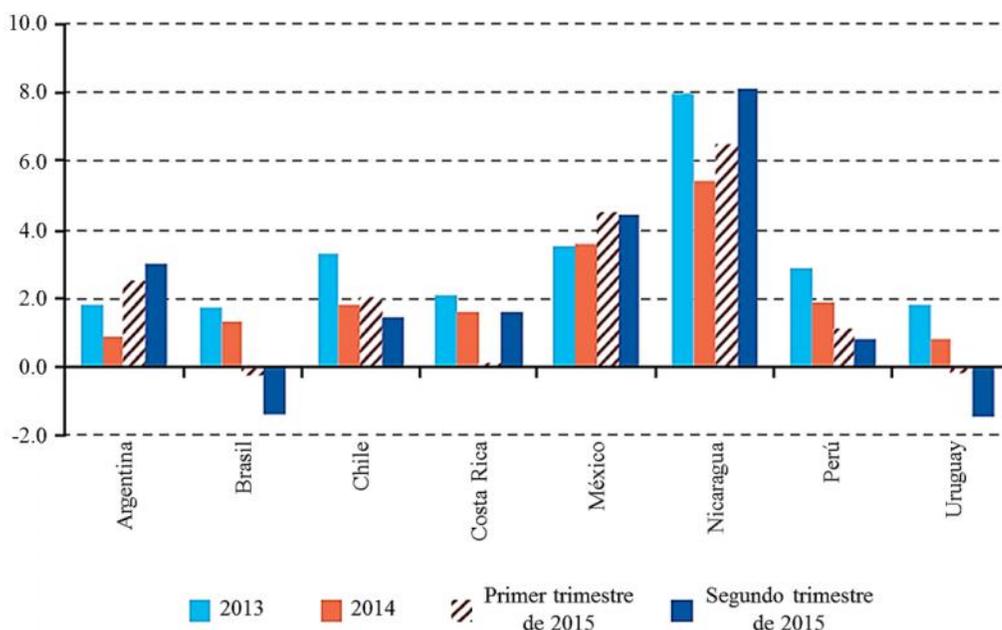
En términos de la generación de empleo, en la mediana de diez países, para el primer semestre de 2015 se observan tasas relativamente bajas en todas las ramas de actividad. El rubro comercio, restaurantes y hoteles ha sido el más dinámico, lo que podría reflejar la expansión de actividades informales que suelen concentrarse en esta rama, facilitadas por las bajas barreras de entrada. El empleo en la construcción aumentó, sobre todo en algunos países, como Colombia y Paraguay, donde se implementaron importantes programas de expansión de infraestructura y se

⁸ Véase CEPAL/OIT (2012).

⁹ También en Argentina, el aumento del número de cotizantes a la seguridad social parece deberse principalmente a avances en los procesos de formalización, más que a la generación de nuevos puestos de trabajo. En el primer trimestre de 2015, el número de puestos que generan cotizaciones al sistema de pensiones aumentó un 2.5% respecto del mismo período del año anterior, mientras que la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) muestra para este trimestre un leve descenso interanual del nivel de empleo en el país.

expandieron obras con inversión privada. En otros países, como Brasil, el empleo en este sector se contrajo de manera procíclica. No sorprende el bajo dinamismo de la rama de servicios financieros, seguros, bienes raíces y servicios a empresas, dado que se trata de un rubro cuya generación de empleo se caracteriza por un comportamiento procíclico.

AMÉRICA LATINA (PAÍSES SELECCIONADOS)
EMPLEO ASALARIADO REGISTRADO
2013 a segundo trimestre de 2015^{a/}
-Variación interanual en porcentajes-



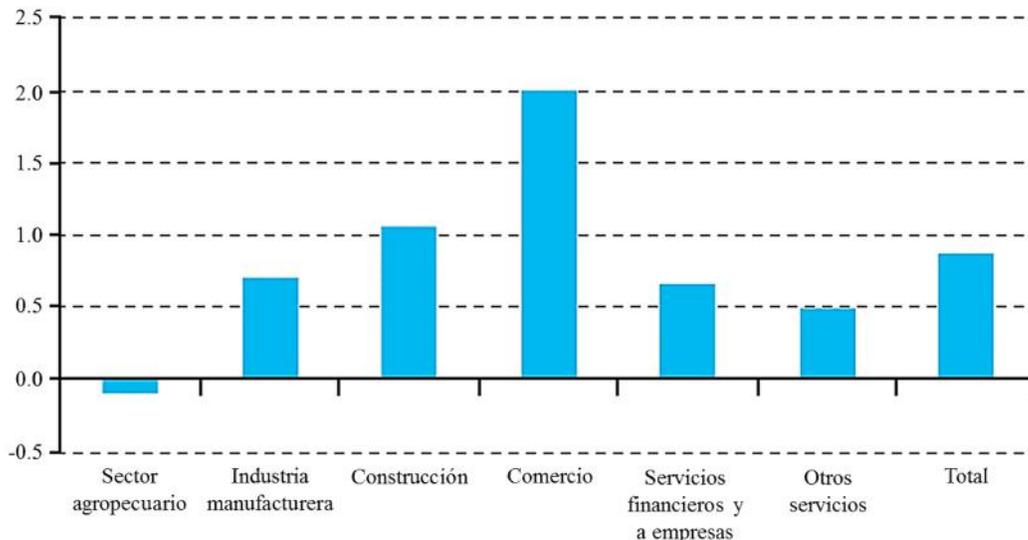
^{a/} Los datos se refieren a asalariados o empleados que cotizan a los sistemas de seguridad social, con la excepción de Brasil, donde se refieren a asalariados privados cubiertos por la legislación social y laboral, y de Perú, donde hacen referencia al empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas formales.

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

El modesto crecimiento del empleo manufacturero refleja la debilidad de la demanda interna y los problemas de competitividad externa. Por último, es interesante observar que el empleo agropecuario, como pauta general de los países, no está creciendo. Dado que, por lo menos en países con una economía campesina

de peso relevante, el empleo agropecuario suele mostrar un comportamiento contracíclico, este dato indicaría que la situación en los mercados laborales en general todavía no se percibe tan grave como para estimular flujos migratorios de magnitud hacia estas unidades (específicamente, retornos de miembros de hogares campesinos hacia las zonas rurales).

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (10 PAÍSES)
MEDIANA DEL EMPLEO, POR RAMA DE ACTIVIDAD
Primer semestre de 2015^{a/}
-Variación interanual en porcentajes-



^{a/} Se incluyen Brasil, Chile, Colombia, Jamaica, México, Panamá, Paraguay, Perú, Trinidad y Tobago, y Uruguay.

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

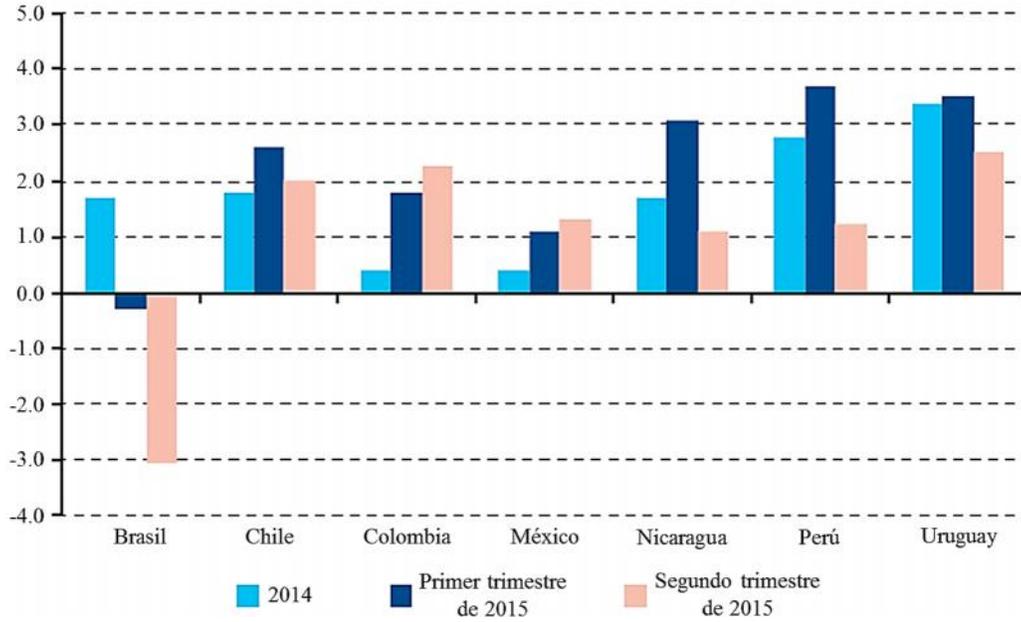
Al igual que otros indicadores, el subempleo por insuficiencia de horas muestra una evolución heterogénea. De los países con información al respecto, en el promedio del primer semestre, la tasa de subempleo aumentó, en la comparación interanual, en cuatro países (Brasil, Costa Rica, Ecuador y Paraguay), mientras que se mantuvo prácticamente constante en tres (Colombia, México y Uruguay) y descendió en otros tres (Argentina, Chile y Perú). Sin embargo, en siete de estos diez países, el

comportamiento de este indicador fue más desfavorable en el segundo trimestre que en el primero (mayor aumento o menor reducción), y solo en Chile la tasa de subempleo descendió más en el segundo trimestre que en el primero, mientras que en Argentina y Uruguay, la variación interanual fue prácticamente la misma en ambos trimestres.

C. Las mejoras salariales tienden a atenuarse

En el primer semestre de 2015, el contexto económico empezó a afectar negativamente la evolución de los salarios reales, sobre todo en el segundo trimestre. Como se muestra en la siguiente gráfica, en la mayoría de los países con información disponible, los salarios reales continúan en aumento durante el primer semestre de 2015 (Brasil es la excepción). Sin embargo, en comparación de las tasas de variación interanual del primer y del segundo trimestre, cinco de los siete países muestran una desaceleración de este aumento (las excepciones son Colombia y México) y en el caso de Brasil se registra una mayor pérdida en el segundo trimestre. En varios países, una aceleración de la inflación, generada por grandes depreciaciones de las monedas nacionales, contribuyó a esta pérdida de los ingresos reales durante este período.

AMÉRICA LATINA (PAÍSES SELECCIONADOS)
SALARIO REAL MEDIO EN EL EMPLEO REGISTRADO
2014 a segundo trimestre de 2015
-Variación interanual en porcentajes-



FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

D. Si bien el desempleo se mantiene bajo en la comparación histórica, las perspectivas del mercado laboral se están nublando

En resumen, el análisis de la evolución de los mercados laborales de América Latina y el Caribe en el primer semestre de 2015 revela lo siguiente:

- la tasa de ocupación cayó con respecto al mismo período del año anterior, por la debilidad en la generación de empleo asalariado que refleja el bajo crecimiento económico;
- se atenuó la caída interanual de la tasa de participación —con una moderada reducción en el primer trimestre e incluso un leve aumento en el segundo— lo que indica que los hogares tienen mayores necesidades de generación de

ingresos laborales;

- en consecuencia, por primera vez desde 2009 aumentó la tasa de desempleo regional;
- en la mayoría de los países, los salarios reales siguen creciendo, si bien con una tendencia hacia una desaceleración.

Las perspectivas de crecimiento económico para la región en su conjunto para el resto del año no son muy favorables, lo que se reflejaría en una persistente debilidad de la demanda laboral y de la generación de empleo asalariado. En este contexto, podría esperarse que en muchos países surja una mayor cantidad de empleos informales, sobre todo por cuenta propia, para compensar parcialmente la ausencia de oportunidades de empleo productivo y de buena calidad. Sin embargo, el surgimiento de estas fuentes de ingresos laborales no impediría que la tasa de ocupación sufriera una nueva caída en todo 2015, en la comparación con el año previo. Dado que se espera una contracción del producto y un leve aumento de la ocupación en números absolutos, la productividad laboral media de la región se vería negativamente afectada durante este año.

Por otra parte, el moderado repunte de la tasa de participación continuaría en el segundo semestre de 2015 y la tasa de desempleo abierto seguiría creciendo en vista de que se mantendría la débil expansión del empleo asalariado, que implica que solo unos pocos de los nuevos entrantes al mercado de trabajo encontrarían un empleo de buena calidad y que no todas las personas que no logren acceder a uno generarían para sí algún empleo informal. Para el año en su conjunto, estimamos un aumento de la tasa de desempleo regional de alrededor de 0.6 puntos porcentuales, con lo que se llegaría al 6.6%. Si bien se trata de una tasa todavía baja en la comparación de las últimas décadas, la tendencia es claramente desfavorable.

Por último, cabe esperar que en un contexto con una tasa de desempleo que en general se mantiene relativamente baja, pero va en aumento, se atenúen los incrementos de los salarios nominales. Junto con una inflación algo superior a la de 2014, esto incidiría en aumentos más moderados de los salarios reales del sector formal, mientras que en el sector informal los ingresos medios sufrirían la presión de una mayor oferta laboral.

II. Cambios en la composición y en la calidad del empleo por tamaño de empresa, 2003-2013¹⁰

Introducción

En esta sección del informe se analiza el desempeño de los mercados laborales de la región en forma desagregada por tamaño de empresa y categorías de empleo. La mayoría de los mercados laborales de América Latina y el Caribe registraron un desempeño excepcionalmente bueno en la década 2003-2013, ya que, no solo se constató una importante creación de empleos, con la consiguiente baja en las tasas de desempleo, sino que también cambió la composición y mejoró la calidad del empleo. Se verificó un notorio aumento del porcentaje del empleo asalariado en el empleo total, mientras que la participación de los trabajadores familiares no remunerados y de las trabajadoras de servicio doméstico disminuyó. Respecto de la calidad del empleo, destaca el aumento en el total del porcentaje del empleo formal, con cobertura de seguridad social (OIT, 2013).

En algunos estudios previos se ha establecido que estas mejoras de la década 2003-2013 no se debieron exclusivamente a una buena coyuntura laboral, vinculada,

¹⁰ El análisis presentado en esta sección es complementario al Panorama Laboral Temático sobre empleo y condiciones de trabajo en la micro y pequeña empresa (MYPE), publicado recientemente (OIT, 2015). Mientras que en el Panorama Laboral Temático se exploran las brechas de calidad del empleo por tamaño de empresa en 2013, aquí se pone especial énfasis en el análisis de la variación de estas brechas entre 2003 y 2013.

en parte, a un escenario externo favorable y al súper ciclo de precios elevados de los principales productos básicos exportados por las economías de la región, sino también a políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del empleo. Entre éstas se puede mencionar a las políticas de formalización del empleo y de las unidades productivas, que abarcaron, por ejemplo, nuevos incentivos para la formalización, así como el fortalecimiento de la inspección laboral y su mejor coordinación con otros órganos de fiscalización (OIT, 2014).

Sin embargo, frente a la actual desaceleración de las economías de la región, también se ha agudizado la percepción sobre los puntos débiles del período. En particular, los cambios en la base productiva fueron relativamente moderados, por lo cual se sigue observando una escasa diversificación productiva y un segmento muy predominante de unidades económicas de baja productividad, especialmente las micro y pequeñas empresas (MYPE) (OIT, 2015). Incluso, se puede argumentar que el súper ciclo de precios altos de productos básicos disminuyó los incentivos tanto para acelerar mejoras en la productividad como para generar una mayor diversificación productiva. La consecuencia fue un relativo estancamiento de este proceso de diversificación y la persistencia de la heterogeneidad que caracteriza la estructura productiva de la región. Por lo tanto, América Latina y el Caribe ha avanzado poco hacia una transformación productiva estructural que sería clave para lograr una mejor inserción global, un crecimiento económico elevado y sostenido, y un dinamismo virtuoso en términos de productividad y empleo, y que, entre otras cosas, abarca una mayor participación de los sectores intensivos en conocimiento en la producción total y una reducción de la heterogeneidad que caracteriza la estructura productiva de la región (CEPAL, 2012).

En este contexto, es interesante analizar en qué medida los cambios en la composición y las mejoras en la calidad del empleo se concentraron solo en las empresas más grandes o se observan en todo el espectro de categorías de tamaño. Es

de interés especial la evolución del empleo en las microempresas. Una elevada proporción del empleo en microempresas (junto con altos porcentajes del trabajo por cuenta propia y del trabajo familiar no remunerado) por lo general refleja grandes brechas internas de productividad, con el correspondiente impacto en las brechas de ingresos. Buena parte del empleo en las microempresas suele responder a las presiones desde la oferta laboral, reflejando más las necesidades de ingresos de los hogares que el aprovechamiento de oportunidades de mercado. El objetivo clave de estas unidades productivas, que no tienen mucho potencial de expansión, es la generación de ingresos para el consumo de los hogares y la reproducción del proceso productivo. Sin embargo, no todo el empleo en este segmento corresponde a esta dinámica, y otra proporción reflejaría el surgimiento y la expansión de actividades empresariales emergentes, con potencial de crecimiento. Para conocer mejor la dinámica de la estructura de empleo y, específicamente, la evolución del empleo en las microempresas, se tabularon datos de las encuestas de hogares de un total de 16 países de la región para 2003, 2008 y 2013, clasificando los tamaños de empresa para fines operativos según el número de trabajadores¹¹.

¹¹ Los 16 países son: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). En algunos casos, se tuvo que utilizar años diferentes, cercanos a 2003, 2008 y 2013. Los datos de Colombia y Nicaragua fueron excluidos por no disponer de información para 2003 u otro año cercano.

A. Los cambios en la composición y en la calidad del empleo por tamaño de empresa

El desempeño positivo de los mercados laborales de la región se ha asociado a dos factores: a) un descenso de la proporción del empleo por cuenta propia y en las microempresas, y b) un aumento de la proporción del empleo asalariado. Ambos fenómenos están estrechamente vinculados.

Entre 2003 y 2013, el empleo en las microempresas disminuyó del 31.7% del empleo total al 28.4%, como se muestra en el cuadro de la siguiente página. Si bien esta disminución de 3.3 puntos porcentuales en una década podría parecer de una magnitud moderada, se trata de un cambio significativo si se considera la característica estructural de la presencia de microempresas en las economías y los mercados laborales de la región. Los otros estratos de tamaño de empresa (pequeña, mediana y grande), en cambio, registraron aumentos en la participación en el empleo total.

Estos datos, basados en encuestas de hogares, no permiten establecer en qué medida este descenso de la proporción del empleo en las microempresas se debió a un estancamiento de este sector o, por el contrario, a exitosas trayectorias de crecimiento de microempresas que se convirtieron en empresas más grandes y cambiaron de categoría de tamaño, o a una expansión más dinámica de empresas de mayor tamaño en el contexto macroeconómico favorable del período¹². En todo caso, es importante considerar que, en términos absolutos, el empleo en las microempresas en la región siguió aumentando, solo que lo hizo a un ritmo bastante más bajo que el empleo total: un 11.4% acumulado entre 2003 y 2013 frente a un

¹² Para dar respuesta a estos interrogantes, se requieren bases de datos longitudinales (panel) y hasta el momento solo existe evidencia parcial. En un estudio sobre Argentina (Kantis y otros, 2009), por ejemplo, se llega a la conclusión de que la fuerte creación de empleo en empresas nuevas a partir de 2003 se concentró en un número muy reducido de empresas que se ubicaban sobre todo en los tramos de pequeña o mediana empresa al quinto año de vida.

25.3% en el mismo período. Por lo tanto, las microempresas siguen siendo una fuente importante de generación de empleo en la región.

**AMÉRICA LATINA (PROMEDIO PONDERADO DE 16 PAÍSES)
ESTRUCTURA DEL EMPLEO, POR TAMAÑO DE EMPRESA
2003-2013
-En porcentajes-**

	Ocupados	Cuenta propia	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa y sector público	Servicio doméstico
2003	100.0	28.5	31.7	16.9	1.4	15.9	5.6
2008	100.0	26.7	30.2	21.0	2.2	14.4	5.5
2013	100.0	27.0	28.4	20.3	2.8	16.2	5.3

Nota: Los estratos de tamaño considerados son: microempresas de 2 a 10 trabajadores, pequeñas empresas de 11 a 50 trabajadores, medianas empresas de 51 a 100 trabajadores y grandes empresas de 101 trabajadores y más. Los trabajadores familiares no remunerados están incluidos en los respectivos estratos de tamaño. En algunos países, los datos disponibles obligaron a usar estratos distintos. En este cuadro se ha omitido a los ocupados con tamaño de empresa desconocido (representan el 1.1% en 2003, el 1.2% en 2008 y el 1.6% en 2013). Los datos también permiten visualizar las tendencias de la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, según tamaño de empresa (véase el cuadro siguiente). Se observa que el porcentaje de mujeres aumentó entre 2003 y 2013 en todos los estratos excepto en el servicio doméstico, un sector ya muy dominado por las mujeres (un 93.2% en 2003 frente a un 93.0% en 2013). El aumento fue más notorio entre los trabajadores por cuenta propia (del 36.6% al 38.1%), en las microempresas (del 32.8% al 35.2%), en las pequeñas empresas (del 32.3% al 36.1%) y en las medianas empresas (del 32.9% al 35.3%) que en las grandes empresas (del 46.1% al 47.0%), donde la estructura del empleo por sexo ya era más igualitaria al inicio del período.

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

Los datos también permiten visualizar las tendencias de la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, según tamaño de empresa (véase el cuadro de la siguiente página). Se observa que el porcentaje de mujeres aumentó entre 2003 y 2013 en todos los estratos excepto en el servicio doméstico, un sector ya muy dominado por las mujeres (un 93.2% en 2003 frente a un 93.0% en 2013). El aumento fue más notorio entre los trabajadores por cuenta propia (del 36.6 al 38.1%), en las

microempresas (del 32.8 al 35.2%), en las pequeñas empresas (del 32.3 al 36.1%) y en las medianas empresas (del 32.9 al 35.3%) que en las grandes empresas (del 46.1 al 47.0%), donde la estructura del empleo por sexo ya era más igualitaria al inicio del período.

**AMÉRICA LATINA (PROMEDIO PONDERADO DE 16 PAÍSES)
ESTRUCTURA DEL EMPLEO, POR TAMAÑO DE EMPRESA Y SEXO
2003-2013
-En porcentajes-**

		Ocupados	Cuenta propia	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa y sector público	Servicio doméstico
2003	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Hombres	60.7	63.4	67.2	67.7	67.1	53.9	6.8
	Mujeres	39.3	36.6	32.8	32.3	32.9	46.1	93.2
2008	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Hombres	59.4	61.1	65.2	66.1	65.1	52.8	6.3
	Mujeres	40.6	38.9	34.8	33.9	34.9	47.2	93.7
2013	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Hombres	59.0	61.9	64.8	63.9	64.7	53.0	7.0
	Mujeres	41.0	38.1	35.2	36.1	35.3	47.0	93.0

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

Una de las características importantes de los cambios en la estructura de empleo entre 2003 y 2013 es el aumento de la proporción de asalariados en el total del empleo, como se aprecia en el siguiente cuadro. En el agregado de los 16 países con datos disponibles, esta proporción aumenta del 60.0% al 65.1% entre 2003 y 2013. El aumento de la proporción del empleo asalariado en este período se da en todos los países con datos disponibles para estos años, excepto en El Salvador, Honduras y la República Dominicana.

**AMÉRICA LATINA (PROMEDIO PONDERADO DE 16 PAÍSES)
ESTRUCTURA DEL EMPLEO, POR TAMAÑO DE EMPRESA
Y CATEGORÍA OCUPACIONAL
2003-2013
-En porcentajes-**

		Ocupados	Cuenta propia	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa y sector público	Servicio doméstico
2003	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Cuenta propia	28.2	100.0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Empleador	4.4	n.d.	12.6	2.3	0.9	0.1	n.d.
	Asalariado	60.0	n.d.	64.4	96.8	98.6	99.8	100.0
	TFNR	7.1	n.d.	22.3	0.3	0.3	0.1	n.d.
	Otros	0.3	n.d.	0.7	0.6	0.1	0.1	n.d.
2008	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Cuenta propia	26.3	100.0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Empleador	4.7	n.d.	14.1	2.1	0.5	0.0	n.d.
	Asalariado	63.3	n.d.	67.2	97.3	99.3	99.8	100.0
	TFNR	5.6	n.d.	18.6	0.2	0.2	0.1	n.d.
	Otros	0.1	n.d.	0.1	0.3	0.1	0.0	n.d.
2013	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Cuenta propia	26.5	100.0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Empleador	4.0	n.d.	12.8	2.0	0.6	0.1	n.d.
	Asalariado	65.1	n.d.	71.9	97.5	99.2	99.8	100.0
	TFNR	4.3	n.d.	15.2	0.1	0.1	0.1	n.d.
	Otros	0.1	n.d.	0.1	0.3	0.1	0.0	n.d.

Nota: TFNR = trabajador familiar no remunerado.

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

Al analizar las variaciones de la proporción de asalariados por estratos de tamaño de empresa, se observa que en las pequeñas, medianas y grandes empresas, ya al inicio del período el porcentaje de los asalariados se acercaba al 100% y no hubo grandes cambios. El aumento se concentra en las microempresas, donde el porcentaje se eleva del 64.4% en 2003 al 71.9% en 2013. Este aumento se relaciona con la marcada contracción de la proporción del trabajo familiar no remunerado (del 7.1 al

4.3% en el empleo en su conjunto y del 22.3 al 15.2% en las microempresas). Esta reducción puede interpretarse como indicador de un descenso de la presión para la (auto)generación de empleo y el surgimiento de opciones de empleo remunerado que facilitó la migración de trabajadores no remunerados hacia el empleo asalariado en los diferentes estamentos.

La tendencia de un aumento de la proporción del empleo asalariado se concentra en los tres países de mayor tamaño poblacional de la región: Argentina (del 81.8 al 84.8%), Brasil (del 67.6 al 78.7%) y México (del 67.8 al 71.4%). Entre los países más pequeños, en tanto, hay varios en los que la proporción de empleo asalariado en las microempresas no aumenta o incluso disminuye.

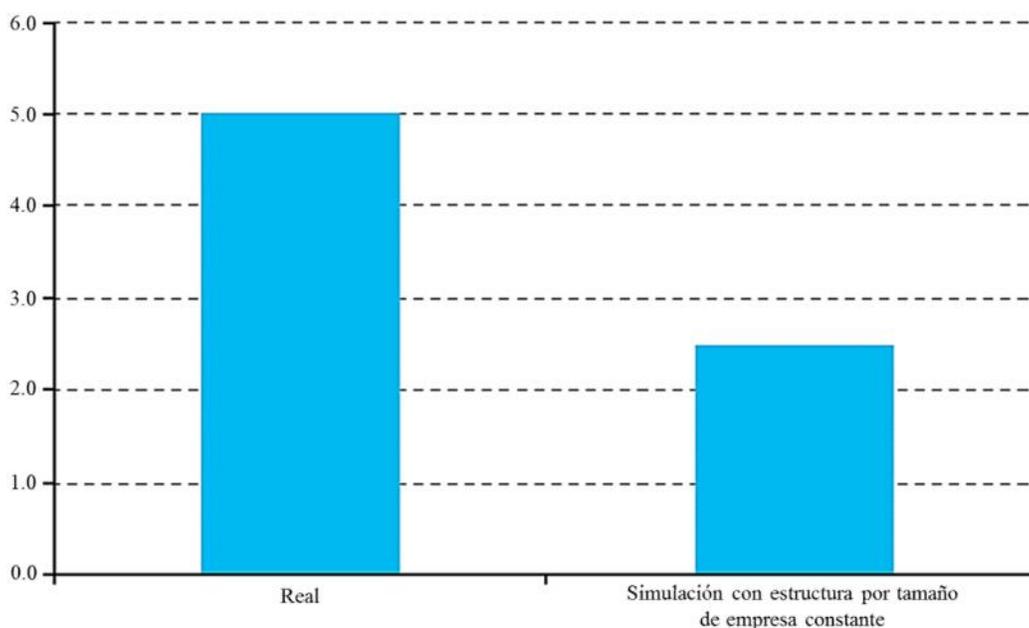
Además del aumento de la proporción de asalariados en las microempresas, la recomposición del empleo por estratos de tamaño hacia las categorías de empresa de mayor tamaño incide en el aumento del porcentaje de asalariados en el empleo total.

Para estimar cómo habría cambiado la proporción de las distintas categorías de empleo si no hubiera disminuido el peso de las microempresas, se efectuó una simulación manteniendo la estructura del empleo por estratos de tamaño de empresa constante. Como resultado, se observa que de todas formas habría aumentado el porcentaje de los asalariados en el empleo total entre 2003 y 2013, pero la magnitud de este aumento habría sido aproximadamente la mitad del cambio que ocurrió en realidad (véase la gráfica siguiente).

Por lo tanto, se puede concluir que el aumento en la proporción de asalariados en el empleo se debe aproximadamente en igual medida a un aumento de esta proporción en las categorías de tamaño de empresa (“efecto dentro”), sobre todo en las microempresas, que al cambio en la composición del empleo entre categorías de

tamaño (“efecto entre”). El aporte de la asalarización en las microempresas refleja un proceso de formalización del empleo en estas unidades productivas que podría relacionarse con una mayor vinculación a empresas más grandes a través de las cadenas de suministro. No obstante, este es un tema que requiere más investigación.

**PROPORCIÓN DE ASALARIADOS EN EL EMPLEO TOTAL
2003-2013
-Variación en puntos porcentuales-**



FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

Más allá del mayor peso de los asalariados, también mejoró la calidad del empleo medida por la cobertura del seguro de salud. Mientras que un 39.9% de los ocupados contaba con seguro de salud en 2003, esta cifra aumentó al 53.6% en 2013 (véase el cuadro siguiente). El marcado incremento de cobertura se dio en todos los estratos, incluidos los trabajadores por cuenta propia y las trabajadoras de servicio doméstico, pero fue especialmente pronunciado en las microempresas, con casi 14 puntos porcentuales (del 25.1 al 39.0%). Aun así, persisten grandes brechas en la cobertura de la seguridad social por tamaño de empresa.

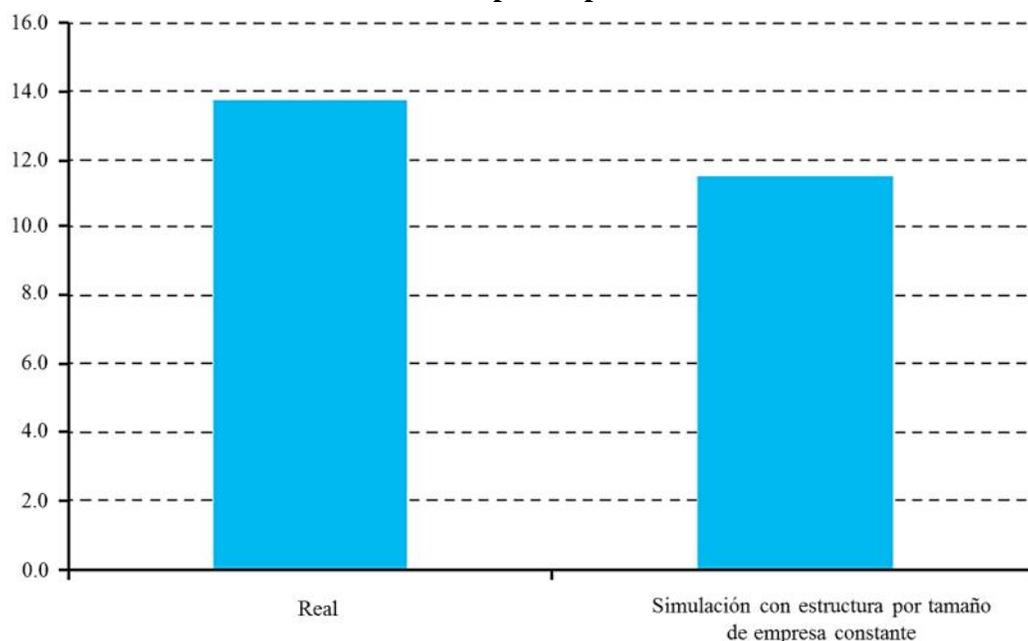
**AMÉRICA LATINA (PROMEDIO PONDERADO DE SIETE PAÍSES)
OCUPADOS CUBIERTOS POR SEGURO DE SALUD,
SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA
2003-2013
-En porcentajes-**

	Ocupados	Cuenta propia	Microempresa	Pequeña, mediana y gran empresa	Servicio doméstico
2003	39.9	9.1	25.1	81.6	21.8
2008	47.2	14.5	32.0	85.4	25.8
2013	53.6	21.5	39.0	88.3	33.3

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

Al simular cómo habría cambiado la cobertura del seguro de salud si la estructura del empleo por estratos de tamaño de empresa se hubiese mantenido constante, encontramos que el aumento de cobertura habría sido algo menor, pero que más de tres cuartos de la mejoría se pueden vincular a aumentos de cobertura en las categorías y menos de un cuarto puede vincularse al cambio de composición por tamaño de empresa hacia empresas de mayor tamaño.

**COBERTURA DEL SEGURO DE SALUD
2003-2013
-Variación en puntos porcentuales-**



FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

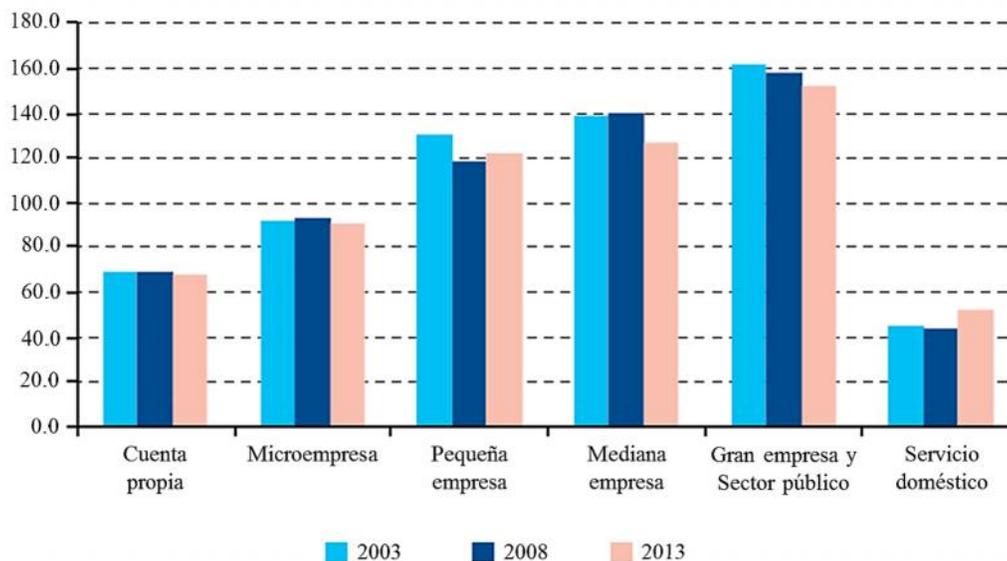
La brecha entre los ingresos de trabajo en las microempresas y en las grandes empresas no ha mostrado una variación sistemática. De los 15 países con datos disponibles para esta variable, en seis la brecha ha disminuido, en ocho ha aumentado y en uno se mantuvo constante. En la mediana de los países con información se constata que, en comparación con el promedio del ingreso del conjunto de los ocupados, los ingresos de los asalariados de microempresas se mantuvieron estables entre 2003 y 2013, al igual que los ingresos de los trabajadores por cuenta propia. Por su parte, los ingresos medios en las empresas de mayor tamaño mostraron un leve descenso en comparación con el promedio del conjunto de los ocupados (véase la gráfica siguiente). En consecuencia, se pueden constatar dos resultados principales. En primer lugar, las mejoras de los ingresos laborales medios se deben, en parte, a la recomposición del empleo constatada previamente, con un mayor peso de las empresas de más tamaño que generan ingresos laborales

más elevados. En segundo término, las brechas de los ingresos medios entre las microempresas y las empresas de mayor tamaño se redujeron levemente. Igual que las mejoras relativas de los ingresos medios de los trabajadores por cuenta propia, esto puede deberse a que el surgimiento de opciones laborales en las empresas de mayor tamaño, productividad y nivel de ingresos incidió en que algunos trabajadores dejaran de desempeñarse en actividades de productividad muy baja (tanto en el trabajo por cuenta propia como en las microempresas), lo que favoreció los ingresos medios en estos segmentos.

Esta interpretación implica que pese a la mayor asalarización y formalidad en el mercado laboral en general y en las microempresas en particular, muy probablemente no hubo un estrechamiento estructural de la brecha de productividad entre microempresas y grandes empresas. En este contexto, los estudios sobre la heterogeneidad estructural destacan que las brechas de productividad entre el estrato productivo de productividad alta y el estrato de productividad baja no solo resultan elevadas en comparación con otras regiones y países, sino que también son grandes en relación con las características que presentaba la estructura productiva de América Latina y el Caribe hace 50 años (Infante, 2011).

**AMÉRICA LATINA (MEDIANA DE 15 PAÍSES)
INGRESOS LABORALES, POR TAMAÑO DE EMPRESA
Y CATEGORÍA OCUPACIONAL
2003-2013**

-Porcentajes, ingreso medio de todos los ocupados=100-



FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

Las brechas de calidad del empleo e ingresos laborales por tamaño de empresa están asociadas al hecho de que las empresas más pequeñas se concentran en sectores económicos que en América Latina son de baja productividad, especialmente en el sector primario (sobre todo en la agricultura), mientras que las empresas más grandes y el sector público se concentran en las actividades de servicios (véase el cuadro siguiente)¹³. Si bien en otras regiones del mundo la agricultura puede alcanzar niveles de productividad similares a otras actividades económicas, en la región predominan microempresas en la agricultura cuya productividad es aun inferior a la productividad de las microempresas de otros sectores. A este respecto, se puede constatar que hubo un avance moderado en la disminución de las brechas de distribución sectorial de los ocupados por tamaño de

¹³ La minería, que constituye la rama de actividad con mayor productividad laboral a nivel regional, forma parte del sector primario, pero el empleo en la minería de alta productividad se concentra en la gran empresa, por lo que afecta poco a la composición del empleo en la microempresa.

empresa entre 2003 y 2013, dado que la mayor reducción del porcentaje del empleo en actividades primarias se registró en las microempresas. También se observa el aumento del empleo en actividades terciarias en todos los estratos excepto el de las grandes empresas, donde ya predominaba en 2003.

AMÉRICA LATINA (PROMEDIO PONDERADO DE 16 PAÍSES)
ESTRUCTURA DEL EMPLEO, POR TAMAÑO DE EMPRESA Y SECTOR DE ACTIVIDAD
2003-2013
-En porcentajes-

		Ocupados	Cuenta propia	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa y sector público	Servicio doméstico
2003	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Primario	19.8	30.5	31.1	5.3	8.4	2.6	n.d.
	Secundario	21.2	18.8	20.1	37.0	37.3	15.6	n.d.
2008	Terciario	59.0	50.7	48.8	57.6	54.3	81.8	100.0
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Primario	17.2	29.2	26.9	4.5	6.4	2.8	n.d.
	Secundario	22.4	19.7	21.4	35.9	34.8	15.2	n.d.
2013	Terciario	60.4	51.1	51.7	59.6	58.8	82.1	100.0
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Primario	15.7	27.9	23.7	4.0	7.5	3.5	n.d.
	Secundario	21.5	19.3	21.1	33.4	30.1	15.2	n.d.
	Terciario	62.8	52.9	55.2	62.6	62.3	81.2	100.0

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

Otro factor relevante es la brecha en el perfil educativo entre los trabajadores de las microempresas y de las empresas más grandes. A este respecto, se puede destacar que el porcentaje de trabajadores con educación superior en el total de los ocupados en las microempresas aumentó solo en forma modesta entre 2003 (12.5%) y 2013 (15.6%), sin que se diera un cierre de la brecha respecto de las empresas de mayor tamaño. Por lo tanto, la variación en el perfil educativo no contribuyó a la disminución de la brecha de productividad. En las pequeñas empresas, en cambio, se

observa un aumento un poco mayor del porcentaje de los ocupados con educación superior en el mismo período (del 21.5 al 27.5%), como se muestra en el siguiente cuadro.

**AMÉRICA LATINA (PROMEDIO PONDERADO DE 16 PAÍSES)
ESTRUCTURA DEL EMPLEO, POR TAMAÑO DE EMPRESA Y
NIVEL EDUCATIVO DE LOS TRABAJADORES
2003-2013
-En porcentajes-**

		Ocupados	Cuenta propia	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa y sector público	Servicio doméstico
2003	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Sin nivel y primario	52.2	68.8	56.8	39.6	28.3	20.9	76.3
	Secundario	29.7	21.5	30.7	38.9	36.6	34.2	21.8
2008	Superior	18.1	9.7	12.5	21.5	35.2	44.9	1.9
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Sin nivel y primario	44.0	62.1	48.4	30.5	22.8	15.8	69.0
2013	Secundario	36.4	27.6	38.2	45.1	42.5	37.5	28.3
	Superior	19.7	10.4	13.4	24.4	34.7	46.7	2.7
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Sin nivel y primario	38.2	56.6	41.8	26.9	18.4	12.4	62.5
	Secundario	38.8	30.7	42.6	45.6	44.5	37.2	33.7
	Superior	23.0	12.7	15.6	27.5	37.1	50.4	3.8

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

Por último, pese a que la región se destaca por registrar varias experiencias de fortalecimiento del movimiento sindical y aumentos de las tasas de sindicalización, estos aumentos no han sido generalizados y tampoco hubo una tendencia clara de incremento de las tasas de sindicalización en las empresas de menor tamaño. En el mejor de los casos, la tasa en las microempresas se sitúa en torno a la mitad de la tasa entre los trabajadores de empresas más grandes (esto ocurre en Brasil, mientras

que en los otros países con información disponible, la tasa es inferior a un tercio).

B. Conclusiones

En esta sección se amplió el análisis de los cambios en la composición y en la calidad del empleo en América Latina y el Caribe en el exitoso decenio 2003-2013 desagregándolos por tamaño de empresa. La buena noticia es que los avances no se concentraron en las grandes empresas, sino que se dieron también, y sobre todo, en las empresas de menor tamaño. El mayor aumento de la proporción de asalariados y el mayor aumento de la cobertura del seguro de salud medido en puntos porcentuales se registraron entre los ocupados en las microempresas. También hubo un descenso de la concentración de los ocupados en las microempresas en actividades primarias, que en su mayoría son de baja productividad en la región. Sin embargo, a pesar de estos avances, no se produjo un cierre significativo de las brechas de ingresos entre las microempresas y las grandes empresas, lo que hace suponer que tampoco se habrían cerrado las brechas de productividad entre empresas de distintos tamaños.

Para superar las brechas de productividad, tanto de condiciones de trabajo como de informalidad, en forma sostenible, se requiere una combinación de políticas de desarrollo productivo y políticas laborales, educativas y de formación. Las primeras para promover un cambio en la estructura por tamaño de empresas hacia una menor predominancia de micro y pequeñas empresas y un mayor crecimiento del estrato de empresas medianas, caracterizadas por mayor productividad y mejores condiciones laborales, y las segundas para reducir las brechas en materia de calidad de los empleos en el segmento de micro y pequeñas empresas. Esto último requiere colocar los aspectos laborales en un lugar más central en las políticas de apoyo a las micro y pequeñas empresas. Desde el punto de vista de gestión de las micro y pequeñas empresas, es necesario superar la visión en la cual la mejora de las condiciones laborales es percibida meramente como un costo, sin dar cuenta del potencial de

relación virtuosa entre mejoras en la productividad y mejoras en las condiciones laborales de estas empresas. Iniciativas como el programa Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE) buscan fomentar esta relación virtuosa, brindando apoyo a las empresas para favorecer su crecimiento y la creación de empleos de calidad. Un ejemplo de ello son las intervenciones para reducir las tasas de accidentabilidad, lo que tiene repercusiones positivas tanto para las condiciones de trabajo como para la productividad¹⁴.

En vista de la heterogeneidad, específicamente del mundo de la microempresa, es importante identificar el potencial productivo y laboral de las unidades productivas para determinar las medidas específicas o los paquetes de instrumentos que puedan contribuir a mejorar el desarrollo productivo y laboral en dichas unidades. La marcada contracción de la proporción del empleo en las microempresas en el período 2003-2013 confirma la vigencia de la hipótesis estructuralista de que una buena parte de este empleo responde a las necesidades de hogares de bajos ingresos, más que a la dinámica de emprendedores emergentes con perspectiva de expansión.

Finalmente, la complementariedad entre políticas de desarrollo productivo y políticas laborales no debe verse solo en el ámbito de las empresas como unidades productivas, sino también en el contexto de las cadenas de valor, debido a que la inserción de empresas de menor tamaño en cadenas globales de valor genera efectos contrastantes sobre las condiciones laborales de los trabajadores. Específicamente, la experiencia internacional muestra que un incremento salarial puede ir acompañado del deterioro de otros factores, tales como la reducción de los niveles de sindicalización, el empeoramiento de las condiciones ambientales de trabajo o la

¹⁴ Véase [en línea] <http://www.ilo.org/empent/Projects/score/lang--es/index.htm>. En la región, se pueden mencionar las experiencias de Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia y el Perú, que se encuentran documentadas en el sitio web.

reducción de los niveles de seguridad laboral¹⁵. En este contexto, a las empresas grandes o líderes de las cadenas les cabe una responsabilidad por la gestión de los aspectos laborales y sociales en sus cadenas de suministro.

Fuente de información:

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39032/S1501001_es.pdf?sequence=1

¹⁵ Véanse diferentes publicaciones elaboradas en el marco de la red internacional de expertos *Capturing the Gains* [en línea] <http://www.capturingthegains.org/>.

Presentan Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (Presidencia de la República)

El 27 de octubre de 2015, la Presidencia de la República informó que fue presentado la “Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación”, su objetivo es que los centros laborales del país hagan suyas las mejores prácticas internacionales en materia de igualdad y prevención de actos discriminatorios. A continuación se presenta la información.

Al presentar la nueva Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, el Presidente de la República aseguró que “para que México pueda crecer con mayor dinamismo y equidad, es necesario aprovechar la energía, el talento y el trabajo de todas y todos los mexicanos”.

Resaltó que, lamentablemente, “todavía hay mexicanas y mexicanos que enfrentan barreras inaceptables para ejercer plenamente su derecho al empleo digno. Me refiero a personas con discapacidad, a adultos mayores o indígenas, que conforman un valioso capital humano que no estamos aprovechando como país, y sobre todo, estamos limitando y frustrando la capacidad y oportunidad de realización de muchos mexicanos”.

Por ello, reafirmó el compromiso del Gobierno de la República “con el desarrollo integral de todas las personas, sin importar, como lo mandata nuestra Constitución, su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condiciones sociales, salud, religión, preferencias sexuales o estado civil”.

En el caso de las mujeres, el Primer Mandatario indicó que “su tasa de participación económica en México es aproximadamente de 43%; es decir, sólo 4 de cada 10 mexicanas en edad de trabajar tienen actualmente un empleo. Esta proporción se encuentra por debajo de otros países que son referentes, sin duda, de mayor avance y

logro en esta asignatura: Chile, con 56%; Colombia, con 63%; o Estados Unidos de Norteamérica, con 68 por ciento”.

Agregó que aquellas mujeres que sí logran incorporarse al mercado laboral “enfrentan retos adicionales como la discriminación salarial”; es decir, ganan menos por el trabajo igual que realizan, por ejemplo con respecto a los hombres; una desmedida carga de trabajo no remunerado, e incluso, acoso sexual.

Refirió que el Gobierno de la República ha sumado esfuerzos con legisladores, autoridades locales, organizaciones de la sociedad civil y expertos, a fin de consolidar un andamiaje legal e institucional en favor de la igualdad.

Gracias a esta labor corresponsable, añadió, “hoy contamos con diversas leyes, programas y políticas públicas en materia de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato, así como de respeto a la diversidad”. En este marco se inscriben:

- La **Reforma laboral**, con medidas específicas para promover el acceso de las mujeres y personas con discapacidad a un empleo.
- La **Reforma político-electoral**, que estableció la paridad de género en el registro de candidaturas a legisladores federales y locales.
- La adopción de la perspectiva de género, como estrategia transversal del Plan Nacional de Desarrollo.
- El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres, y

- El Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

“Hoy damos un paso más con la nueva Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, que promueve el respeto y la inclusión de los grupos vulnerables, al tiempo que facilita el acceso de más mujeres al mercado de trabajo. El objetivo de este novedoso instrumento es que los centros laborales del país hagan suyas las mejores prácticas internacionales en materia de igualdad y prevención de actos discriminatorios”, precisó.

Como ejemplo, citó que esta nueva Norma “busca que a igual trabajo corresponda igual salario para mujeres y hombres, protege los derechos de las madres, promueve la licencia de paternidad e incentiva la flexibilidad de horarios para facilitar la convivencia familiar”.

Puntualizó que, además, “orienta y brinda certidumbre a los empleadores, ya que está en sintonía con el marco legal vigente y con los convenios internacionales suscritos por nuestro país en materia de igualdad y no discriminación”.

El Presidente de la República aseveró que esta Norma también incorpora los compromisos recientemente adquiridos por México ante Naciones Unidas, al suscribir la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. A partir de la adopción voluntaria de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, los centros de trabajo podrán enriquecer la vida de sus colaboradores creando entornos propicios para el respeto, la inclusión y la productividad, mencionó.

Exhortó a empresas e instituciones públicas “a que sean ejemplo de responsabilidad social, adopten y pongan en práctica los elevados estándares laborales que promueve esta Norma”.

“Estoy seguro de que en la medida en que más centros de trabajo se certifiquen y hagan suyo este modelo de igualdad, transitaremos hacia una sociedad más justa y más próspera”, señaló.

Aseguró que “nuestra generación debe hacer del respeto a la diversidad, de la inclusión económica y social, y de la igualdad de oportunidades y de trato, un deber ciudadano, un compromiso moral y una obligación ética”.

“Debemos hacer de la pluralidad un factor de progreso, de la diversidad una fuente de riqueza, y de la igualdad una oportunidad”, subrayó.

Añadió que en México hay “un compromiso creciente y cada vez más extendido porque nuestra sociedad adopte los mejores modelos para tener una sociedad plena de derechos”.

“No bastan las normas, no son suficientes las leyes, los nuevos marcos legales, incluso la Norma que hoy estamos adoptando y que hoy estamos emitiendo. Se trata de que nuestra sociedad haga suyos estos principios, estas actitudes, adopte estos modelos y los practique todos los días”, precisó.

Apuntó que para el Gobierno de la República la emisión de esta Norma representa “un compromiso y una voluntad política firme para que el Gobierno, asimismo, adopte la Norma y cada día más espacios dentro del ámbito público la hagan suya, y aseguren condiciones de igualdad de derechos laborales y no discriminación. Lo mismo deseamos ocurra en el ámbito privado”.

Diversas intervenciones:**1. La Nueva Norma, esfuerzo de Sociedad Civil, Gobierno y Factores de la Producción para cambiar de raíz inercias que nos frenan como nación**

El Secretario del Trabajo y Previsión Social¹⁶ afirmó que la nueva Norma, y un proyecto de Norma Oficial Mexicana referido a condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de trabajadores con discapacidad en todos los centros de trabajo, representan un enorme esfuerzo de la sociedad civil, de Gobierno y de factores de la producción “para cambiar de raíz inercias culturales que nos frenan como Nación”.

Explicó que la nueva Norma es en realidad una palanca, que reconoce como punto de apoyo los resultados que se han tenido con el esfuerzo de sociedad y Gobierno.

Entre tales resultados, subrayó que, actualmente, de cuatro millones de personas colocadas en un empleo formal por el Servicio Nacional de Empleo, un millón 800 mil son mujeres, y 109 mil son adultos mayores, que han sido, también, colocados en un empleo.

Dijo que 39 mil personas con alguna discapacidad hoy cuentan no sólo con ayuda asistencial, sino “con empleo que desarrolla sus potencialidades, que son muchísimas, más, inclusive productivas, que muchos de los trabajadores formales que teóricamente están en condiciones más favorables para enfrentar el trabajo”.

Celebró que hoy, un millón 700 mil mexicanos “cuentan con seguridad social y prestaciones que no tenían al inicio de esta Administración y que no se reflejaban, por lo menos en cuatro sexenios anteriores”.

¹⁶ http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/actividades/2015/octubre/act_27102015.html

2. Es tiempo de que las instituciones y el sector privado valoremos y reconozcamos el trabajo de las mujeres

La Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) aseguró que el Gobierno de la República trabaja para que hombres y mujeres encuentren espacios apropiados en el mercado laboral: “por ello, uno de nuestros objetivos es lograr el acceso de las mujeres al trabajo remunerado y de calidad, al empleo decente y a prestaciones sociales en un marco de igualdad y de pleno respeto a sus derechos humanos”.

Es en este contexto, abundó, la Norma adquiere una enorme importancia pues brinda la posibilidad de transformar las políticas y la cultura laboral en los centros de trabajo, para promover el trabajo digno, incluyente, sin discriminación ni violencia hacia las mujeres.

Subrayó que la Norma que hoy se presenta constituye una política integral que recoge las buenas prácticas y lecciones aprendidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Instituto Nacional de las Mujeres. Dijo que es una Norma sólida y clara, acorde con los estándares internacionales, y permitirá adoptar las medidas para aprovechar todo el talento y la energía de las mujeres.

“Hemos avanzado hacia la paridad en la política, pero necesitamos avanzar más rápido hacia la paridad en el mercado de trabajo”, resaltó, al enfatizar que “es tiempo de que las instituciones y el sector privado valoremos y reconozcamos el trabajo de las mujeres”.

3. La Norma Mexicana en Igualdad y No Discriminación, ejemplo de la Nueva Gobernabilidad

El encargado del Despacho de la Oficina de la Presidencia del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) afirmó que la Norma Mexicana en Igualdad y No Discriminación es un ejemplo de la nueva gobernabilidad, al impulsar desde el Estado estrategias y acciones de política pública que enfrentan y resuelven problemas y conflictos, y responden a las aspiraciones de la ciudadanía, además de que “nos conduce hacia metas de superioridad en calidad de vida”.

Dijo que para el CONAPRED constituye motivo de gran satisfacción la publicación de la Norma, la cual, expuso, es el resultado de los esfuerzos conjuntos y la sinergia entre la Secretaría del Trabajo, el INMUJERES, la Secretaría de Economía y el CONAPRED para construir un instrumento capaz de orientar la garantía del derecho constitucional de toda persona a no ser discriminada en el ámbito de las relaciones laborales, para hacer de México una sociedad de derechos.

Y es que, advirtió, “lo que sucede en los ámbitos laborales no se queda ahí, sino que se reproduce y amplía en el hogar, en la calle, en la escuela, en los medios de comunicación”. Por eso, indicó, uno de los propósitos de la norma es “construir instituciones libres de violencia, con igualdad de oportunidades”.

Consideró que las instituciones públicas deben cumplir una función rectificadora de injusticias y desigualdades sociales; de ahí que, “con esta Norma, esta tarea encuentra una brújula y un cuaderno de bitácora que ofrece al mundo laboral y a las instituciones una alternativa para seguir trabajando desde ahí por un México en paz, incluyente, próspero, con educación de calidad y con responsabilidad global”.

4. Cuando Empresas y Gobierno coinciden en temas tan relevantes como la Igualdad Laboral y la No Discriminación, México sale ganando

Por su parte, la Directora de Recursos Humanos de Scotiabank, empresa que desde hace 10 años adaptó su política en favor de un ambiente laboral equitativo e incluyente, aseguró que la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, “es un paso más hacia adelante que facilitará que las empresas, sociedad civil y gobiernos, continuemos en el camino al desarrollo y a un México mejor”.

Destacó que cuando el Gobierno y las empresas coinciden en temas tan relevantes, México sale ganando. Aseveró que “tener este nuevo esquema integral quiere decir que estamos en el camino correcto. Sabemos que no basta estar en el camino, sino que hay que recorrerlo hasta el final, siempre buscando el bienestar de nuestras comunidades”.

A nombre de esta empresa, que conjunta a más de 13 mil empleados a nivel nacional, enfatizó que la Norma hoy presentada es un extraordinario trabajo para facilitar a las empresas “que den el primer paso para tener este tipo de prácticas de responsabilidad social empresarial”, por lo que Scotiabank celebra la presentación de la misma y “reconoce el arduo trabajo que desde distintos órganos gubernamentales se ha orquestado en materia de igualdad e inclusión”.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/presidencia/prensa/para-que-mexico-pueda-crecer-con-mayor-dinamismo-y-equidad-es-necesario-aprovechar-la-energia-y-el-trabajo-de-todos-los-mexicanos-epn>

Las mujeres, mano de obra barata en Estados Unidos de Norteamérica (CNNExpansión)

El 10 de noviembre de 2015, la casa editorial y de noticias CNNExpansión dio a conocer que un estudio de *PayScale* arrojó que los hombres siguen ganando más que sus compañeras; en Estados Unidos de Norteamérica, por cada dólar que obtiene un trabajador masculino, ellas reciben 74 centavos. A continuación se presenta la información.

Las mujeres en Estados Unidos de Norteamérica necesitan un aumento salarial. Un nuevo estudio volvió a encontrar evidencia de que los hombres tienen una nómina más abultada que las mujeres en dicha nación. La brecha salarial existe aún cuando ambos tienen el mismo trabajo con las mismas cualificaciones.

En general, las mujeres estadounidenses ganan 74 centavos por cada dólar que gana un hombre, concluyó *PayScale* tras analizar los datos de más de un millón de personas.

El informe también reveló otros hallazgos:

- No hay industria donde las mujeres ganen lo mismo o más que los hombres.
- No hay estado donde las mujeres ganen más que los hombres.
- La brecha es mayor mientras más alto se sube en la escala laboral.

“Esta no es una problemática de las mujeres, sino de la familia, la comunidad y la economía”, asevera la Directora Ejecutiva del Programa Mujeres y Políticas Públicas de la Harvard Kennedy School. “Cuando las mujeres ganan menos, significa que entran menos dólares en la economía.”

Menos salario incluso por el mismo trabajo

Un punto crucial es que los empleos más comunes para las mujeres tienen una menor remuneración que los trabajos “habitualmente masculinos”¹⁷. En Estados Unidos de Norteamérica, ellas tienen más probabilidades de ser trabajadoras sociales, secretarias y enfermeras, mientras que los ellos laboran más a menudo como gerentes, ingenieros y trabajadores de tecnologías de la información.

Pero la diferencia salarial persiste incluso cuando hombres y mujeres tienen el mismo trabajo. Es más pequeña, pero se mantiene. “Es realmente desconcertante el lento cambio a pesar de que las empresas saben que hay sesgos implícitos”, destaca Ariane Hegewisch, del *Women’s Policy Research*.

La brecha crece en la alta dirección

Cuando las personas comienzan a trabajar recién graduados, la brecha es poca. Pero aumenta con el tiempo. Para el momento en que las mujeres alcanzan niveles directivos altos, la diferencia se amplía.

“¿Por qué es mayor la brecha salarial a nivel ejecutivo? Uno asumiría que las mujeres que llegan a esos niveles son grandes negociadoras. Así que creo que hay más factores en juego,” comenta la Directora Editorial *senior* de *PayScale*.

Sólo 5% de los directores ejecutivos (CEOs) en las empresas que componen el S&P 500 son mujeres, según un análisis de *CNNMoney*. E, incluso, al analizar la “alta gerencia” —lo que se conoce como C-suite o los cinco primeros cargos en cada empresa— sólo 16.5% de esos puestos de liderazgo son ocupados por mujeres.

¹⁷ <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2014/10/01/tecnicos-vs-ingenieros-ipn-abre-el-debate>

Los expertos dicen que el problema es doble: las mujeres no están avanzando a más puestos de alto rango en las mismas tasas que los hombres y, si lo logran, no reciben lo mismo. “Las mujeres suelen pagar un costo profesional superior hasta por solicitar un aumento”, dice la Directora Editorial *senior* de *PayScale*.

Aunque muchos estadounidenses son conscientes de que las mujeres ganan entre 75 y 80 centavos por cada dólar que los hombres perciben, las mujeres de minorías reciben una remuneración todavía inferior¹⁸.

“Las mujeres no son un grupo monolítico. Hay brechas de género en Estados Unidos de Norteamérica,” advierte la Directora Ejecutiva del Programa Mujeres y Políticas Públicas de la Harvard Kennedy School. Las mujeres afroamericanas sólo ganan alrededor de 64 centavos por cada dólar que se le paga a un hombre caucásico. Y a las mujeres hispanas les va aún peor, reciben 54 centavos por cada dólar que gana un hombre blanco.

“Espero que la conversación futura sea: ¿qué producirá un cambio real?”, cuestiona la Directora Editorial *senior* de *PayScale*.

Fuente de información:

<http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2015/11/09/las-mujeres-mano-de-obra-barata-en-estados-unidos>

¹⁸ <http://www.cnnexpansion.com/opinion/2015/09/04/por-que-persiste-la-desigualdad-de-ingresos-en-mexico-i>

Desarrollo de los aspectos sociolaborales del acuerdo de gobierno¹⁹ (Bélgica)

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España publicó en su revista *Actualidad Internacional Sociolaboral*, número 194, el resumen ejecutivo acerca de los aspectos más relevantes de las principales reformas que en materia sociolaboral ha implementado el gobierno belga de enero a septiembre de 2015, para fortalecer la competitividad de las empresas, y flexibilizar el mercado laboral y la actividad laboral en ese país. A continuación se presentan los pormenores.

Casi un año después de la constitución del nuevo gobierno belga (9 de octubre de 2014), encabezado por el Primer Ministro, Charles Michel, el ejecutivo continúa desarrollando las medidas de naturaleza sociolaboral incluidas en el acuerdo de Gobierno. Algunas ya se adoptaron y otras se encuentran en trámite.

Se resumen a continuación los aspectos más relevantes de las principales reformas creadas hasta principios de septiembre de 2015, cuyo objetivo prioritario es fortalecer la competencia de las empresas belgas, y flexibilizar el mercado laboral y la actividad profesional.

¹⁹ Fuente: Securex.eu

Refuerzo de la competitividad de las empresas

Medidas incluidas en el Acuerdo de Gobierno	Grado de ejecución (Medida establecida)
<p>Congelación de la próxima indexación automática de los salarios para corregir la evolución desfavorable de los costos laborales unitarios internos frente a los de los países colindantes con Bélgica: Alemania, Francia y Países Bajos.</p>	<p>La Ley del 23 de abril de 2015, referente a la promoción del empleo determinó que el denominado “índice salud” —que constituye el indicador de medida de la inflación sin incluir la variación de los precios de la gasolina, gas, alcohol y tabaco— quedaba congelado en el valor alcanzado en marzo de 2015 (100.66 euros). De esta forma, se introdujo la suspensión temporal del mecanismo de indexación automática de los salarios a partir de mayo de 2015.</p> <p>Cabe destacar que de momento se mantendrá el dispositivo de indexación automática de los salarios, aunque no se descarta que pueda ser reformado en el futuro.</p>

Medidas incluidas en el Acuerdo de Gobierno	Grado de ejecución (Medida establecida)
<p>Moderación de los costos salariales de los empleados del sector privado y público durante el período 2015-2016.</p>	<p>La Ley del 28 de abril de 2015 que dicta el margen máximo para la evolución del costo salarial durante los años 2015 y 2016 estableció que los salarios no podrán aumentar en 2015, a excepción de los aumentos salariales por baremo y los aumentos derivados del mecanismo de indexación aplicable en el ámbito de cada sector de actividad. Durante el año 2016, la norma fija un incremento máximo del 0.5% de la masa salarial (costo total para el empleador, incluidos todos los conceptos). Además, la norma salarial determina que la evolución del costo salarial en 2016 podrá ser aumentado un 0.3% neto sin costo adicional para el empleador.²⁰ El Gobierno ha aplicado el acuerdo salarial firmado por los interlocutores sociales, a excepción del sindicato socialista Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB).</p> <p>El ejecutivo ha anunciado un aumento del control de los aumentos salariales establecidos por convenio colectivo de trabajo.</p> <p>No obstante lo anterior, la ley del 26 de julio de 1996, relativa a la promoción del empleo y a la salvaguardia preventiva de la competitividad, que incluye las materias salariales, no ha sido reformada todavía.</p>

²⁰ El ejecutivo belga ha introducido dos medidas para estimular la concesión a los trabajadores de ventajas extras no sujetas a tributación, que entrarán en vigor a partir del 1º de enero de 2016: 1) el aumento de la contribución financiera máxima del empleador para los cheques de comida de los trabajadores, que pasará a 6.91 euros por unidad; 2) el incremento a partir de 2016 del importe máximo del bono salarial, que quedará fijado en 3.169 euros (cuantía no sujeta a indexación).

Medidas incluidas en el Acuerdo de Gobierno	Grado de ejecución (Medida establecida)
Reducción de los costos laborales a través de una reducción de las cotizaciones patronales de Seguridad Social (pasarán de 33 a 25%).	Esta medida no ha sido establecida todavía, pero se pondrá en práctica próximamente, conforme al acuerdo sobre los presupuestos del Estado del 22 de julio de 2015 y a la reforma fiscal <i>Tax Shift</i> , que fue concluida el 23 de julio de 2015.
Estímulo para la creación de empleo en las Pymes a través de una exención de las cargas patronales de las tres primeras contrataciones.	Esta medida entró en vigor el 1º de enero de 2015, aumentando la reducción de las cotizaciones patronales de Seguridad Social por las tres primeras contrataciones. En cambio, no se ha modificado la normativa aplicable a la cuarta y a la quinta contratación.
Refuerzo de la lucha contra el <i>dumping</i> social.	<p>Entre las medidas establecidas por la Ley- Programa del 10 de agosto de 2015 destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sector de la construcción: la extensión al constructor (ejecutante de la obra) del mecanismo de responsabilidad solidaria de las deudas de Seguridad Social y fiscales. • Sector cárnico: la obligatoriedad de abrir un registro de presencia de los trabajadores ocupados en los centros de trabajo. <p>Además, se ha establecido un plan de acción específica para luchar contra el <i>dumping</i> social y el fraude social en el sector de la construcción.</p> <p>No se ha extendido todavía el mecanismo de la responsabilidad solidaria a otros sectores de actividad.</p>

Flexibilización del mercado laboral y de la actividad profesional

Las diversas medidas de empleo, incluidas en el Acuerdo de Gobierno, tienen por objeto flexibilizar la organización del trabajo en función de la coyuntura económica y mejorar la conciliación entre la vida profesional y la privada.

Medidas incluidas en el Acuerdo de Gobierno	Grado de ejecución (Medida establecida)
Introducción de un dispositivo de cómputo de vida laboral que permita acumular tiempo de trabajo y/o retribución para poder interrumpir temporalmente la actividad profesional, completar la pensión de jubilación o compensar económicamente la transición entre dos puestos de trabajo.	No se han adoptado todavía medidas en concertación con los interlocutores sociales. Sin embargo, el Ejecutivo ha constituido un grupo de trabajo para definir en breve plazo las medidas de esta naturaleza. Se organizará una mesa redonda con los interlocutores sociales a finales de año.
Flexibilización de la jornada laboral (simplificación del sistema aplicable a las horas extras, los horarios “flexibles”, la adaptación del trabajo a tiempo parcial, etcétera).	No se han adoptado todavía medidas al respecto.
Modificaciones de los reglamentos relativos al sistema de interrupción de la vida laboral “crédito tiempo” (aplicable al sector privado), que tiene como objetivo una mejor conciliación entre la vida profesional y la privada.	Entre las reformas realizadas por el Gobierno destaca la prolongación de los períodos de interrupción de la vida laboral cuando existan motivos específicos (dispensa de cuidados paliativos, atención a un familiar que padezca enfermedad grave o cuidado de un hijo hasta los ocho años). Sin embargo, estas modificaciones no han podido llevarse a cabo porque los interlocutores sociales no han modificado todavía el convenio colectivo de trabajo N°103, referente al “crédito tiempo”.

Medidas incluidas en el Acuerdo de Gobierno	Grado de ejecución (Medida establecida)
Continuación de la armonización de los estatutos de obreros y empleados, y evaluación de las medidas adoptadas para mejorar algunos elementos de esta reforma.	No ha habido ninguna novedad al respecto. Sin embargo, es de reseñar que las últimas medidas para compensar la sobrecarga financiera de los empleadores provocada por la armonización de ambos estatutos se han plasmado en varias medidas, entre ellas la disminución de las cotizaciones a la Seguridad Social sobre las vacaciones anuales de los obreros.
Reforma del convenio colectivo sobre el trabajo a domicilio.	No se han presentado iniciativas sobre el particular.
Revisión de los parámetros salariales.	Sin modificaciones.
Flexibilización del tope aplicado al cómputo anual del trabajo de los estudiantes.	Todavía no se ha modificado la normativa sobre el particular.
Medidas de acompañamiento para la reincorporación al trabajo de las personas con incapacidad laboral.	Aunque el plan de acompañamiento para la reincorporación al trabajo de las personas con incapacidad ha sido adoptado, todavía no ha entrado en vigor por falta de desarrollo reglamentario. Motivo: el Consejo Nacional de Trabajo (CNT) ha elaborado un informe detallado sobre distintos aspectos que dificultan la reinserción laboral de esta categoría de trabajadores.
Mejora de la formación de los trabajadores.	No se introducirán nuevas medidas sobre formación en 2015 ni en 2016.

Medidas incluidas en el Acuerdo de Gobierno	Grado de ejecución (Medida establecida)
<p>Plan de Acción dirigido al sector de la hotelería y de la restauración para promover el empleo declarado y para reducir los costos laborales de las empresas del sector.</p>	<p>A partir del 1º de julio de 2015 se ha instaurado un nuevo régimen de trabajo más flexible para la contratación de estudiantes. El nuevo sistema establece que el período de ocupación con un contrato de estudiante con cotizaciones reducidas (50 días por año) se puede ampliar con otro período de ocupación de 50 días adicionales en el marco de las nuevas disposiciones sobre el trabajo ocasional en el sector. El proyecto de ley del 14 de agosto de 2015 contempla nuevas reducciones de las cargas patronales de este sector a través:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Del aumento del tope aplicado al número de horas extraordinarias que no pueden ser recuperadas con descanso posteriormente por el trabajador. Éstas pasarán a un máximo anual de 300/360, respecto de las 143 horas actuales. Están íntegramente exentas del abono de cotizaciones sociales y de cargas fiscales. 2) De la extensión del régimen del trabajo informal flexible. 3) De la introducción de un régimen de trabajo más flexible llamado <i>flexijob</i>, al que se aplicará un salario flexible neto de 8.82 euros por hora. <p>Se prevé que estas medidas podrían entrar en vigor a partir de 2016. Aunque la instalación de cajas registradoras es obligatoria a partir de 2015, las sanciones establecidas en el marco de esta disposición solamente se aplicarán a partir de enero de 2016.</p>

Medidas incluidas en el Acuerdo de Gobierno	Grado de ejecución (Medida establecida)
Introducción del comercio electrónico con una autorización oficial para realizar este trabajo aplicando el régimen de trabajo nocturno.	Esta disposición se está negociando actualmente por los interlocutores sociales de los sectores de la distribución y de logística. Esta medida debería plasmarse a través de la firma de un convenio colectivo de trabajo.

Reforma de los sistemas de interrupción de la vida profesional “Crédito Tiempo”

Se introducirán cambios en los sistemas de interrupción de la carrera profesional denominados “crédito tiempo” (sector privado) e “interrupción de carrera” (sector público y sector no comercial) para endurecer las condiciones de acceso a los mismos. Algunos de estos cambios se han introducido ya a partir del 1° de enero de 2015. Se ha suprimido la prestación económica a cargo de la Seguridad Social cuando no existen motivos específicos para su disfrute (cuidado de un hijo hasta cumplir ocho años, dispensa de cuidados paliativos, atención a un familiar que padezca enfermedad grave). Además, dichos períodos de interrupción de carrera sin motivos específicos han dejado de asimilarse a períodos trabajados a efectos de cotizaciones para la pensión de jubilación.

Por lo que se refiere a la ampliación a 12 meses del período máximo de interrupción “crédito tiempo” con motivos específicos, no es aplicable todavía por falta de modificación del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) N°103 que hace referencia al “crédito tiempo”.

Por otro lado, se ha aumentado la edad para poder acceder al “crédito tiempo” al final de la vida laboral, que de 55 años ha pasado a los 60. Sin embargo, el aumento de la edad de acceso aplicable a los regímenes de trabajo especiales se pondrá en marcha de forma progresiva.

Modificaciones en el régimen del desempleo con complemento de empresa

A partir del 1° de enero de 2015, el gobierno belga endureció los requisitos exigibles para acceder al régimen de prejubilación titulado Desempleo con Complemento de Empresa (RCC) en virtud de lo dispuesto en el CCT N°17 o en un convenio colectivo de trabajo sectorial o de empresa. La normativa prevé que, como regla general, los trabajadores deben haber alcanzado la edad mínima de 62 años (60 años hasta el 31 de diciembre de 2014). Para los regímenes transitorios (vida laboral de larga duración) la edad de acceso ha pasado de 56 a 58 años. Los trabajadores de empresas en reestructuración o en dificultades deben haber cumplido la edad mínima de 55 años.

El actual gobierno belga ha anunciado en su declaración de política general que continuará aplicando modificaciones adicionales al aumento progresivo de la edad para acceder al régimen de desempleo con complemento de empresa. No obstante, como excepción a la futura reforma, el Consejo Nacional de Trabajo (CNT) podrá firmar convenios colectivos de trabajo para prorrogar durante más tiempo el requisito de la edad.

A partir de enero de 2015, los nuevos beneficiarios de un régimen RCC deben cumplir otras obligaciones de disponibilidad pasiva y de disponibilidad activa en el mercado de trabajo hasta la edad de 65 años. También se ha introducido un nuevo concepto de disponibilidad adaptada. Además, las cotizaciones patronales sobre la indemnización a cargo del empresario que pone fin a la relación laboral de los

trabajadores de más edad podrían nuevamente ser aumentadas para limitar la utilización de este régimen del desempleo. No se han introducido todavía las modificaciones que podrían ser aplicadas a estas cotizaciones patronales.

Reforma del desempleo

Dentro de las medidas adoptadas por el gobierno federal belga, se ha procedido a modificar el reglamento referente a las prestaciones por desempleo. Entre las reformas destacan:

- El establecimiento de nuevas medidas de reducción progresiva de las prestaciones por desempleo. Por lo que se refiere al empleo ofertado, se modificará asimismo el concepto de “colocación adecuada” para mejorar la correspondencia entre la titulación y la profesión del desempleado.
- La creación de un servicio de trabajo de interés para la comunidad, en el que participarán los desempleados de larga duración (más de dos años sin trabajar). Durante dos medios días por semana realizarán un servicio de interés general integrado en su trayectoria individual de empleo para prorrogar el derecho a las prestaciones de desempleo.
- La reforma de las prestaciones de inserción. Para tener derecho a estas prestaciones, los menores de 21 años deberán estar en posesión de un grado mínimo de educación o de un diploma. El tope aplicable a la edad máxima de este beneficio ha pasado de los 30 a los 25 años.
- La supresión del complemento “por vejez” de las prestaciones por desempleo.

- Todas estas medidas se establecerán en concertación con las regiones que tienen las políticas de empleo entre sus competencias.

Reforma de pensiones

Por lo que se refiere a la reforma de la pensión por jubilación, se ha retrasado la edad de acceso a la misma, que pasará gradualmente a la edad de 66 años en 2025 hasta alcanzar los 67 años en 2030, salvo excepciones para las vidas laborales de larga duración y las vidas laborales con trabajos penosos. Para a las excepciones por trabajo penoso se introducirá una lista de profesiones incluidas en este concepto.

Concerniente a la reforma de la pensión anticipada, también se han endurecido los requisitos de la edad mínima para acceder a ella. De 61 años en 2014 pasó a 61 años y 6 meses en 2015 y pasará a 62 años en 2016. Mientras que el período mínimo de cotización efectiva aumentará gradualmente de los 40 años en 2015 hasta alcanzar los 42 años en 2018.

Fuente de información:

<http://www.meyss.es/es/mundo/Revista/Revista194/5.pdf>

El trabajo de los estudiantes (Bélgica)²¹

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España publicó en su revista Actualidad Internacional Sociolaboral, número 194, del mes de octubre de 2015 un artículo en el que se hace mención de las cifras más recientes acerca de la ocupación de los estudiantes en el mercado de trabajo en Bélgica. A continuación se reproduce la información de dicho documento.

Los datos más recientes de diversos organismos oficiales ponen de manifiesto la cada vez mayor consolidación de la ocupación de los estudiantes en el mercado de trabajo belga. La regulación normativa de esta prestación laboral a través del contrato de estudiante contribuye eficazmente a dicha consolidación. Esta modalidad contractual disfruta también de determinados beneficios fiscales y de seguridad social.

Estadísticas recientes

Las últimas estadísticas de la Oficina Nacional de la Seguridad Social (ONSS) y de la Oficina de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social (ORPSS) han puesto de manifiesto que en el año 2014 el trabajo de los estudiantes aumentó un 5% en comparación con el año anterior. En total, 469 mil estudiantes (56% mujeres y 44% hombres) trabajaron en Bélgica a lo largo de ese año, contabilizándose 10.3 millones de días de trabajo.

Las estadísticas de los organismos públicos citados también han puesto de relieve algunos datos interesantes que a continuación se mencionan:

²¹ Fuentes: Servicio Público Federal del Empleo, Trabajo y Concertación Social, Oficina Nacional de Seguridad Social y Servicio Público Federal de Finanzas.

- a) De media, cada estudiante trabajó un total de 22 días al año.
- b) El verano es la estación del año más habitual para el trabajo de los estudiantes (el 59% de las jornadas trabajadas se prestaron de julio a septiembre), aunque durante los últimos años se está consolidando la tendencia a trabajar también fuera de la estación veraniega.
- c) La mayor parte del trabajo de los estudiantes se realiza a través de las empresas de trabajo temporal (33% de los días trabajados), aunque las contrataciones directas en determinados sectores también son importantes: el comercio (20%) y la hotelería (14%).
- d) La media de ingresos por estudiante ascendió a un mil 616 euros.

Aspectos laborales del contrato de estudiante

Concepto

El contrato de estudiante es un contrato de trabajo suscrito entre un estudiante y un empleador, a través del cual aquél se obliga, bajo la dirección de éste, a prestar un trabajo a cambio de un salario. No obstante, la regulación normativa de este tipo de contrato establece determinadas condiciones que deben ser respetadas. Las disposiciones que regulan el contrato de estudiante establecen diversos aspectos específicos que deben ser cumplidos por las partes contratantes de forma obligatoria.

¿Quién puede suscribir un contrato de estudiante?

La ley no define el concepto de estudiante. Encajan en este concepto todas las personas que realizan estudios como actividad principal, ya sean de enseñanza

secundaria, superior o universitaria. Es importante resaltar que los estudios deben constituir la actividad principal de la persona y el trabajo una actividad de tipo accesorio. Por ese motivo, los trabajadores que realizan cursos de formación y estudios no pueden considerarse estudiantes a efectos de suscribir un contrato de esta naturaleza.

Por lo que se refiere a la edad, la ley no determina una edad máxima para formalizar este tipo de contrato. Sin embargo, la ley sí establece como edades mínimas la de 15 años, siempre y cuando en este caso el joven no se encuentre sometido a escolaridad obligatoria a tiempo completo, o la de 16 años (con esta edad y hasta los 18 años el joven ya solo está sometido a escolaridad a tiempo parcial).

Determinadas categorías de estudiantes están excluidas legalmente de la posibilidad de formalizar un contrato de este tipo, sin perjuicio de la posibilidad de suscribir un contrato de trabajo común. Se trata de las siguientes categorías:

- Los estudiantes que, de forma ininterrumpida y durante un período mínimo de 12 meses, hayan prestado sus servicios a un mismo empleador a través de un contrato de trabajo.
- Los estudiantes inscritos en una escuela de turno vespertino o que realicen estudios con horario reducido (salvo que concurran circunstancias particulares).
- Los estudiantes que realicen prácticas no retribuidas como parte integrante de su plan de estudios.

Forma del contrato

El contrato de estudiante es un contrato de duración determinada que se debe formalizar por escrito en dos ejemplares e incluir obligatoriamente determinadas cláusulas (datos personales de los contratantes, fecha de inicio y fin del contrato, lugar de prestación del trabajo, descripción de las funciones del trabajador, duración diaria y semanal del trabajo, salario, etcétera). Si el contrato no se formaliza por escrito o se omiten los contenidos obligatorios, el estudiante puede dar por concluido el contrato sin preaviso o indemnización. Además, si falta la forma escrita o se han omitido determinadas cláusulas (fecha de inicio y fin del contrato, y horario de trabajo), el estudiante se considera contratado mediante un contrato de duración indefinida.

Período de prueba

Los tres primeros días de trabajo prestados en el marco de un contrato de estudiante tienen la consideración de período de prueba, aunque nada se haya previsto al respecto. La duración de este período de prueba no puede ser superior a tres días y tampoco no puede ser suspendida por ningún motivo, incluso por causa de enfermedad. Durante este período, cualquiera de las partes puede extinguir el contrato válidamente sin mediar preaviso ni indemnización.

Duración del contrato

Como se señaló con anterioridad, el contrato de estudiante es un contrato de duración determinada. La ley no prevé expresamente una duración máxima. Sin embargo, tomando en cuenta que una vez transcurridos 12 meses de trabajo ininterrumpidos con el mismo empleador el contrato se transforma en un contrato de trabajo ordinario, puede afirmarse que su duración máxima es de 12 meses, siempre

y cuando se cumplan las dos condiciones señaladas (que los servicios sean ininterrumpidos y que se presten a un mismo empleador). Por otra parte, este contrato puede ejecutarse tanto durante el período de vacaciones escolares como durante el desarrollo del año escolar.

Extinción del contrato

Como todo contrato de duración determinada, el contrato de estudiante finaliza al término de la vigencia convenida por las partes. Sin embargo, éstas pueden dar por concluido el contrato antes del término de su vigencia mediando un preaviso de duración variable en función del período ya transcurrido de ejecución del contrato. En el caso de que la ejecución del contrato sea igual o inferior a un mes, la duración del preaviso será de tres días para el empleador y de un día para el estudiante. Si la ejecución del contrato es superior a un mes, el preaviso del empleador será de siete días y el del estudiante de tres días.

Remuneración

Por lo que se refiere a la remuneración a la que el estudiante tiene derecho, su importe se determina en función del sector de actividad en el que el trabajador presta sus servicios. El salario mínimo del estudiante viene determinado por lo establecido en el convenio colectivo aplicable a dicho sector. Si el convenio sectorial no establece nada a este respecto, el estudiante tiene derecho al ingreso mínimo mensual medio establecido con carácter general.

Aspectos de seguridad social del contrato de estudiante

El contrato de estudiante puede beneficiarse de una cotización reducida a la Seguridad

Social, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- La cotización reducida sólo afecta a 50 días de trabajo por cada año civil. Esto significa que el contador se pone en cero al inicio de cada año.
- La prestación de trabajo por parte del estudiante debe realizarse fuera de las horas de presencia obligatoria en la institución de enseñanza en la que realiza sus estudios.

Los 50 días de trabajo se computan con independencia del número de horas trabajadas diariamente por el estudiante en el marco de su contrato.

Durante 50 días como máximo por cada año natural las partes no están sujetas a las cotizaciones ordinarias de Seguridad Social, pero sí a una cotización especial de solidaridad cuyo tipo total es del 8.13% (5.42% a cargo del empleador y 2.71% a cargo del estudiante). Se trata de una cotización de solidaridad que no genera ningún derecho a favor del estudiante en materia de seguridad social.

En el supuesto de que se superen los 50 días de trabajo durante un año natural pueden originarse dos situaciones distintas:

- Si la cuota de 50 días se supera trabajando con un mismo empleador, se produce una regularización retroactiva de todo el período de ocupación anual (es decir, desde el primer día de ocupación del estudiante) en caso de que en los documentos de cotización se hayan incluido la totalidad de los días trabajados como días sujetos a la cotización de solidaridad. En este caso, la

regularización de las cuotas se realizará conforme a las cotizaciones ordinarias que correspondan a un contrato de trabajo común. Sin embargo, en el supuesto de que en los documentos de cotización a la Seguridad Social el empleador haya distinguido entre los 50 primeros días trabajados y el exceso, los 50 días iniciales estarán sujetos a la cotización de solidaridad y a partir del día 51 se aplicarán las normas de cotización ordinarias.

- Si la cuota de 50 días se supera trabajando con varios empleadores, las cotizaciones ordinarias sólo se producen a partir del día 51 en adelante. Los primeros 50 días de trabajo sólo estarán sujetos a la cotización de solidaridad.

Aspectos fiscales del contrato de estudiante

El contrato de estudiante disfruta de un régimen fiscal más ventajoso que el contrato de trabajo ordinario. En determinados casos, parte de los ingresos obtenidos por el estudiante están exentos de tributación. Las reglas aplicables son las siguientes:

- Durante el ejercicio de 2015 (ingresos correspondientes al 2014), están exentos de tributación los primeros 7 mil 350 euros si los ingresos anuales del estudiante no superan los 26 mil 280 euros.
- Durante el ejercicio de 2016 (ingresos correspondientes al año 2015), la cantidad exenta de tributación asciende a 7 mil 380 euros si los ingresos anuales no son superiores a 26 mil 360 euros.

Por lo tanto, si los ingresos obtenidos por la actividad laboral realizada son iguales o inferiores a los mínimos exentos, el estudiante no tendrá que pagar ningún impuesto.

Por otra parte, el empleador no realizará ninguna retención a cuenta sobre el salario del estudiante si se cumplen los siguientes requisitos:

- El contrato de trabajo se ha formalizado por escrito.
- El estudiante no trabaja más de 50 días a lo largo del año;
- No se realiza ninguna cotización a la Seguridad Social por el salario percibido por el estudiante, salvo la cotización de solidaridad.

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista194/91.pdf>

Introducción de la cuota femenina en Alemania

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España publicó en su revista *Actualidad Internacional Sociolaboral*, número 194, del mes de octubre de 2015, un artículo donde se hace referencia a la estrategia de inclusión de las mujeres en los puestos directivos, tanto en el sector privado como en el público. A continuación se presentan los pormenores.

Antecedentes

En 2012, el Parlamento Europeo publicó su estrategia de incorporación de las mujeres en los puestos directivos *Women on Boards*²² recomendando la introducción de medidas legislativas para la participación igualitaria de hombres y mujeres en las empresas y organizaciones públicas. Si bien Alemania, según este informe, se encontraba entre los cinco países europeos junto con Francia, Suecia, Finlandia y Reino Unido, que tienen más de la mitad de las juntas de dirección de sus empresas con al menos dos mujeres, hasta la fecha había sido reticente para incluir en su programa electoral una regulación al efecto.

Finalmente, el acuerdo de coalición entre los grandes partidos, firmado el 27 de noviembre de 2013, contenía en materia laboral, entre otros asuntos, la introducción a partir de 2016 de una cuota femenina del 30% en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa.

²² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf

Así, Alemania aprobó en marzo de 2015 la Ley de participación igualitaria de hombres y mujeres en los puestos directivos del sector privado y público²³. Desde el 1º de mayo de 2015, la Ley se aplica a la participación equitativa de mujeres y hombres en posiciones de liderazgo en el sector privado y el sector público, con el objeto de lograr un equilibrio de género en los puestos directivos del país.

"La ley es un paso histórico para la igualdad de las mujeres en Alemania", dijo la Ministra de Familia, Manuela Schwesig (SPD). "Va a iniciar un cambio cultural en la empresa. En el futuro más mujeres estarán en las altas esferas, y por lo tanto también en las decisiones sobre salarios y condiciones de trabajo."

La ley de participación igualitaria en los puestos directivos

La ley prevé para el sector privado las siguientes disposiciones principales:

- Se exige a las empresas que coticen en bolsa y sujetas a la cogestión que a partir del 1º de enero de 2016 cuenten con una cuota femenina del 30% de los sillones de las juntas de vigilancia de las grandes empresas, un órgano que apruebe la gestión de las compañías. Se calcula que unas 105 empresas están afectadas por la nueva normativa. El incumplimiento de la cuota se considerará ilegal, por lo que las plazas del consejo de administración correspondientes que no logren ocuparse con mujeres se quedarán vacías. Con esta medida Alemania se suma al grupo de países que, como Holanda, Francia, Bélgica e Italia (con distintos plazos de tiempo y diversos porcentajes de representación), han fijado la cuota femenina en las cúpulas

²³ Texto de la Ley (alemán):

http://www.bundesgerichtshof.de/SharedDocs/Downloads/DE/Bibliothek/Gesetzesmaterialien/18_wp/gleichberechtigte_Teilhabe/bgbl.pdf;jsessionid=9ED0C42B1DBE07CD3A0CDA3A2E257405.2_cid329?blob=publicationFile

directivas de las empresas. La aprobación de la ley hará posible en Alemania que unas 174 mujeres entren a formar parte de las juntas de vigilancia.

- Para las empresas que sólo cumplan con uno de los requisitos previstos (cotizar en bolsa o estar sujetas a cogestión) la ley prevé que deberán elaborar un plan de fomento de la igualdad paritaria en los órganos de dirección e informar sobre su desarrollo, aunque tendrán libertad para determinar las medidas para alcanzar esos objetivos. La fecha límite para presentar este plan finalizó el pasado 30 de septiembre. Se trata de unas 3 mil 500 empresas.
- Para el sector público la ley establece los siguientes puntos:
 - ✓ Se modificará la normativa para introducir la participación equitativa de mujeres y hombres en los órganos de dirección pública. La medida incluye otros puntos que la Administración, los juzgados y las empresas con participación estatal tendrán que publicar un plan de igualdad cada cuatro años donde se mencionen las metas para aumentar la participación femenina en los órganos directivos.
 - ✓ Para la composición de los comités de supervisión de las empresas públicas, se deberá aplicar desde 2016 una cuota femenina de al menos el 30% de todos los nuevos nombramientos. A partir de 2018, este porcentaje deberá aumentar a un 50 por ciento.

Plazo de cumplimiento del plan de igualdad (30 de septiembre de 2015)

Un estudio realizado por la consultoría de gestión HKP (<http://www.hkp.com/de>) hace pocas semanas señalaba que ni siquiera una de cada cuatro empresas obligadas a diseñar el plan de igualdad tenía definidos sus objetivos. Además, una de cada

cinco empresas expresaron su preocupación de no poder cumplir con el plazo establecido.

Esto podría interpretarse como un debilitamiento de la ley. No obstante, todavía es pronto para poder determinar el grado de cumplimiento de la norma, ya que hasta 2016 las empresas no tendrán que hacer públicos estos planes. Sí es de destacar que la noticia del cumplimiento del plazo no ha tenido una gran resonancia en la prensa. Únicamente algunos periódicos locales han hecho referencia a este hito de la ley y han recogido el comunicado del Ministerio Alemán de Familia, emitido el pasado 29 de septiembre²⁴.

Retos de su implantación y efectos positivos esperados

Para comprobar a qué retos se enfrentan las empresas en la aplicación de la cuota, la asociación a favor de la introducción de las mujeres en los consejos de administración Fidar e.V. (<http://www.fidar.de/>) ha creado un barómetro de la opinión pública, encargado por el Ministerio Federal de Familia. Los gerentes de las empresas afectadas por la ley fueron entrevistados. Los resultados del estudio fueron presentados en el foro VII Fidar. Especialmente positivo es que muchas empresas esperan que la introducción de mujeres traiga consigo efectos positivos.

Sin embargo, también hay escepticismo debido a los desafíos asociados a la ley. Algunos empresarios están preocupados de que la definición del juego para el objetivo de la compañía podría resultar difícil. Por lo tanto, el Ministerio Federal de Familia y la Organización EAF Berlín están desarrollando numerosas acciones de concientización grupos de trabajos con empresas para facilitar la aplicación de la nueva ley. De las conclusiones de estos grupos de trabajo se ha elaborado un

²⁴ <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung.did=88098.html>

informe *White Paper Zielsicher*²⁵ en el que se intenta responder a las dudas prácticas a las que se enfrentan los destinatarios de la norma.

Efectos positivos de la introducción de cuotas

No han sido pocas las críticas que se han publicado en prensa y en foros empresariales sobre la nueva Ley de Participación Igualitaria. Para responder a las críticas y temores que ha originado la nueva normativa, el Instituto Alemán de Estudios Económicos en Berlín (*Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.*) ha publicado un estudio sobre los efectos positivos de introducción de la cuota²⁶: Efectos positivos de una cuota femenina.

Las críticas a las que se intenta responder en este documento son, en primer lugar, el temor de que la normativa suponga un menoscabo a la libertad de empresa y por lo tanto pueda conducir a una reducción de la rentabilidad de las empresas. Y en segundo lugar, se critica que la norma pueda provocar el efecto contrario al deseado, el de la discriminación de los hombres para determinados puestos y al mismo tiempo una estigmatización de las mujeres elegidas por cuota, añadiendo el hecho de que existen menos mujeres candidatas para los puestos de alta dirección.

El estudio analiza en primer lugar el impacto negativo que pueden tener los estereotipos de género en la selección de las personas más calificadas, basándose en estudios psicológicos y económicos que prueban la existencia de los mismos. Las conclusiones del estudio son las siguientes:

²⁵ Informe “*White Paper Zielsicher*”: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-nlagen/white-paper-zielsicher.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

²⁶ Fuente: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.514663.de/15-40.pdf

1. ¿Puede una cuota femenina afectar el desempeño de la empresa? No existen todavía estudios a nivel europeo suficientemente fiables que analicen la relación entre la introducción de la cuota femenina en empresas, y la eficacia y rentabilidad de las empresas, dado que son muchos los factores que afectan (como crisis económicas y agentes externos) a este concepto. Por lo tanto, el informe sugiere que para poder responder a esta cuestión, en Alemania, se invierta en recopilación de datos de calidad que den validez científica a la evaluación.
2. ¿Puede haber riesgo de discriminación de hombres en el acceso a puestos de dirección? Al respecto, el informe cita estudios de los años 2012 y 2013 realizados en Noruega, pionera en la introducción de cuotas para mujeres con un 40% obligatorio desde 2003, que defienden que la introducción de cuotas genera una mayor motivación a las mujeres a presentarse a determinados puestos directivos y les empuja a mejorar su rendimiento en la empresa, por lo que se desvanece el riesgo de que los hombres sean reemplazados por mujeres con menor calificación y preparación. Asimismo, estos estudios destacan que a pesar de que las mujeres que han llegado a puestos directivos son más jóvenes y con menos experiencia en puestos de dirección, tienen mejores calificaciones educativas en comparación con los hombres. Además, las mujeres que llegan a puestos directivos por medio del sistema de cuotas, en parte, se tienen que enfrentar a un nuevo estereotipo de mujer de cuota que ha llegado a ese nivel de liderazgo exclusivamente por el sistema de cuotas, y por lo tanto se espera de ella que sea menos competente y esté menos preparada que sus compañeros. Esto conduce a que muchas mujeres no convenzan de sus capacidades porque tanto ellas como el resto esperan que respondan al estereotipo de mujer menos preparada. No obstante, no existen estudios empíricos que demuestren que las mujeres de cuota no estén calificadas para los puestos de liderazgo que ocupan. En este sentido el

informe recomienda usar preferentemente el término cuota femenina en vez de mujer de cuota, para evitar precisamente este tipo de conductas.

3. Efectos positivos de la cuota femenina:

- a) La cuota femenina puede tener efectos positivos especialmente a largo plazo, cuando gracias a la introducción de la cuota se hayan reducido las diferencias de género en los puestos de decisión de las organizaciones y, por tanto, se produzca un cambio en la gestión de recursos humanos a favor de las mujeres, lo que conlleve a una motivación y mejora del rendimiento de este colectivo, así como una mejor preparación, dado que con el nuevo escenario las mujeres podrán invertir en su formación y experiencia con la seguridad de que podrán desempeñar funciones de liderazgo en el futuro.

- b) Otro efecto positivo que se destaca en el Informe es el del desarrollo del liderazgo femenino. La falta de visibilidad de las mujeres en los puestos directivos ha conducido, en muchas ocasiones, al fenómeno definido por algunos estudios universitarios como *Queen-Bee*, una mujer que para poder llegar a puestos de dirección tiene que adoptar el estilo de liderazgo masculino, reduciendo de esta manera las posibilidades de promoción de otras mujeres. La introducción de una cuota femenina podrá evitar que las mujeres en puestos de dirección se vean obligadas a adoptar estilos de liderazgo masculinos.

- c) Además, la cuota femenina dará a largo plazo una visibilidad a las mujeres que supondrá un efecto positivo en la formación de muchas mujeres jóvenes, incluso en aquellos sectores con una mayor presencia masculina.

- d) Finalmente, la cuota femenina supondrá un cambio social y cultural en el reconocimiento del papel de la mujer en puestos de dirección.

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista194/145.pdf>

Proyecto de reforma de empleo: medidas para hacer que trabajar sea rentable²⁷ (Dinamarca)

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España publicó en su revista *Actualidad Internacional Sociolaboral*, número 194, los aspectos más relevantes sobre la primera fase del proyecto de reforma de empleo presentada por el gobierno danés, en donde se destaca la limitación de la suma total de las prestaciones económicas y el subsidio por desempleo, medidas con las que se pretende. A continuación se presentan los pormenores.

El Gobierno acaba de presentar la primera fase de su proyecto sobre la reforma de empleo que comprende la limitación de la suma total de las prestaciones económicas para los beneficiarios de la renta mínima garantizada²⁸ o subsidio por desempleo que no tienen un seguro de desempleo. Las medidas presentadas tienen como objetivo que el trabajar sea rentable, además de reducir la cantidad de beneficiarios del citado subsidio, fomentando su inserción en el mercado de trabajo.

El Ejecutivo reconoce que la cantidad de beneficiarios de la renta mínima ha aumentado desde 2011, pese a que la economía ha mejorado y el empleo ha crecido. En los últimos cuatro años, se ha registrado un incremento de la cantidad de beneficiarios de la renta mínima garantizada del 20% y, en estos momentos, hay 150 mil personas acogidas a este subsidio. Durante ese mismo período, también se incrementó en un 50% el número de parejas en las que ambos cónyuges se benefician del citado subsidio. Esta tendencia ascendente de beneficiarios de rentas

²⁷ Fuente Texto de la página oficial del gobierno danés y de todos los diarios del país.

²⁸ La renta mínima garantizada o salario social es una prestación universal (similar al subsidio por desempleo en España), aunque en Dinamarca no tiene una duración limitada, sino que se abona a todos los ciudadanos mayores de 18 años que no tengan recursos para su manutención y que no tengan derecho a la prestación contributiva de desempleo. El nivel de la renta mínima garantizada oscila entre las 3 mil 374 coronas (aproximadamente 449 euros) para los menores de 25 años que convivan con sus progenitores hasta 14 mil 416 coronas (aproximadamente 1 mil 922 euros) para personas mayores de 30 años con hijos a su cargo.

pasivas parece haber sido una consecuencia de la cancelación de las prestaciones reducidas para inmigrantes y para los perceptores de la renta mínima garantizada, introducida por el anterior gobierno socialdemócrata, que también suprimió el período mínimo de trabajo²⁹ para acreditar la disponibilidad para buscar un trabajo, a efecto de mantener el derecho a la prestación máxima.

Ante esta situación, el Gobierno propone fijar un tope a la suma de las prestaciones que pueda obtener un ciudadano beneficiario de rentas pasivas. El límite de las prestaciones se aplica a los beneficiarios de la renta mínima garantizada que, a su vez, tienen derecho a otras ayudas económicas, como son: la subvención de la vivienda, las ayudas extraordinarias, la subvención de las plazas de cuidado infantil y las prestaciones por hijos menores. Por otra parte, las nuevas normas reintroducen la obligación de realizar una actividad laboral durante un período mínimo de 225 horas en el plazo de un año para que los desempleados puedan mantener la cuantía máxima del citado subsidio.

Entre otras cosas, el tope de las prestaciones significa una reducción del subsidio en unas 2 mil 500 coronas por mes (aproximadamente 334 euros) para las parejas de beneficiarios de la renta mínima, mientras que una pareja con tres hijos que, en la actualidad, percibe 434 mil coronas por año (aproximadamente 57 mil 870 euros) en el futuro sólo podrá obtener 406 mil coronas anuales (aproximadamente 54 mil 134 euros).

²⁹ El requisito de un período mínimo de trabajo para acreditar la disponibilidad para buscar un trabajo, que fue introducido por el anterior gobierno liberal-conservador, imponía a todos los beneficiarios de la renta mínima garantizada realizar actividades laborales durante un mínimo de 225 horas en el plazo de los últimos 12 meses, a efecto de mantener el derecho al citado subsidio. Esto se aplicaba cuando uno o ambos de los convivientes en pareja fueran beneficiarios del salario social, siendo individual el cumplimiento de las 225 horas de trabajo. Si se realizaba una cantidad inferior de horas de trabajo, se consideraba que el interesado no estaba disponible para buscar un empleo, generando la pérdida del derecho al subsidio de uno de los cónyuges.

Con la nueva reforma, los progenitores solteros y las parejas con hijos obtendrán un beneficio mayor al aceptar un empleo, aunque la remuneración se sitúe en el cuartil inferior de la escala salarial.

Según el Ministro de Empleo, Jørn Neergaard Larsen, estas medidas son necesarias para mantener la cohesión social y el crecimiento de la economía, al mismo tiempo que contribuyen a elevar el número de beneficiarios de rentas pasivas que se convertirán en activos del mercado laboral.

La primera fase de la reforma comprende las siguientes medidas:

Nuevo tope de prestaciones

- La nueva reforma prevé ajustar a la baja el tope de la renta mínima garantizada, creando una mayor diferencia entre las rentas laborales y la suma de las prestaciones públicas a las que se puede acceder como desempleado no asegurado.
- Los objetivos básicos de la nueva reforma son:
 - ❖ Aumentar el incentivo económico para que los desempleados perceptores de la renta mínima acepten un empleo y cuya remuneración se homologue a la de una categoría salarial inferior. En el cómputo se considerarán todas las prestaciones adicionales al subsidio.
 - ❖ A pesar del tope de la renta mínima, la cantidad total a percibir por un interesado nunca podrá ser reducida con una cuantía que supere la suma de la subvención extraordinaria más la subvención de por vivienda.

- ❖ El Gobierno propone que el tope del subsidio varíe en función del estado civil de la persona y la cantidad de hijos en la unidad familiar.
- ❖ En la actualidad, el incentivo económico para trabajar es muy limitado para algunos desempleados perceptores de la renta mínima. Las familias monoparentales beneficiarias de la renta mínima obtienen menos de 2 mil coronas por mes, sujetas a impuestos (aproximadamente 266 euros), si aceptan un empleo en el marco de las categorías salariales inferiores, mientras que los beneficios de las parejas con hijos que opten por trabajar sólo ascienden a menos de un mil 500 coronas por mes, sujetas a impuestos (aproximadamente 200 euros).

Endurecimiento de las normas referentes a la disponibilidad de los desempleados

- Las nuevas normas reintroducen la obligación de acreditar la disponibilidad para buscar un trabajo. Esto se hará mediante la realización de una actividad laboral de un mínimo de 225 horas en un puesto sin subvención salarial para los desempleados que hayan estado acogidos a esta modalidad de subsidio en el plazo de los últimos 12 meses, a efectos de mantener la cuantía máxima de la prestación. La nueva propuesta comprenderá a todos los convivientes, independientemente de su estado civil. El objetivo principal es que todos los desempleados que perciban la renta mínima tendrán que estar disponibles para aceptar una oferta de empleo o de formación durante toda la duración de su prestación.
- Cuando ambos cónyuges hayan percibido el subsidio durante un año, tendrán que documentar haber trabajado un período de 225 horas activas. Si uno de los cónyuges no cumple el requisito, se suspenderá el subsidio y

cuando ambos no hayan cumplido el citado requisito de disponibilidad, sólo se suspenderá la prestación de uno de ellos. En el caso de las parejas de hecho que no acrediten la disponibilidad para buscar empleo, se procederá a reducir el subsidio con una cuantía determinada.

- En la actualidad hay un grupo de beneficiarios de la renta mínima garantizada que no está disponible para aceptar una oferta de empleo. La cantidad de matrimonios en los que ambos cónyuges perciben el citado subsidio se ha incrementado en un 50%, debido a la eliminación de las cuantías reducidas aprobadas a partir de enero de 2012 por el gobierno socialista. Como medida adicional el Gobierno propone en su proyecto endurecer el concepto de disponibilidad para aceptar un trabajo en el sistema de la renta mínima garantizada o subsidio mínimo de desempleo para desempleados sin seguro de desempleo.
- La norma de 2012 sólo se aplicaba a los matrimonios en los que ambos cónyuges obtenían la renta mínima garantizada.

Armonización de las cuantías de la renta mínima garantizada para jóvenes

- Los desempleados menores de 30 años beneficiarios de la renta mínima que tengan una formación profesional pasarán a percibir una prestación inferior similar a la prestación de estudios.
- Con la reforma de la renta mínima garantizada, en 2013, se sustituyó la renta mínima por una prestación de estudios para todos los jóvenes menores de 30 años sin formación, mientras que el mismo colectivo con formación obtuvo la renta mínima con una cuantía juvenil, superior a la prestación de estudios.

- La nueva reforma procede a homologar las cuantías para todos los jóvenes, con o sin formación. Esto implica una reducción de la renta mínima para los jóvenes con formación profesional asimilándola a la prestación de estudios.

Se suprime el derecho al disfrute de vacaciones

- El Gobierno ha decidido suprimir el derecho al disfrute de vacaciones para los beneficiarios de la renta mínima garantizada que hayan percibido la prestación durante un período de 12 meses consecutivos.
- En el pacto de los presupuestos generales para 2012 del anterior Gobierno, se concedió el derecho al disfrute de 25 días de vacaciones a todos aquellos desempleados que hubieran percibido la renta mínima durante un período mínimo de 12 meses.
- Con la nueva reforma, se concede un período exento de disponibilidad, para aceptar una oferta, a todos los desempleados que perciban la renta mínima, si participan en una medida de activación de empleo durante un período mínimo de 12 meses. El objetivo es que los desempleados estén disponibles para aceptar un empleo o una formación mientras perciban la prestación.

Las nuevas medidas aportarán 515 millones de coronas danesas netas (aproximadamente 69 millones de euros) a las arcas del estado.

Negociaciones políticas sobre la reforma

El gobierno liberal iniciará las negociaciones con los partidos del Parlamento para llegar a un acuerdo definitivo que será finalmente aprobado por el mismo Parlamento.

Los partidos de centroderecha, el Conservador y la Alianza Liberal han subrayado que la reforma no tiene suficiente alcance.

El mayor partido del bloque de centroderecha y principal apoyo del gobierno, el Popular Danés (PPD), se ha pronunciado a favor de la limitación del subsidio, si bien desea que los ahorros no se utilicen para reducciones fiscales, sino que sean invertidos en mejoras del bienestar en el marco de la sanidad y la tercera edad. Por otra parte, el PPD no está a favor de otros elementos del proyecto, como la introducción de un período mínimo de trabajo de 225 horas, la reducción del subsidio para los jóvenes con formación y la eliminación del derecho de los desempleados al disfrute de 25 días de vacaciones anuales.

Tal y como era de esperar, el proyecto del Gobierno ha sido descartado por todos los partidos de la oposición (el Socialdemócrata, el Social-Liberal y la Alianza roji-verde). Los portavoces de la oposición han dicho que la reducción del subsidio, aprobada por el anterior gobierno liberal-conservador en la primera década de 2000, no funcionó ni aumentó los incentivos para buscar empleo; lo único que hizo fue empobrecer a los ciudadanos.

Fuente de información:

<http://www.meyss.es/es/mundo/Revista/Revista194/130.pdf>