
X. MUNDO DEL TRABAJO

III Conferencia Global sobre el Trabajo Infantil (OIT)

La Declaración de Brasilia sobre el Trabajo Infantil

Del 8 al 10 de octubre de 2013 en Brasilia, Brasil, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) llevó a cabo la III Conferencia Global sobre el Trabajo Infantil, en ella participaron representantes de gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como organizaciones no gubernamentales (ONG), otros actores de la sociedad civil y organizaciones regionales e internacionales. A través de la Declaración de Brasilia sobre el Trabajo Infantil los participantes manifestaron su compromiso para eliminar el trabajo infantil de manera sostenible. A continuación se expone el contenido de la Declaración.

“Nosotros, representantes de gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores participantes de la III Conferencia Global sobre Trabajo Infantil, nos reunimos en Brasilia, Brasil, del 8 al 10 de octubre de 2013, junto con organizaciones no gubernamentales (ONG), otros actores de la sociedad civil y organizaciones regionales e internacionales, para evaluar los progresos realizados desde la Conferencia Mundial sobre Trabajo Infantil de La Haya de 2010, para analizar los obstáculos restantes y ponernos de acuerdo sobre las medidas para fortalecer nuestras acciones para eliminar las peores formas de trabajo infantil hasta 2016, así como para erradicar todas las formas de trabajo infantil;

Recordando que el trabajo infantil es todo trabajo realizado por un niño que tiene menos que la edad mínima especificada para ese tipo de trabajo, tal como se define

en la legislación nacional, según la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) y los Convenios de la OIT número 138 y número 182;

Convencidos de que el objetivo de erradicar el trabajo infantil reúne a todos los países ya que el trabajo infantil impide la realización de los derechos de los niños y su erradicación constituye un problema importante para el desarrollo y los derechos humanos;

Reconociendo los esfuerzos y avances realizados y que se están realizando, a pesar de la crisis económica y financiera mundial, por los gobiernos en todos los niveles, por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, por las organizaciones regionales e internacionales, por las organizaciones no gubernamentales y otros actores de la sociedad civil, para la erradicación del trabajo infantil, sin embargo, reconociendo la necesidad de acelerar los esfuerzos a todos los niveles para erradicar el trabajo infantil, en particular sus peores formas hasta 2016;

Teniendo en cuenta la dimensión y la complejidad de los retos que enfrentan los países en la lucha contra el trabajo infantil, como el impacto de los desastres naturales y las situaciones de conflictos y pos-conflicto;

Conscientes de que la eliminación de las peores formas de trabajo infantil hasta 2016, así como la erradicación del trabajo infantil pueden ser mejor realizadas a través de una mayor cooperación entre los países y una mayor coordinación entre los gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, ONGs, la sociedad civil y las organizaciones regionales e internacionales;

Teniendo en cuenta que los niños que sufren cualquier forma de discriminación requieren especial atención en nuestros esfuerzos para prevenir y eliminar el trabajo infantil;

Considerando que el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que incluyen la abolición efectiva del trabajo infantil, es uno de los pilares de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT;

Celebrando los progresos hechos por los Estados en la ratificación de las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 138, sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, y número 182, sobre la Prohibición y Acción Inmediata para la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil, y reiterando la importancia de promover su ratificación universal y aplicación efectiva, así como de la Convención de las Naciones Unidas (ONU) sobre los Derechos del Niño y sus Protocolos Facultativos, e invitando a los países a considerar la posibilidad de ratificar otros instrumentos pertinentes, como el Convenio número 189, sobre el Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos, así como el Convenio número 129, sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura, y el Convenio número 184 sobre Seguridad y Salud en la Agricultura;

Reconociendo la relevancia de los principios y directrices en materia de empresas y derechos humanos reconocidos internacionalmente, tales como los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, y la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de OIT;

Reconociendo los constantes esfuerzos realizados por la OIT, y en particular su Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), para proporcionar asistencia técnica y cooperación a los gobiernos, y organizaciones de trabajadores y de empleadores con el fin de erradicar el trabajo infantil ;

Acogiendo con beneplácito el informe de la OIT “Marcando el progreso contra el trabajo infantil”;

1. Reafirmamos nuestra determinación de eliminar las peores formas de trabajo infantil hasta 2016, al tiempo que reiteramos el objetivo global de la erradicación de todo las formas de trabajo infantil, intensificando de inmediato nuestros esfuerzos a nivel nacional e internacional. Reiteramos nuestro compromiso de cumplir plenamente la hoja de ruta para lograr la eliminación de las peores formas de trabajo infantil hasta 2016, aprobada en la Conferencia Mundial sobre Trabajo Infantil de La Haya en 2010.
2. Reconocemos la necesidad de reforzar la acción nacional e internacional en el seguimiento de esta Conferencia con respecto a las respuestas específicas para el trabajo infantil basadas en edad y el género, con enfoque en la formalización de la economía informal y en el fortalecimiento de la medidas nacionales, según apropiado, en el monitoreo y la evaluación, así como un enfoque continuado en donde más se necesita. Hacemos hincapié en la importancia de la asistencia técnica y la cooperación internacional en este campo.
3. Reconocemos que los gobiernos tienen el papel principal y la responsabilidad primordial, en cooperación con organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las organizaciones no gubernamentales y otros actores de la sociedad civil, en la implementación de medidas para prevenir y eliminar el trabajo infantil, en particular sus peores formas, y rescatar a los niños del mismo.
4. También reconocemos que las medidas para promover el trabajo decente y el empleo pleno y productivo para los adultos son esenciales para que las

familias estén habilitadas para eliminar su dependencia de los ingresos generados por el trabajo infantil. Además, se necesitan medidas para ampliar y mejorar el acceso a la educación gratuita, obligatoria y de calidad para todos los niños, así como para la progresiva universalización de la protección social, en línea con inter alia la Convención 102 de la OIT, relativa a las normas mínimas de seguridad social, y la Recomendación 202 de la OIT, relativa a los pisos nacionales de protección social.

5. Abogamos por un uso integrado, coherente y eficaz de los servicios y políticas públicas en las áreas de trabajo, educación, agricultura, salud, formación profesional y protección social como un medio para la construcción de capacidades y empoderamiento, de manera que todos los niños, incluidos los de las zonas rurales, concluyan la educación obligatoria y la formación sin involucrarse en trabajo infantil.
6. Hacemos hincapié en que los trabajadores sociales y los de las áreas de educación y salud deben tener derecho a condiciones de trabajo decentes y a un entrenamiento inicial y continuado relevante, y que las políticas correspondientes deben ser desarrolladas en conjunto con las organizaciones de trabajadores por medio del diálogo social.
7. Reconocemos que el fortalecimiento de los servicios y políticas públicas es clave para la erradicación sostenida del trabajo infantil, en particular sus peores formas hasta 2016, así como para el desarrollo sostenible.
8. Instamos a los gobiernos a asegurar el acceso a la justicia a los niños afectados por el trabajo infantil, a garantizar su derecho a la educación y a ofrecer programas de rehabilitación, como un medio de promover y proteger su bienestar y dignidad y realizar con sus derechos, con especial atención a

los niños que están particularmente expuestos a las peores formas de trabajo infantil debido a la discriminación en cualquier forma.

9. Alentamos a los Estados a establecer y mejorar aún más, según apropiado, los marcos legales e institucionales para prevenir y eliminar el trabajo infantil. También animamos a los organismos nacionales encargados de hacer cumplir la ley para avanzar en la atribución de responsabilidades de los perpetradores en casos de trabajo infantil, incluida la imposición de sanciones apropiadas contra ellos.
10. Reconocemos la importancia de la administración del trabajo y la inspección del trabajo en particular, en la erradicación del trabajo infantil, y vamos a tratar de desarrollar y fortalecer, según apropiado, los sistemas de inspección del trabajo.
11. Alentamos, según apropiado, a las autoridades competentes que tienen la responsabilidad de hacer cumplir la ley y las regulaciones relativas al trabajo infantil, incluidos los servicios de inspección del trabajo, para cooperar unos con los otros, en el contexto de la aplicación de sanciones penales o, según apropiado, de otra índole en los casos de trabajo infantil, especialmente sus peores formas.
12. Vamos a promover acciones efectivas de múltiples actores interesados para luchar contra el trabajo infantil, en particular en las cadenas de suministro, abordando ambas a la economía formal e informal.
13. Vamos a tratar de desarrollar y fortalecer la recopilación y difusión, según apropiado, de más y mejores estadísticas nacionales información sobre los niños en el empleo, en la economía formal e informal, con datos desglosados

preferiblemente por ocupación y industria, género, edad, origen y ingresos a fin de aumentar su visibilidad y ayudar a mejorar el diseño y la implementación de políticas públicas para erradicar el trabajo infantil.

14. Vamos a seguir promoviendo la participación de todos los sectores de la sociedad en la creación de un entorno propicio la prevención y eliminación del trabajo infantil. La participación de los ministerios y organismos estatales, los parlamentos, los sistemas de justicia, organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las organizaciones regionales e internacionales y la sociedad civil juega un papel clave en este sentido. Vamos a promover el diálogo social y la acción concertada entre los sectores públicos y privados en torno a la erradicación del trabajo infantil.
15. Estamos decididos a tomar medidas apropiadas para ayudarnos recíprocamente en el respeto, la promoción y la realización de las normas internacionales del trabajo y derechos humanos, en particular mediante una mayor cooperación internacional, incluida la cooperación Sur – Sur y la cooperación triangular.
16. Hacemos hincapié en la necesidad de dar apoyo y fortalecer las capacidades de los países en situaciones de conflicto y de post-conflicto, en particular entre los países menos desarrollados, para luchar contra el trabajo infantil, en particular mediante programas de rehabilitación y reinserción, donde apropiado.
17. Tomamos nota de que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deben utilizarse con fines comerciales proteccionistas.

18. Trabajaremos activamente para involucrar a los medios de comunicación nacionales e internacionales y las redes sociales, el mundo académico y de investigación, como colaboradores en la sensibilización para la erradicación sostenida del trabajo infantil, incluso mediante campañas sobre el daño a la dignidad, el bienestar, la salud y el futuro de los niños causado por su implicación en el trabajo infantil, en particular sus peores formas.
19. Estamos decididos a promover esfuerzos para alentar cambios sociales, tratando de actitudes y prácticas que desempeñan un papel significativo en la condonación o la tolerancia del trabajo infantil, incluso en lo que atañe a la violencia y el abuso.
20. Estamos decididos a apoyar el continuo desarrollo del movimiento mundial contra el trabajo infantil, a través de alianzas, cooperación, sensibilización y acción, sobre la base de las normas internacionales del trabajo y de los derechos humanos.
21. Invitamos IPEC a celebrar reuniones, en 2014, 2015 y 2016, en el contexto de las reuniones de su Comité Directivo para hacer el balance de los progresos realizados por los países en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.
22. Subrayamos que la lucha contra el trabajo infantil y la agenda de trabajo decente deben recibir la debida consideración en la agenda de desarrollo post-2015 de Naciones Unidas.
23. Expresamos nuestro agradecimiento al Gobierno de Brasil por acoger esta Conferencia, y damos la bienvenida a la intención del Gobierno de Brasil de

llevar la presente Declaración a la atención del Consejo de Administración de la OIT, para posterior consideración y seguimiento.

24. Aceptamos el amable ofrecimiento del gobierno de Argentina de acoger una Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil en 2017.”

Fuente de información:

<http://childlabour2013.org/la-declaracion-de-brasil-sobre-el-trabajo-infantil-2/?lang=es/>

Urge que el mundo pase de los planes a la acción para poner fin al trabajo infantil (OIT)

El Director General de la OIT, Guy Ryder, instó a los delegados presentes en la III Conferencia Global sobre el Trabajo Infantil a traducir los planes acordados en la Conferencia en una acción extensa, sistémica y sostenible, a continuación su intervención en el evento.

“Ustedes establecieron la relación entre la lucha contra el trabajo infantil y la necesidad de avanzar en el Programa de Trabajo Decente, de implementar los principios y los derechos fundamentales en el trabajo, de dar prioridad a la creación de empleo, en especial para los jóvenes, de extender las medidas de protección social y fortalecer el estado de derecho y los sistemas judiciales. Lo que debemos hacer ahora es traducir esta relación en una acción urgente”, declaró Guy Ryder durante la sesión de clausura de la Conferencia.

El Director General de la OIT destacó que en la sesiones plenarias emergieron lecciones aprendidas que demuestran una creciente comprensión de lo que es necesario hacer para eliminar el trabajo infantil de una manera sostenible, y que no

sólo los gobiernos sino que también otros actores —las organizaciones de empleadores y trabajadores, y la sociedad civil— están asumiendo su responsabilidad y demostrado una determinación creciente (véase la “Declaración de Brasilia”).

El Director General de la OIT advirtió que, con la disminución del número de niños trabajadores, se presentarán mayores obstáculos a la lucha contra el trabajo infantil porque se trata de llegar hasta aquellos niños que son difíciles de alcanzar: los niños soldados, los niños víctimas de la explotación sexual, los niños que trabajan en la agricultura y otros ambientes peligrosos. A este respecto, Ryder señaló que la labor para la próxima conferencia —que se celebrará en Argentina en 2017— comienza ahora. También urgió a los delegados a hacer todo lo posible a fin de reducir de manera significativa el número de niños trabajadores para cuando se reúnan la próxima vez.

El ex presidente de Brasil, Luis Inacio Lula da Silva, también habló ante la Conferencia y dijo que la comunidad internacional tiene el deber de ofrecer a los niños trabajadores, en particular a aquellos atrapados en sus peores formas, la esperanza en un futuro mejor. “Nos quedan apenas poco más de dos años para llegar a la meta de 2016 establecida en La Haya y necesitamos el valor político para adoptar las medidas requeridas”, declaró.

Lula recordó que cuando era un niño trabajó para ayudar a mantener a su numerosa familia, y que más tarde como Presidente vio en primera persona a un niño haitiano masticar bosta de vaca para engañar el hambre. “El mapa del trabajo infantil en el mundo coincide con el mapa del hambre y la pobreza, de manera que el primer paso si queremos avanzar en la lucha contra las peores formas del trabajo infantil, es coordinar las políticas de distribución de la riqueza en el mundo”.

El Presidente Lula se refirió a la cifra que ha sido invertida para rescatar el sistema financiero mundial desde el comienzo de la crisis financiera en 2008-09, así como al costo de la guerra de Iraq, y puntualizó que la erradicación del trabajo infantil no es un problema de falta de recursos sino más bien de “falta de voluntad política y de [líderes] incapaces de hacer frente a este desafío”.

“La grandeza de un país se mide a través de su capacidad de proteger a sus niños”, concluyó Lula.”

Fuente de información:

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_224000/lang--es/index.htm

El mundo no logrará eliminar las peores formas de trabajo infantil para 2016 (OIT)

El mundo no conseguirá erradicar las peores formas de trabajo infantil para 2016, como se había fijado, informó la OIT al abrir en Brasilia, Brasil, una gran conferencia global sobre el tema.

“Fijamos hace 10 años el objetivo de eliminar las peores formas de trabajo infantil para 2016. Con el actual ritmo de progreso, no vamos a alcanzar ese objetivo”, dijo Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), durante la inauguración de la III Conferencia Global sobre Trabajo Infantil.

Delegados de casi todo el mundo debaten en Brasilia hasta el jueves mecanismos para reducir con prontitud el número de menores trabajando.

“Esa es una falla política colectiva. Tenemos que hacer las cosas mejor”, agregó.

La OIT entiende por peores formas de trabajo infantil la explotación sexual, las situaciones análogas a la esclavitud, el tráfico de personas, el tráfico de drogas y el manejo de productos peligrosos o químicos, por ejemplo.

Según el último informe de la OIT, si bien el trabajo infantil se redujo en un tercio desde 2000, aún quedan 168 millones de niños trabajando en el mundo, el 11% de la población infantil del planeta.

“Ese informe comprueba que pese al período de crisis reciente, el compromiso de los países permitió continuar la reducción del trabajo infantil”, dijo Paula Montagner, vocera de la conferencia.

No obstante, afirmó, “necesitamos ampliar el ritmo de esta reducción, y consideramos que el intercambio de experiencias entre gobiernos va a permitir que tengamos una victoria contra este mal”.

Ryder pidió a los representantes mundiales fijar pronto una nueva meta para erradicar las peores formas de trabajo infantil, e instó a los países que no suscribieron el Convenio 182 de la OIT, referido al tema, a que lo hagan.

Entre las principales problemáticas a discutir en la conferencia figuran el trabajo de menores en las cadenas productivas, en el sector agrícola, el sector informal urbano y en pequeños negocios y comercios.

Otro aspecto comprende la situación de los niños emigrantes, quienes junto a su familia enfrentan problemas de ciudadanía no reconocida, así como de los refugiados de naciones en conflicto.

“Hay que erradicar la idea de que los adolescentes ya pueden trabajar en los procesos productivos. Se necesitan políticas sociales que ayuden a las familias de los adolescentes con los recursos que ellos traen a casa. Porque eso compromete la situación de estos muchachos en el futuro”, sostuvo Montagner.

“Que nuestro idioma común sea la erradicación del trabajo infantil en todas sus formas y regiones del mundo. La única lengua universal es el llanto de un niño, es nuestro deber responder”, declaró la Presidenta de Brasil, Dilma Rousseff, al inaugurar la conferencia, recordando con esa última frase a Eglantyne Jebb, la inglesa fundadora de la(Organización No Gubernamental) ONG Save The Children.

Rousseff destacó los logros de su país, uno de los de mayor brecha entre ricos y pobres pero que en la última década redujo sensiblemente la pobreza y lanzó programas sociales basados en la manutención de los niños en la escuela.

“Entre 2000 y 2012, Brasil redujo en 67% el número de niños de entre 5 y 14 años involucrados en trabajo infantil. Este ritmo fue más intenso que la reducción en la media global, que fue de 36%”, dijo Rousseff.”

Fuente de información:

<http://childlabour2013.org/el-mundo-no-lograra-eliminar-las-peores-formas-de-trabajo-infantil-para-2016/?lang=es>

La Reforma Laboral de 2012: Un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo (España)

En el Boletín Económico de septiembre de 2013, el Banco de España presentó el artículo *La Reforma Laboral de 2012: Un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el Mercado de Trabajo*¹; en él se analiza la evolución reciente de los principales indicadores del mercado de trabajo, en el marco de la reforma laboral en ese país.

Introducción

“En febrero de 2012 se aprobó una reforma del mercado de trabajo español que modificó algunos de los aspectos más relevantes de su marco institucional, afectando a elementos clave como el grado de centralización del sistema de negociación colectiva o los costos y el procedimiento de despido². Aunque algunos de estos cambios tienen un carácter estructural y requieren un horizonte temporal dilatado para desplegar todos sus efectos, resulta pertinente ir avanzando en la identificación de los desarrollos en el mercado de trabajo que puedan estar asociados a esta reforma laboral³.

¹ Este artículo fue elaborado por Mario Izquierdo, Aitor Lacuesta y Sergio Puente, de la Dirección General de Servicios de Estudios del Banco de España.

² Para una descripción del marco institucional vigente en el mercado de trabajo español antes de la crisis, puede verse Estrada, Izquierdo y Lacuesta (2009).

³ El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha publicado recientemente un análisis propio del impacto de la reforma laboral, que se encuentra disponible en:

http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/index.htm.

En este artículo se analiza la evolución reciente de las principales magnitudes del mercado de trabajo (empleo, desempleo y salarios) tratando de aislar el posible impacto de la reforma del resto de factores que pueden haber condicionado esa evolución, entre los que destaca la adversa situación cíclica y laboral en la que se está aplicando. Los resultados que se pueden alcanzar están sujetos a un elevado grado de incertidumbre, como consecuencia del limitado tiempo transcurrido desde la aprobación de la reforma, y resulta obligado realizar un seguimiento continuado que permita contrastar la validez de los indicios encontrados hasta ahora o detectar nuevos patrones de comportamiento.

El resto del artículo se organiza como sigue. En la siguiente sección se describe brevemente el contenido de la reforma de 2012 para, a continuación, en la tercera sección, analizar los desarrollos salariales recientes y los cambios que se detectan en la negociación colectiva. La cuarta sección analiza la evolución del empleo y el desempleo, prestando además atención a los flujos de creación y destrucción de empleo y su composición por tipo de contrato. La quinta sección resume las principales conclusiones.

Una breve descripción del contenido de la reforma laboral de 2012

El Real Decreto Ley 3/2012 aprobado en febrero de 2012 incluyó un amplio conjunto de modificaciones en las instituciones del mercado de trabajo⁴. En materia de negociación colectiva, y con el objetivo de incrementar el grado de descentralización del sistema, se estableció la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en un amplio conjunto de materias (salario base, complementos, remuneración de horas extraordinarias o distribución del tiempo de trabajo), sin posibilidad de acuerdos en contra en convenios de ámbito superior. A su vez, con el fin de aumentar la flexibilidad interna de las empresas se ampliaron las posibilidades

⁴ Finalmente aprobado como Ley 3/2012 en el mes de julio.

para la inaplicación (o descuelgue) de las condiciones pactadas en el convenio vigente, así como para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo que estuvieran por encima de los mínimos establecidos en el convenio colectivo. Finalmente, para incentivar una renegociación más ágil, la reforma estableció un límite máximo de un año⁵ a la vigencia de un convenio tras su finalización.

En materia de costos y procedimientos de despido, se tomaron un conjunto de medidas. Por una parte, se redefinieron las causas económicas del despido, objetivando las condiciones que dan lugar a la procedencia de la rescisión del contrato. En concreto, se determinó que éste sería el caso si la empresa presentara pérdidas (o las esperara) o se enfrentara a tres trimestres consecutivos de caídas interanuales de ventas o ingresos ordinarios. Por otra, se redujo el importe de las indemnizaciones en el caso de improcedencia, quedando fijado tanto para los despidos objetivos como para los disciplinarios en 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades (frente a los 45 días y un máximo de 42 mensualidades previamente vigente). En cuanto a los procedimientos de despido, se suprimió la necesidad de autorización administrativa de los despidos colectivos y la obligación por parte de la empresa del pago de los salarios de tramitación entre el momento de notificación del despido y su resolución judicial.

Por último, en relación con las modalidades de contratación, se introdujo un nuevo tipo de contrato indefinido, denominado “contrato de emprendedores”, para las empresas menores de 50 trabajadores con un período de prueba extendido a un año y diferentes bonificaciones fiscales. Asimismo, se flexibilizaron algunas de las condiciones del contrato de formación y aprendizaje y las relativas a la contratación a tiempo parcial.

⁵ A contar desde el 8 de julio de 2012, fecha de publicación de la Ley 3/2012 en el BOE. Aunque es posible un pacto entre las partes que extienda este período.

Por último, aunque no se trata de un cambio legislativo, conviene recordar que los agentes sociales firmaron a principios de 2012 el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC-2012) que incluía recomendaciones para la evolución salarial de unos incrementos del 0.5% en 2012, 0.6% en 2013 y entre el 0.6 y el 1.5% en 2014.

La evolución de los costos laborales

Las diferentes modificaciones de la regulación de la negociación colectiva dirigidas, como se ha dicho, a incrementar su descentralización, aumentar la flexibilidad interna y acelerar el proceso de renovación de los convenios deberían permitir una mayor adecuación de las condiciones laborales (salariales y no salariales) a la situación específica de las empresas y facilitar un ajuste más equilibrado entre salarios, empleo y jornada laboral⁶. En esta misma dirección habrían actuado las modificaciones introducidas en los costos de despido, que tienen una influencia también sobre el proceso de negociación salarial. Concretamente, acorde con la situación del mercado de trabajo desde el inicio de la crisis, este conjunto de cambios habría propiciado una pauta de moderación salarial. Este proceso se habría podido beneficiar, además, del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) firmado a principios de 2012.

En el panel izquierdo del gráfico de la página siguiente, se representa la evolución reciente de la remuneración por asalariado en la economía de mercado⁷ según la información de la Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTR) y de los costos laborales estimados por la Encuesta Trimestral de Costo Laboral (ETCL). Se

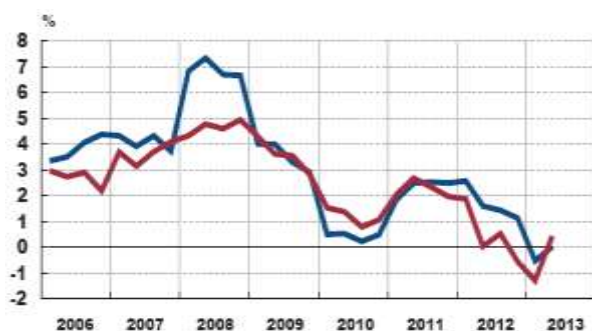
⁶ Para un análisis del impacto del nivel de descentralización de la negociación colectiva sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, puede verse Jimeno y Thomas (2011).

⁷ Es importante aislar los efectos de la reforma laboral sobre el proceso de formación de salarios en el sector privado de la economía del efecto directo sobre la remuneración por asalariado del total de la economía derivado del recorte de los salarios en el sector público. Por este motivo, el análisis se concentra en la economía de mercado.

observa que en los últimos trimestres se ha intensificado el proceso de moderación salarial, registrándose un descenso interanual de la remuneración por asalariado a principios de este año, según la CNTR. La información proporcionada por la ETCL muestra una moderación salarial algo más acusada desde el segundo trimestre de 2012⁸. Dada la evolución reciente de la inflación, ambos indicadores coinciden en reflejar descensos de los salarios en términos reales en los últimos trimestres.

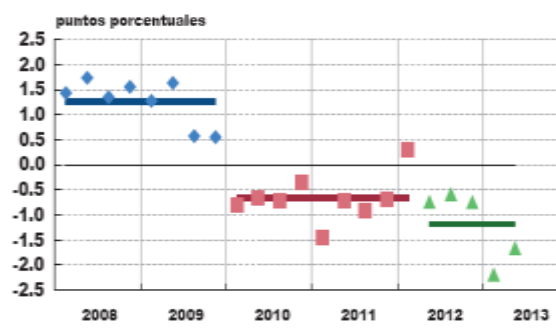
REMUNERACIÓN POR ASALARIADO Y RELACIÓN CON SUS DETERMINANTES

**Remuneración por asalariado en la
Economía de Mercado**
-Tasas de variación interanual de serie ajustada de
estacionalidad-



— Remuneración por asalariado (CNTR)
— Costo laboral por trabajador y mes (ETCL)^{a/}

Residuos de la ecuación de salarios



◆ I TR 2008 - IV TR 2009 — MEDIA I TR 2008 - IV TR 2009
■ I TR 2010 - I TR 2012 — MEDIA I TR 2010 - I TR 2012
▲ II TR 2012 - II TR 2013 — MEDIA II TR 2012 - II TR 2013

^{a/} Datos brutos.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

Ahora bien, en una situación de intenso deterioro de la actividad y del empleo, resulta difícil determinar qué parte de este comportamiento de los costos laborales se debió a la situación cíclica y qué parte podría atribuirse a los efectos de la reforma. Para tratar de aislar el impacto de ambos factores, se ha estimado una ecuación de salarios en la que su incremento se relaciona con sus determinantes tradicionales:

⁸ En este caso, se ha calculado la evolución de los costos laborales en la economía de mercado no agrícola agregando la información sectorial de la ETCL según los pesos disponibles del Índice de Costo Laboral Armonizado (ICLA).

desempleo, inflación y productividad⁹. Valores negativos de los residuos de esta ecuación serían indicativos de que la desaceleración observada en la remuneración por asalariado habría ido más allá de lo que cabría atribuir a la evolución de sus determinantes¹⁰. De esta forma, el análisis de la evolución de estos residuos en el período anterior y posterior a la reforma puede interpretarse como una aproximación al posible efecto de los cambios legislativos sobre el proceso de formación salarial. Como se aprecia en el panel derecho del gráfico anterior, desde 2010 los residuos toman valores negativos, tras las elevadas magnitudes positivas que se observaron en la primera fase de la crisis, y aumentan su valor en términos absolutos en el período más reciente, en especial en los dos trimestres transcurridos de 2013. Un análisis similar con los datos de la ETCL apunta a un proceso de moderación salarial algo más intenso, que habría comenzado ya a partir del segundo trimestre de 2012. Estos resultados, no obstante, deben interpretarse con las debidas cautelas dado el escaso número de observaciones disponibles posteriores a la última reforma, y deberán ser confirmados en los próximos trimestres.

A la hora de analizar con más detalle la evolución salarial, resulta relevante prestar atención a los resultados de la negociación colectiva. Así, en el panel superior del cuadro de la siguiente página se presentan los aumentos salariales según la estadística de convenios para el período 2009-2013. El incremento salarial medio se descompone en la tarifa inicialmente acordada y la revisión que se produce como consecuencia de la posible activación de las cláusulas de salvaguarda frente a la inflación. Se observa que el incremento salarial medio, una vez que se incluye el impacto de las cláusulas, superó los dos puntos porcentuales entre 2009 y 2011, tasa

⁹ En concreto, la inflación pasada, la tasa de desempleo y la productividad. La regresión se estima desde 1981 hasta el primer trimestre de 2012 para el conjunto de la economía de mercado, de tal forma que los cambios en la determinación de salarios tras este trimestre no afecten a la estimación. La inflación se mide con el incremento interanual del IPC de diciembre del año anterior, ya que ésta es la referencia más utilizada en el proceso de formación de salarios, y la productividad es el incremento interanual de esta variable en la economía de mercado. Los coeficientes estimados son los esperados y resultan significativos.

¹⁰ Este análisis no tiene en cuenta el incremento de los costos no salariales para las empresas derivado del incremento del 5% de las bases máximas de cotización a principios de 2013.

levemente superior a la registrada por el Índice de Precios de Consumo (IPC) en el conjunto de este período, a pesar de la intensidad del proceso de destrucción de empleo en estos años y de la vigencia de un acuerdo para la negociación colectiva firmado en 2010 con el que se trataba de favorecer la moderación salarial.

**AUMENTOS SALARIALES SEGÚN LA ESTADÍSTICA
DE CONVENIOS COLECTIVOS**

	2009	2010	2011	2012	2013
Total convenios					
IPC (dic)	0.8	3.0	2.4	2.9	-
Aumento salarial sin cláusula ^{a/}	2.3	1.5	2.0	1.1	0.6
Cláusula ^{a/}	0.0	0.7	0.3	0.2	-
Aumento salarial con cláusula ^{a/}	2.2	2.2	2.3	1.3	-
Porcentaje de trabajadores con cláusula ^{b/}	59.1	47.1	45.3	41.6	42.6
Convenios de nueva firma ^{a/ b/}					
Aumento salarial sin cláusula	1.7	1.2	1.3	0.7	0.4
Cláusula	0.0	0.4	0.2	0.2	-
Aumento salarial con cláusula	1.7	1.6	1.5	0.9	-
Convenios de empresa ^{a/}					
Trabajadores afectados (en % del total)	9.6	8.6	8.7	9.5	4.9
Tamaño medio (en n° de trabajadores)	258	243	267	301	230

^{a/} Con información hasta agosto de 2013.

^{b/} Datos de 2011 y 2012 con información hasta enero de 2013.

FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

A partir de 2012, sin embargo, se observa una clara reducción en el incremento medio de las tarifas salariales, que se situaron en el 1.3% en 2012, tasa más de un punto porcentual inferior a la inflación de diciembre del año anterior, referencia habitual en los procesos de negociación colectiva. Con los datos disponibles de 2013¹¹, las tarifas medias hasta agosto avanzaron a una tasa del 0.6%, a pesar del repunte de la inflación a finales de 2012 como consecuencia de los incrementos de precios administrados y de la imposición indirecta. Los convenios de nueva firma (panel intermedio del cuadro anterior), que constituyen un indicador más actualizado de los posibles efectos de la reforma sobre los resultados de la

¹¹ Hay que tener en cuenta, a la hora de interpretar estos datos, que la estadística de convenios incorpora en 2013 un cambio técnico importante en su elaboración, que provoca un descenso apreciable de su representatividad.

negociación colectiva, reflejaron aumentos salariales aún más moderados, del 0.4 por ciento.

En el ámbito de la indicación salarial, los efectos han sido, hasta ahora, menos intensos. El porcentaje de trabajadores cubiertos por cláusulas de revisión salarial ha descendido notablemente en los últimos años, pero sigue siendo superior al 40%. Hay que destacar, no obstante, que en 2012 se ha observado un menor impacto efectivo de las cláusulas de salvaguarda, lo que está relacionado con el hecho de que un porcentaje elevado de los convenios firmados habría incluido una definición más flexible, en línea con las recomendaciones del AENC. Esta mayor flexibilidad ha reducido el porcentaje de cláusulas finalmente activadas y su impacto agregado sobre la evolución salarial. Quedaría por confirmar si este efecto es de naturaleza permanente o se ha visto favorecido por factores de carácter temporal como la adversa situación cíclica.

**DESCUERGUES Y MODIFICACIONES SUSTANCIALES,
POR TAMAÑO DE EMPRESA^{a/}**

	Descuelgues 2010	Descuelgues 2011	Descuelgues 2012	Modificaciones sustanciales 2012
En porcentaje de efectivos laborales				
Total	6.8	5.2	5.7	12.1
De 1 a 10 trabajadores	4.3	4.3	0.9	4.7
De 11 a 50 trabajadores	6.4	4.4	2.6	8.8
De 51 a 250 trabajadores	8.4	6.1	5.8	14.1
Más de 250 trabajadores	10.5	7.3	12.7	20.2

^{a/} Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Coyuntura Laboral.

FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Lo mismo ocurre con el avance en el grado de descentralización del sistema de determinación salarial. La información disponible muestra un leve repunte de la cobertura de los convenios de empresa en 2012, que se situó ligeramente por encima de su nivel en 2009 (véase el panel inferior del cuadro Aumentos Salariales según la Estadística de Convenios Colectivos). Además, el tamaño medio de las empresas que tienen un convenio propio apenas ha variado y continúa siendo elevado, por lo

que las mayores posibilidades de descentralización no parecen alcanzar suficientemente a los estratos de empresas de menor dimensión, en los que la negociación de convenios colectivos de empresa no era habitual antes de la reforma. No obstante, este resultado no debe llevar a concluir que las mayores posibilidades de descentralización no están teniendo efectos sobre la negociación colectiva. Es posible que la mera posibilidad de acudir a la negociación de convenios de empresa tras la reforma esté afectando a los resultados de los convenios sectoriales, que, según los últimos datos, tienden a converger hacia las tarifas más reducidas acordadas en los convenios de empresa, a diferencia de lo que ocurría habitualmente.

Finalmente, la limitación a un año del período de ultraactividad ha acelerado de manera apreciable el ritmo de renegociación de los convenios colectivos en 2013. Este mayor avance de la negociación se ha traducido en que la cifra de trabajadores afectados por convenios de nueva firma hasta el mes de agosto alcance casi los 1.3 millones de trabajadores, cifra significativamente superior a la del promedio observado en el mismo mes de años anteriores (en torno a 800 mil trabajadores). Habida cuenta del retraso que se suele observar en el registro de los nuevos convenios, cabe esperar un importante avance de la negociación en los próximos meses, lo que ayudaría a identificar con mayor precisión la magnitud de los cambios que se estén produciendo en el sistema de negociación colectiva.

En cuanto al análisis de las mayores posibilidades de flexibilidad interna propiciadas por las recientes modificaciones legales, el cuadro de la página anterior muestra, de acuerdo con la información proporcionada por el módulo especial incluido en la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL)¹², el peso en el empleo de las empresas que

¹² Agradecemos al Ministerio de Empleo y Seguridad Social la disponibilidad de esta base de datos que se realiza a partir de un cuestionario a empresas de forma trimestral. Desde febrero de 2012 se dispone de un registro oficial de inaplicaciones de convenios colectivos, si bien esta información no permite comparar la cifra de descuelgues con la observada previamente.

han llevado a cabo un descuelgue de las condiciones de convenio entre 2010 y 2012. Se observa que desde 2010 los descuelgues de las condiciones pactadas en el convenio apenas han variado, permaneciendo en un intervalo en torno del 5 al -6% de los ocupados. En cambio, las posibilidades de realizar modificaciones sustanciales de las condiciones laborales parecen estar siendo utilizadas con intensidad por parte de las empresas. Los datos disponibles (véase última columna del cuadro de la página anterior) señalan que una parte significativa de las empresas, que representa al 12.1% del total del empleo, ha acudido a esta herramienta de flexibilidad interna en 2012. En todo caso, esta vía ha sido utilizada principalmente por las empresas de mayor tamaño, mientras que entre las empresas pequeñas se observa un grado de utilización muy reducido.

De cara al futuro, resultaría relevante efectuar un análisis en profundidad de las razones que subyacen a este comportamiento diferencial por tamaño de empresa, puesto que el uso de estas posibilidades puede resultar crucial para limitar las pérdidas de empleo. Para evaluar este extremo, se ha analizado, a partir de los microdatos de la ECL, el comportamiento diferencial del empleo en las empresas que declararon haber realizado un descuelgue en los años 2010 y 2011. Los resultados obtenidos indican que las empresas que utilizaron esta opción en alguno de estos años tuvieron un mejor registro en términos del nivel de ocupación en 2012 que las que no lo hicieron (en torno a un 4.4% más elevado)¹³, lo que resulta ilustrativo del papel que las medidas de flexibilidad interna pueden jugar a la hora de favorecer la evolución del empleo.

¹³ Este resultado se obtiene a partir de una regresión con datos de panel en la que el efecto del descuelgue se estima una vez se controla por la presencia de tendencias agregadas en la economía para descontar la situación cíclica agregada y tendencias individuales a nivel de empresa que descuentan la situación específica de las empresas.

La evolución del empleo y el desempleo

Una dificultad para evaluar el posible impacto de la reforma sobre la evolución del empleo, más allá de la que impone el limitado tiempo transcurrido, es la que se deriva de la difícil situación cíclica en el período analizado, marcada por una segunda recesión que se inició a mediados de 2011 y se prolonga a lo largo de todo el período analizado posterior a la reforma. En este período el empleo intensificó su ritmo de caída, alcanzando la mayor contracción en los meses iniciales de 2012, atenuándose a partir de entonces esta trayectoria. A su vez, la tasa de desempleo aumentó de forma ininterrumpida hasta alcanzar un nivel máximo en el primer trimestre de 2013 del 27.2%. En el segundo trimestre de este año, la moderación del descenso del empleo, unida a la aceleración del retroceso de la población activa, permitió una reducción de la tasa de desempleo que se situó en el 26.3%. Hay que tener en cuenta, no obstante, que parte del deterioro de la situación del mercado laboral a lo largo de este período ha venido determinado por la caída del empleo público en el contexto de los planes de consolidación presupuestaria en marcha. Con todo, si se descuenta este efecto, el comportamiento de la ocupación de la economía de mercado no muestra grandes diferencias entre 2011 y 2012, con descensos medios trimestrales ligeramente superiores al 1% en ambos años.

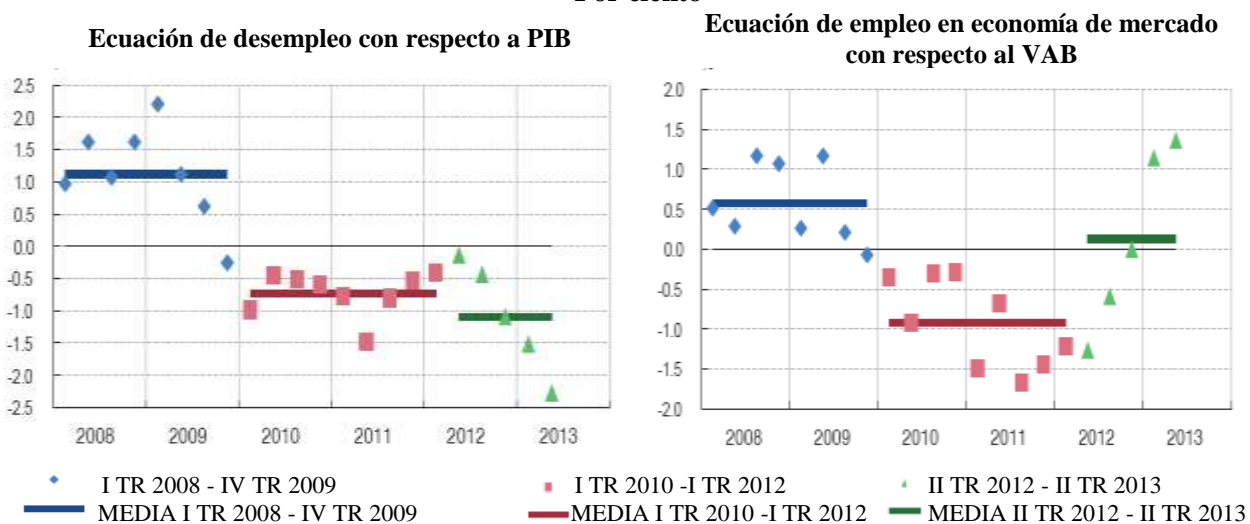
Partiendo del contexto cíclico descrito, cabe preguntarse en qué medida la relación entre la actividad y el empleo ha podido modificarse tras los cambios regulatorios que introdujo la reforma. Como se hizo anteriormente para el caso de los salarios, una forma sencilla de analizar posibles cambios en esta relación consiste en estimar una regresión entre ambas variables y analizar los residuos en el período posterior a la reforma. En particular, se estiman dos regresiones en las que se relaciona la tasa de variación de la actividad económica con la de la tasa de desempleo y con el

crecimiento del empleo, respectivamente, relación que comúnmente se denomina Ley de Okun¹⁴.

En el gráfico siguiente se presentan los residuos de estas ecuaciones para el período más reciente. En el caso de la ecuación entre el desempleo y la actividad, se observan residuos negativos desde 2010, de valor superior en términos absolutos en los últimos trimestres, lo que en parte reflejaría el reciente descenso de la población activa. En el correspondiente a la ecuación entre el empleo y la actividad, los residuos venían siendo negativos hasta el primer trimestre de 2012, reflejando un ritmo de destrucción de empleo más intenso de lo que cabría esperar dada la caída en la actividad. A partir de esa fecha, sin embargo, los residuos negativos se fueron reduciendo hasta tomar valores ligeramente positivos en los dos primeros trimestres de 2013.

RESIDUOS DE LAS ECUACIONES DE DESEMPLEO Y EMPLEO CON RESPECTO A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

-Por ciento-



VAB: Valor Agregado Bruto.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

¹⁴ Para que la evolución del sector público no sesgue los resultados se realiza la estimación utilizando el empleo y el Valor Agregado Bruto (VAB) de la economía de mercado. Esto no se puede hacer para la tasa de desempleo ya que esta no se define por sector, por lo que en esta regresión el regresor es el PIB.

Este análisis apuntaría a un comportamiento del empleo en el sector privado algo mejor de lo esperado, al menos en el período más reciente¹⁵, que está en línea con la desaceleración observada en el crecimiento de la productividad y que podría estar reflejando los efectos de la moderación salarial sobre la ocupación. Como en el caso de los salarios, resulta aún muy prematuro extraer conclusiones definitivas, aunque conviene resaltar que otros estudios, que utilizan aproximaciones distintas, tienden a mostrar resultados similares que relacionan la moderación salarial inducida por la reforma laboral con un mejor comportamiento del empleo¹⁶.

No obstante, para analizar los efectos de la reforma sobre el empleo es fundamental examinar los cambios que se hayan podido producir en los procesos de creación y destrucción de empleo, lo que se puede realizar a partir de la información que proporciona la estadística de flujos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Atendiendo al contenido de la reforma, cabía esperar que la disminución de los costos de despido pudiera incrementar la tasa de destrucción de empleo de los trabajadores con contrato indefinido, sobre todo si las diferentes medidas de flexibilidad interna no fueran utilizadas intensamente. A su vez, los cambios en costos de despido y la moderación salarial deberían propiciar aumentos de la tasa de creación de empleo indefinido de naturaleza más permanente.

En el gráfico de la página siguiente se representan las tasas de destrucción, aproximadas mediante los flujos de salida del empleo al desempleo y de creación de empleo, a través de los flujos de entrada al empleo desde el desempleo, junto con la

¹⁵ Cuando se realiza una estimación de las anteriores regresiones con parámetros cambiantes en el tiempo se constata un aumento reciente en la constante de esta regresión, mientras que la elasticidad del empleo al Valor Agregado Bruto (VAB) se habría reducido. En todo caso, es pronto para saber si estos cambios son estadísticamente significativos.

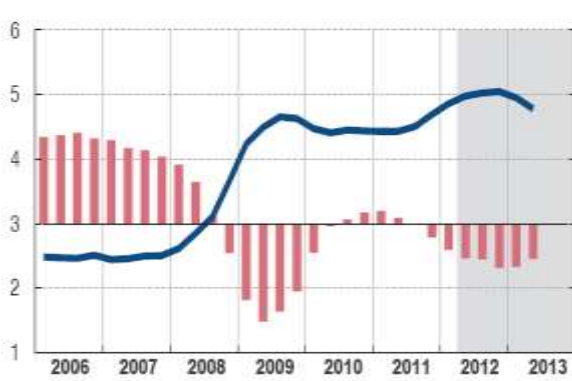
¹⁶ En concreto, De Cea y Dolado (2013) muestran que crecimientos del 0.3%-1.3% del PIB bastarían para incrementar de forma neta el empleo siempre y cuando se mantenga la moderación salarial actual. Por otra parte, en BBVA (2013) se estima que la moderación salarial de 2012 habría ahorrado la destrucción de unos 60 mil puestos de trabajo a corto plazo, con un impacto de medio plazo de unos 300 mil puestos de trabajo menos destruidos. Finalmente, la evaluación realizada por el Ministerio de Empleo también encuentra un mejor comportamiento del empleo en el período más reciente que podría atribuirse a la moderación salarial.

evolución interanual del Valor Agregado Bruto (VAB) de la economía de mercado desde 2006. Como se observa en dicho gráfico, en principio, ninguno de estos dos fenómenos ha mostrado cambios significativos en el período más reciente. La tasa de destrucción de empleo ha permanecido en niveles elevados en los últimos trimestres, aunque no se ha producido una aceleración adicional. Por su parte, la tasa de creación de empleo ha prolongado la tendencia descendente que se venía observando desde el inicio de la crisis. En todo caso, hay que tener en cuenta que este comportamiento está también condicionado por la intensa caída de la actividad económica en 2012. Para controlar por este aspecto, se ha realizado un análisis de regresión similar al efectuado previamente. Los resultados preliminares no permiten observar cambios significativos, aunque apuntarían a que la intensidad de la destrucción de empleo ha seguido comportándose de manera semejante a como venía haciéndolo antes de 2012, mientras que se habría frenado la caída de la creación de empleo observada desde el inicio de la crisis.

FLUJOS DE EMPLEO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA

-Por ciento-

Tasa de destrucción media de empleo de cuatro trimestres y PIB



Tasa de creación media de empleo de cuatro trimestres y PIB



— PIB escala derecha ^{a/}
 — Flujos del empleo al desempleo

— PIB escala derecha ^{a/}
 — Flujos de entradas al empleo

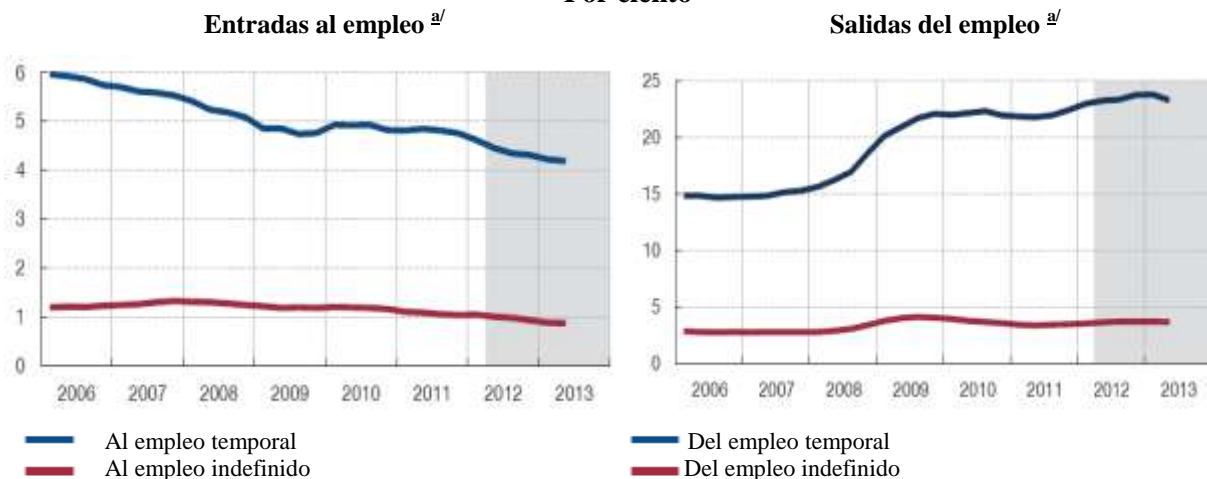
^{a/} Tasa de variación interanual de la serie ajustada de estacionalidad.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

En términos de la composición del empleo por tipo de contrato, la tasa de temporalidad ha prolongado la tendencia descendente que se inició desde el principio de la crisis, hasta situarse en el 23% en el segundo trimestre de 2013, lo que debe atribuirse fundamentalmente al impacto de las condiciones cíclicas, que desempeñan, de nuevo, un papel determinante¹⁷. De hecho, como se puede ver en el gráfico, los flujos de salida del empleo han seguido siendo protagonizados, mayoritariamente, por los trabajadores con contrato temporal, observándose un muy ligero incremento de la probabilidad de perder el empleo de los trabajadores indefinidos. Por su parte, la creación de empleo indefinido ha disminuido en este período, aunque con menor intensidad que las salidas del desempleo hacia un contrato temporal. En relación con los mecanismos de contratación, cabe señalar que el nuevo contrato de emprendedores representa, hasta el momento, alrededor del 7% de los contratos indefinidos realizados mensualmente. Finalmente, en términos de la contratación a tiempo parcial se observa una aceleración de la trayectoria ascendente en la tasa de parcialidad.

FLUJOS DE EMPLEO POR TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO O TEMPORAL

-Por ciento-



^{a/} En porcentaje de la población origen. Promedio de cuatro trimestres.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

¹⁷ Un análisis similar a los anteriores para eliminar el componente cíclico de la evolución reciente de la tasa de temporalidad no muestra cambios relevantes en el período postreforma que puedan asociarse a los cambios legales aprobados.

En relación con los procedimientos del despido, la información disponible apunta a un aumento en el porcentaje de despidos objetivos, lo que habría reducido los costos medios de extinción de contratos¹⁸. En relación con los procedimientos colectivos de despido, la eliminación de la autorización administrativa no ha elevado el peso de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) de extinción de empleo, mientras que se han mantenido los elevados porcentajes de ERE de reducción de jornada y suspensión de empleo que se han venido registrando desde 2009, cuando se empezó a bonificar este tipo de procedimientos. En todo caso se observa, a raíz de la eliminación de la necesidad de autorización administrativa, un descenso en el porcentaje de expedientes acordados con los representantes de los trabajadores.

Conclusiones

En este artículo se ha analizado la evolución reciente de las principales magnitudes del mercado de trabajo español y se ha tratado de relacionar esta evolución con las modificaciones legales aprobadas en febrero del año pasado. Este análisis está sujeto a limitaciones importantes. En particular, el escaso tiempo transcurrido desde la aprobación de la reforma acota la disponibilidad de datos en un contexto en el que resulta fundamental distinguir el posible impacto de la reforma de los factores cíclicos derivados de la adversa situación económica. Por otro lado, algunas de las modificaciones de carácter estructural solo podrán manifestar plenamente sus efectos en un horizonte de medio plazo una vez que los agentes participantes hayan internalizado el nuevo marco institucional.

Los resultados incipientes apuntan a una profundización del proceso de moderación salarial tras la aprobación de la reforma de 2012, que podría estar empezando a reflejar una mayor sensibilidad del proceso de determinación salarial a la situación

¹⁸ Las estadísticas disponibles sobre costo de despido por trabajador despedido no permiten extraer una conclusión demasiado firme, pues no es posible descontar de la evolución del costo medio de despido los posibles cambios en el tiempo en la composición de los trabajadores despedidos.

específica de las empresas. No obstante, todavía no se observa un incremento significativo del grado de descentralización del sistema de negociación. Por su parte, la utilización de los mecanismos de flexibilidad interna introducidos se ha concentrado en las empresas de mayor tamaño. En el ámbito del empleo, los resultados tienden a mostrar un cierto impacto positivo sobre el empleo neto que cabría asociar a la moderación salarial observada, aunque la evidencia es menos concluyente. Finalmente, no se observan avances apreciables en términos de la composición de los flujos de empleo que siguen dominados por los asalariados con contrato temporal.

De cara al futuro, resulta necesario efectuar un seguimiento permanente del mercado de trabajo que permita contrastar el grado de permanencia de las pautas observadas hasta ahora. En este sentido, sería deseable que algunos aspectos de la información estadística se adaptaran a la nueva situación creada tras las sucesivas reformas laborales de los últimos años, ampliando la información disponible sobre aspectos como el procedimiento y el costo efectivo de despido o el sistema de negociación colectiva.”

Fuente de información:

<http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/13/Sep/Fich/be1309-art5.pdf>

Acuerdo empresarios-sindicatos “Una ley de presupuestos para el empleo y el crecimiento”¹⁹ (Italia)

La revista Actualidad Internacional Sociolaboral, número 171, de septiembre de 2013, publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, difundió un artículo donde se abordan los aspectos más relevantes sobre los procesos de elaboración de una nueva “Ley de Presupuestos para el Empleo y el Crecimiento” en Italia, mismos que a continuación se reproducen.

En estos días están en proceso de elaboración los proyectos legislativos que son consecuencia de los acuerdos políticos que dieron vida al actual Gobierno.

La gobernabilidad es hoy un valor a defender porque quiere decir estabilidad, condición esencial para volver a poner en marcha un ciclo positivo de nuestra sociedad. Ahora bien, sólo tiene un significado concreto si genera en estos momentos soluciones a los problemas reales del país, de las empresas y del trabajo. Las iniciativas promovidas en los últimos días para asegurar esa estabilidad han, sin embargo, sustraído para su realización recursos que hubieran estado mejor empleados a través de medidas más eficaces para el relanzamiento de las empresas y el apoyo a los trabajadores²⁰.

El Gobierno ha declarado en muchas ocasiones su intención de salir de la crisis apostando por el papel de la industria y del trabajo. Éste es el objetivo sobre el cual debe converger la acción del Gobierno y de los agentes sociales para el crecimiento, en coherencia con las enseñanzas derivadas de la crisis financiera y con los objetivos y las orientaciones elaboradas también por la Unión Europea.

¹⁹ (Traducción íntegra del texto del documento conjunto).

²⁰ Este párrafo supone una evidente crítica a la decisión del Gobierno de suprimir el IBI (Impuesto [sobre Bienes Inmuebles](#)) de la vivienda habitual, lo que ha obligado a un ajuste presupuestario detrayendo fondos de otras partidas.

Desde ahora mismo, por tanto, esperamos iniciativas gubernamentales sustanciales, coherentes con las intenciones tantas veces declaradas y útiles para colocar en el centro la apuesta por el crecimiento.

La centralidad de la industria y del trabajo como puntos centrales en torno a los cuales construir la recuperación debe pasar por una nueva y más eficaz articulación de las políticas fiscales e industriales, con el objetivo del crecimiento en una óptica de redistribución de las rentas, y por una reflexión sobre la organización institucional en orden a una mayor eficiencia de las administraciones públicas y una racionalización efectiva del gasto público.

Éstas son las prioridades sobre las que demandamos un compromiso concreto al Gobierno en los próximos meses, a partir de la próxima Ley de Presupuestos, que deben ser desarrolladas a través de un contacto permanente con las fuerzas sociales, colocando en el centro de la política económica el tema del crecimiento y del desarrollo industrial para relanzar el empleo y volver a dar confianza al país en un marco de acuerdo sobre las decisiones estratégicas en el medio y largo plazo.

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista171/12.pdf>

Reforma de la jubilación (Francia)

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España en su revista *Actualidad Internacional Sociolaboral*, número 171, publicó un artículo sobre “El Plan Nacional de Reforma para 2013”, donde entre otros aspectos se prevé la reforma de la jubilación, así como el futuro de las pensiones en Francia. Dicha Reforma consiste en proponer distintas alternativas que permitan corregir el déficit que el Consejo Europeo pronosticaba para el año 2020 en materia de pensiones. A continuación se presentan los pormenores:

Compromiso o programa electoral del partido en el Gobierno en materia de pensiones

François Hollande incluía en su programa electoral 60 compromisos que asumiría en caso de ser elegido presidente de Francia. Entre esos compromisos figuraba la reforma de las pensiones. En ese sentido, afirmó que aumentaría 0.1 puntos por año las cotizaciones patronales y a cargo del trabajador para financiar la reforma de las pensiones. Este aumento serviría, según François Hollande para financiar el derecho a jubilarse a los 60 años para aquellas personas que habían comenzado a trabajar muy jóvenes, es decir, entre 18 y 19 años o más jóvenes.

En cumplimiento de esa promesa la conferencia social del 9 y 10 de julio de 2012 constituyó una mesa redonda denominada “Garantizar el futuro de las pensiones de jubilación y nuestra protección social”.

Compromiso del Gobierno y recomendaciones del Consejo Europeo en materia de pensiones

El 29 de mayo, el Consejo Europeo recomendaba a Francia reformar el sistema de pensiones para corregir el déficit importante que se prevé en el horizonte de 2020.

Proponía concretamente aumentar la edad legal de jubilación, aumentar el período de cotizaciones requerido para tener derecho a la pensión sin la aplicación del coeficiente reductor y examinar las numerosas derogaciones al régimen general para ciertas categorías de trabajadores.

De igual forma, desaconsejaba un aumento de las cotizaciones porque tendría una incidencia negativa sobre el costo del trabajo.

Estas recomendaciones del Consejo Europeo se formularon en el marco del examen del Plan Nacional de Reformas para 2013 presentado por Francia.

El Plan Nacional de Reforma francés para 2013 preveía la reforma de la jubilación y encargó para ello a un comité de expertos, presidido por Yannick Moreau, ex presidente de la Caja de Pensiones (COR), la elaboración de un informe con propuestas de reforma.

Este informe ha servido de base para las concertaciones entre agentes sociales.

Medidas previstas de reforma

Cronología de la reforma

El pasado 20 de febrero los servicios del Primer Ministro, Jean Marc Ayrault, anunciaban la puesta en marcha el 27 de febrero de la Comisión para el futuro de las pensiones con la misión de proponer alternativas de reforma de la jubilación. El 14 de junio, la Comisión presenta su informe al Primer Ministro. El informe desarrolla varios pormenores sobre el futuro de las pensiones en torno a tres objetivos:

- Estabilización del sistema de pensiones mediante el restablecimiento del equilibrio financiero.
- Búsqueda de una mayor justicia.
- Mejora de la empleabilidad de los “*seniors*”.

El tema de las pensiones estaba incluido en el programa de la Conferencia Social del 20 y 21 de junio pasado, conferencia en la que participaron ministros y agentes sociales.

El 26 y 27 de agosto, el Primer Ministro recibió a los representantes de las organizaciones sindicales y patronales para consultarles sobre sus propuestas en materia de reforma de pensiones.

El 27 de agosto por la tarde, el Primer Ministro presentó las grandes líneas del Proyecto de Reforma del Gobierno.

En la segunda quincena de septiembre de 2013, el Gobierno realizó la presentación y aprobación en Consejo de ministros del Proyecto de Ley de Reforma de las Pensiones de Jubilación.

El debate del Proyecto de Ley en la Asamblea Nacional inició el pasado 7 de octubre.

Presentación de las medidas de reforma por el Primer Ministro

En el discurso de presentación de las medidas de reforma de la jubilación previstas por el Gobierno, pronunciado el 27 de agosto, el primer ministro informó que el sistema de jubilación por reparto se encuentra confrontado, desde hoy al año 2035, al cumplimiento de la edad de jubilación de las generaciones posteriores a la guerra y al aumento de la esperanza de vida. Los déficit del sistema han ido aumentando a pesar de las sucesivas reformas de la jubilación anunciadas como definitivas.

Por ello, afirma el primer ministro, el Gobierno ha decidido reformar la jubilación en torno a cuatro objetivos:

- Garantizar la continuidad del sistema.
- Prevenir y tomar en consideración los trabajos penosos.
- Conseguir que el sistema sea más justo.
- Hacer más simple y comprensible el sistema.

Jean Marc Ayrault afirma que con esta reforma se conseguirá el equilibrio financiero de los regímenes de vejez en el horizonte de 2020 y lo mantendrá en el horizonte de 2040, restableciendo la confianza en la continuidad de estos regímenes.

Garantizar la continuidad del sistema

Medidas para conseguir el equilibrio en 2020:

- Se aumentarán las cotizaciones patronales y de los trabajadores en la misma proporción en todos los regímenes de vejez. El incremento será progresivo a partir de 2014, hasta alcanzar los 0.6 puntos en 2017 (0.3 puntos asumidos por las empresas y 0.3 puntos a cargo de los trabajadores).
- El Gobierno iniciará una reforma para que la financiación de la protección social no aumente el costo del trabajo y, consecuentemente el empleo. “No habrá aumento del costo del trabajo en 2014”.
- Se prevé una reducción del gasto de gestión de los regímenes de 200 millones de euros a partir del año 2016.
- La bonificación del importe de la pensión de vejez para las familias que hayan tenido a su cargo tres o más hijos (que representa el 10% de la pensión), actualmente excluidas de la base impositiva, estará sometida al abono del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Medidas para garantizar el equilibrio entre 2020 y 2040

La duración del período de cotizaciones actualmente exigida para tener derecho a la pensión sin aplicación del coeficiente reductor no variará antes del año 2020.

A partir del año 2020, para tener derecho a una pensión sin aplicación de coeficiente reductor, la duración aumentará un trimestre por año hasta llegar a 43 años de cotizaciones en el año 2035, para los nacidos en el año 1973 que cumplan los 62 años en el año 2035.

Prevenir y tomar en consideración los trabajos penosos

Se creará una cuenta personal de prevención de los trabajos penosos, de la que serán beneficiarios los trabajadores expuestos a condiciones de trabajo que reduzcan la esperanza de vida. En esta cuenta se acumularán puntos en función de la exposición a uno o varios factores de riesgo.

Los puntos acumulados en la cuenta podrán utilizarse para:

- Cursar una formación profesional que permita reorientarse hacia un empleo con menos riesgos, porque, el objetivo fundamental es ayudar a los trabajadores a salir de las condiciones laborales nocivas;
- Financiar el mantenimiento de la remuneración en caso de paso a trabajo a tiempo parcial en los últimos años de la vida laboral;
- Obtener trimestres de cotizaciones.

Hacer más justo el sistema de jubilación:

Para las mujeres:

- Tener más en cuenta los trimestres de suspensión de la vida laboral por motivo de permiso de maternidad. A partir del 1º de enero de 2014, todos los trimestres de permiso de maternidad se considerarán como cotizados.

- Considerar como cotizados los trimestres en los que se ha trabajado a tiempo parcial durante breves períodos. A partir del 1° de enero de 2014, se considerará como cotizado un trimestre cuando se hayan obtenido durante el mismo remuneraciones equivalentes a 150 horas de Salario Mínimo Interprofesional (SMI), en lugar de 200 actualmente.

Para los jóvenes:

- Modificar las bases de cotización para que los aprendices y los jóvenes en formación puedan tener reconocidos como cotizados los trimestres de cotizaciones correspondientes a las horas trabajadas durante la formación, sea cual sea su remuneración;
- Posibilidad de comprar períodos de cotizaciones al término de los estudios;
- Los jóvenes que entran en la vida activa podrán comprar trimestres de cotizaciones con tarifa preferencial en las condiciones siguientes:
 - Efectuar la compra en los cinco o diez años siguientes al fin de los estudios.
 - Se podrán comprar cuatro trimestres, como máximo, a esa tarifa preferencial.

También anunció el ministro ciertas mejoras en la atribución de las pensiones contributivas mínimas (se aumentará la base de ingresos máxima requerida para su concesión).

Hacer el sistema más simple y más comprensible para los asegurados

Para conseguir este objetivo el Gobierno actuará en tres etapas:

- Antes de la liquidación de la pensión de vejez: incluyendo en una cuenta única todas las informaciones relativas a la vida laboral del asegurado.
- En el momento de la liquidación: presentación de una demanda única de pensión completada previamente por el organismo gestor. Desarrollo de los servicios de acogida unificados (en caso de varios regímenes).
- Una vez liquidada la pensión, simplificación del pago, mejora en la gestión.

Existencia o no de factor de sostenibilidad en su caso detalles del mismo

En Francia existe dicho factor desde el año 2009. El factor de sostenibilidad incluye un mecanismo de ajuste de los años cotizados al ritmo del aumento de la esperanza de la vida a los 61 años con el objetivo de mantener constante la proporción entre años cotizados y años de cobro de pensión.

Principales parámetros del sistema de jubilación en Francia

- Edad legal de jubilación: 62 años
- Edad de jubilación sin aplicación de coeficiente reductor: 65 años
- El período de cotizaciones exigido para que no se aplique el coeficiente reductor antes de los 65 años: 41 años y medio.

- El importe máximo de la pensión de jubilación se obtiene cuando no se aplica coeficiente reductor y se tienen cotizados 166 trimestres: 41 años y medio.

Reacciones de las organizaciones sindicales y patronales a la presentación de las medidas de reforma por el Primer Ministro

Todas las organizaciones sindicales, salvo la Confederación Francesa Democrática de Trabajadores (CFDT), se muestran contrarias a las medidas de reforma anunciadas por el primer ministro. La Confederación General de Trabajadores (CGT) y el Frente Obrero (FO) convocaron una manifestación de protesta para el 10 de septiembre.

La principal organización patronal Movimiento de Empresas de Francia (MEDEF), que ayer mostraba su satisfacción por las declaraciones del primer ministro sobre la reducción del costo del trabajo, critica una reforma que considera peligrosa. El presidente de la patronal declara que: “en realidad no se trata de una reforma porque no resuelve ningún problema estructural. Lo que hace el Gobierno es solo aumentar las tasas”.

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista171/43.pdf>

El Gobierno Italiano aprueba normas contra la violencia machista

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España publicó en su revista Actualidad Internacional Sociolaboral, número 171, de septiembre de 2013, un artículo de Italia, sobre la aprobación de una serie de medidas para la prevención y la lucha contra la violencia machista. El paquete, compuesto por trece artículos, establece medidas para la prevención y lucha contra la violencia de género. A continuación se presentan los detalles:

El Gobierno italiano ha aprobado una serie de medidas para la prevención y la lucha contra la violencia machista, de la que se calcula que es víctima en Italia una mujer cada 12 segundos. El Primer Ministro de Italia, Enrico Letta dijo que está “orgullosa” de haber aprobado estas medidas a través de un decreto ley, pues Italia necesita ofrecer una “señal fortísima de oposición y lucha sin cuartel, pero también de cambio radical” sobre esta cuestión.

El paquete, que se compone de trece artículos, establece medidas para la prevención y lucha contra la violencia de género sobre la base de las indicaciones procedentes de la Convención del Consejo de Europa de mayo de 2011 sobre violencia machista en el ámbito doméstico, recientemente ratificada en el Parlamento.

La normativa trata de reforzar los instrumentos de represión penal ante el maltrato en el seno de la familia, la violencia sexual, los abusos o las persecuciones (stalking). Las penas se refieren a delitos de maltrato dentro de la familia y perpetrados en presencia de menores de 18 años, violencia sexual consumada con daños a mujeres embarazadas por el cónyuge, aunque estén separados o divorciados, o por la pareja.

Un segundo grupo de medidas alude a los delitos de acoso, según el texto aprobado por el Consejo de Ministros. Además, se amplía el radio de acción de los agravantes que afectan a los daños producidos no solo por el cónyuge, sino también por cualquiera mediante el uso de instrumentos informáticos o telemáticos, y se prevé el carácter irrevocable de la querrela por delito de acoso y persecución, que aparecen también entre las acciones penadas con arresto obligatorio.

Asimismo, se instituye el “arresto in fraganti” para los delitos de maltrato familiar y acoso y se estipula dar vía preferente a los procesos por violencia machista en los tribunales, así como asistencia legal gratuita a las supuestas víctimas, independientemente de su nivel de renta. El decreto ley otorga a la policía la capacidad de echar de casa a la pareja violenta, si hay riesgo para la integridad de la mujer.

“Habíamos prometido una intervención dura de lucha contra todo lo que se incluye dentro de la violencia de género”, indicó el Primer Ministro italiano en rueda de prensa, acompañado de su número dos, el Titular de Interior, el conservador Angelino Alfano.

El Consejo de Ministros aprobó el paquete de medidas a propuesta de Alfano y de los Ministros de Trabajo y Políticas Sociales, Enrico Giovannini, y de Justicia, Annamaria Cancellieri. “Hemos decidido además conceder permiso de residencia por motivos humanitarios a los ciudadanos que sufran violencia y que sean extranjeros”, explicó el Viceprimer Ministro y Titular de Interior.

Según Alfano, estas medidas tienen tres objetivos: prevenir la violencia machista, castigar a los maltratadores y proteger a las víctimas para evitar que la situación pueda derivar en asesinato. De acuerdo con los últimos datos oficiales disponibles, en 2010 se contabilizaron en Italia 105 mil actos de violencia machista, lo que se

traduce en que cada día 95 mujeres denuncian haber sufrido amenazas, 64 que han sido víctimas de lesiones y 10 de violencia sexual.

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista171/112.pdf>

Grecia pide repartir entre la UE a inmigrantes irregulares según PIB del país

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España publicó en su revista Actualidad Internacional Sociolaboral, número 171, un documento que explica el comunicado emitido por el Ministro de Orden Público de Grecia, Nikos Dendias, en donde éste solicita a la Unión Europea (UE) establecer una cláusula de traslado de inmigrantes ilegales a otros países miembros de esa Unión. A continuación se presentan los pormenores:

El Ministro de Orden Público de Grecia, Nikos Dendias, pidió hoy que la Unión Europea refuerce su cooperación en el campo de la inmigración irregular repartiendo a las personas sin papeles entre los estados miembros de acuerdo con su potencial económico, su tamaño y su población.

“Es imperativo establecer una cláusula de traslado de inmigrantes ilegales a (otros) países miembros de la UE, de acuerdo con el Producto Interno Bruto (PIB), el tamaño y la población de cada Estado”, afirmó hoy en un comunicado.

El comentario del Ministro se hizo con ocasión de la aprobación de un proyecto piloto sobre el reforzamiento de la solidaridad en cuestiones de asilo a extranjeros en el comité de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos Internos del Parlamento Europeo, que fue muy bien acogido por el gobierno griego.

En su comunicado, el Ministro Dendias explica que ya trasladó dicha propuesta en junio a la Comisión Europea, aunque no especifica cuál fue la respuesta.

A partir de 2008, cuando España e Italia firmaron acuerdos de lucha contra la inmigración irregular con sus vecinos del norte de África, las rutas migratorias hacia Europa se modificaron y la frontera turco-helena se convirtió en el mayor punto de entrada al territorio de la UE.

Desde entonces, Grecia ha visto aumentar drásticamente el número de sin papeles en su territorio, de los que no puede hacerse cargo debido a la falta de fondos y a la poca preparación de las fuerzas de seguridad para lidiar con el tema [varias Organizaciones No Gubernamentales (ONG) han acusado a la policía griega de maltrato y de mantener a los detenidos en condiciones inhumanas].

El Gobierno griego no parece satisfecho con la falta de solidaridad mostrada por sus socios europeos a la hora de afrontar la cuestión migratoria, y las reformas propuestas al tratado Dublin II le parecen insuficientes).

De hecho, en una reciente reunión con representantes diplomáticos europeos en Atenas, el propio Dendias habría amenazado a sus socios europeos con abrir las fronteras del país para permitir el paso de los inmigrantes irregulares a otros Estados europeos, ya que la mayoría de ellos no desea permanecer en Grecia.

De acuerdo con el tratado de Dublin II, cualquier Estado comunitario tiene derecho a devolver a los inmigrantes irregulares detenidos en su territorio al país europeo por el que entraron en la UE.

“Ahora que la situación ha madurado, es el momento de que los países europeos tomen parte de su responsabilidad respecto al gran flujo migratorio que soporta Grecia debido a su posición geográfica”, dijo Dendias, recordando también que la situación en Oriente Medio podría dar lugar a nuevas oleadas de refugiados.

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista171/117.pdf>

Las mujeres y la economía mundial (Project Syndicate)

El 24 de septiembre de 2013, la organización Project Syndicate (PS) publicó los comentarios de Christine Lagarde²¹ sobre a la participación de las mujeres en el mercado laboral y la economía mundial. A continuación se incluye el contenido.

En muchos países, el debate público sobre la igualdad de género se centra principalmente en el acceso de las mujeres a puestos más altos y a oportunidades de carrera de alto potencial. Sin embargo, estos temas de debate denominados en su conjunto como “el techo de cristal” se constituyen únicamente en una pequeña parte del problema. La pregunta más amplia, en primer lugar, es si las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para participar en los mercados de trabajo. En otras palabras, ¿están las mujeres empoderadas para contribuir plenamente a la prosperidad y al crecimiento económico mundial?

Desafortunadamente, el último estudio que el personal del Fondo Monetario Internacional (FMI) llevó a cabo sobre el tema, titulado “Las mujeres, el trabajo y la economía” (*Women, Work, and the Economy*), muestra que, a pesar de algunas mejoras, el progreso hacia la igualdad de condiciones para las mujeres se ha estancado. Ésta es una mala noticia para todos, ya que se traduce en un menor

²¹ Christine Lagarde es Director Gerente del Fondo Monetario Internacional. Anteriormente se desempeñó como ministro de Finanzas de Francia durante 2007-2011, y en 2009 fue nombrada por el *Financial Times* como el mejor ministro de Finanzas de la eurozona.

crecimiento económico —que llega a ser de hasta un 27% menos del Producto Interno Bruto (PIB) per cápita en algunos países—.

En todo el mundo, la cantidad de mujeres en la fuerza de trabajo sigue siendo muy inferior a la cantidad de hombres, solamente la mitad de las mujeres en edad de trabajar están empleadas. Las mujeres son las que realizan la mayor parte del trabajo no remunerado, y cuando se les paga, se encuentran sobrerrepresentadas en el sector informal y entre las personas pobres. Ellas siguen cobrando menos que los hombres por el mismo trabajo, incluso en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), donde la brecha salarial promedio de género es de aproximadamente 16%. Además, en muchos países, las distorsiones y discriminaciones en el mercado laboral restringen las posibilidades que tienen las mujeres en cuanto a lograr igualdad de remuneración y promoción a puestos de trabajo más altos y de mayor responsabilidad.

Los beneficios potenciales provenientes de una fuerza de trabajo femenina más numerosa son sorprendentes. En Egipto, por ejemplo, si el número de trabajadoras se eleva al mismo nivel que el de los hombres, el PIB del país podría crecer en un 34%. En los Emiratos Árabes Unidos, el PIB se expandiría en un 12%, en Japón un 9%, y en Estados Unidos de Norteamérica en un 5%. Según un estudio reciente (*recent study*) basado en datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de los 865 millones de mujeres de todo el mundo que podrían contribuir de manera más plena a sus economías, 812 millones viven en países emergentes y en desarrollo.

Las crecientes tasas de participación laboral de las mujeres impulsan el rendimiento económico en una variedad de formas. Por ejemplo, los ingresos más altos de las mujeres conducen al incremento de los gastos domésticos en la educación de las niñas —un requisito previo clave para acelerar el crecimiento a largo plazo de dicha participación laboral—. El empleo femenino en condiciones de igualdad con el

hombre ofrece a las empresas una fuente más amplia proveedora de talentos, misma que podría aumentar la creatividad, la innovación y la productividad. Y, en los países avanzados, una fuerza de trabajo femenina de mayor tamaño puede ayudar a contrarrestar el impacto de una fuerza laboral que se está achicando y por lo tanto, puede ayudar a mitigar los costos del envejecimiento de la población.

Por lo tanto, ¿qué es lo que subyace a la enorme y persistente desigualdad y al progreso estancado? La discriminación legal, normativa y social en contra de las mujeres en muchos países todavía les impide buscar trabajo remunerado en el sector formal. Como resultado de esto, las mujeres dominan la economía informal, donde los empleos son a menudo transitorios y los ingresos son bajos. Además, los sistemas impositivos y programas de bienestar social en muchos países se diseñan en formas que desalientan el trabajo femenino.

En este contexto, se deben reformar las políticas fiscales y de gasto de los gobiernos, como también la regulación del mercado de trabajo, con el fin de ayudar a aumentar el empleo femenino. Por ejemplo, el cobro de impuestos sobre la renta individual en lugar de sobre los ingresos de la familia —que en muchas economías impone un impuesto marginal más alto en la segunda fuente de ingresos en los hogares— podría alentar a las mujeres a buscar empleo. La vinculación de las prestaciones sociales a la participación en la fuerza laboral y a los programas de capacitación o de participación activa en el mercado laboral también pueden ayudar, como también puede ser de ayuda hacer que el cuidado infantil de alta calidad sea más asequible y que se tengan a disposición mayores oportunidades de licencias por paternidad y maternidad. En Brasil, por ejemplo, la proporción de mujeres en la fuerza laboral ha aumentado considerablemente en los últimos 20 años, pasando de un 45 a casi el 60%, debido en parte a las políticas que favorecen a la familia.

Éstos son únicamente algunos ejemplos, se puede hacer muchísimo más. Las mujeres se benefician cuando se introducen disposiciones laborales flexibles y las barreras entre los contratos de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo se reducen, tal como ocurrió con éxito en los Países Bajos. En los países en desarrollo, el acceso al agua y a mejores sistemas de transporte en las zonas rurales puede ayudar a las mujeres a manejar mejor su tiempo. El establecimiento y la defensa de la igualdad de derechos de propiedad y de herencia pueden aumentar el acceso de las mujeres al crédito y a otros recursos productivos, así como a la creación de una mayor conciencia sobre los derechos legales en general, que a su vez ayudará a reducir la discriminación.

Se han adoptado algunas de estas medidas en los últimos años, pero es el momento de hacer arrancar con fuerza el proceso. Instamos a las autoridades a tomar medidas y a aplicar políticas encaminadas a eliminar los obstáculos que bloquean la participación femenina en la fuerza laboral. Nosotros en el FMI haremos nuestra parte mediante un mejor análisis de los efectos económicos de la desigualdad de género y trabajaremos con los países miembros para habilitar a las mujeres con el fin de que ellas contribuyan plenamente al crecimiento y a la prosperidad económica mundial.

Sobre todo ahora, en un momento en el que las perspectivas de crecimiento son inciertas en muchas partes del mundo, las políticas que alientan a las mujeres a incorporarse al mercado laboral, sin duda, pueden ser de ayuda. Las mujeres están listas, están dispuestas y son capaces. Les doy mi palabra.

Fuente de información:

<http://www.project-syndicate.org/commentary/how-to-increase-women-s-participation-in-the-workforce-by-christine-lagarde/spanish>

Muchas sociedades están eliminando gradualmente la discriminación por motivos de género, aunque se puede avanzar más (BM)

El 24 de septiembre de 2013, en un nuevo informe del Banco Mundial (BM) y de la Corporación Financiera Internacional se llega a la conclusión de que los obstáculos legales y reglamentarios a la inclusión económica de la mujer han disminuido en los últimos 50 años en todo el mundo, pero todavía existen numerosas leyes que dificultan la participación femenina en la economía. Las leyes que restringen la actividad económica de la mujer prevalecen más que nada en las regiones de Oriente Medio y Norte de África, África al sur del Sahara y Asia Meridional.

En el tercer informe de la serie, titulado “Mujer, Empresa y el Derecho 2014: Eliminando Restricciones para Aumentar la Igualdad de Género”²², se siguen de cerca las regulaciones que afectan a empresarias y empleadas en 143 economías. En esta edición se destacan las reformas ejecutadas en los últimos dos años, se examina la evolución de los derechos de propiedad y la potestad legal de decidir de la mujer desde 1960, y se amplía el alcance de los temas analizados para incluir las protecciones legales que amparan a la mujer contra la violencia.

“El ideal de igualdad ante la ley e igualdad de oportunidades económicas no representa solo una política social acertada, sino también una política económica inteligente”, manifestó el Presidente del Grupo del Banco Mundial. “Cuando mujeres y hombres participan en la vida económica en igualdad de condiciones, pueden aportar su energía para forjar una sociedad más cohesiva y una economía con mayor capacidad de recuperación. La forma más segura de contribuir a enriquecer las vidas de las familias, las comunidades y las economías consiste en permitir a cada persona desarrollar al máximo su potencial creativo”.

²² <http://wbi.worldbank.org/>

“La última edición de ‘Mujer, Empresa y el Derecho’ muestra que numerosas sociedades han avanzado y están suprimiendo gradualmente formas arraigadas de discriminación contra la mujer”, aseveró el funcionario de Banco Mundial. “Sin embargo, queda mucho por hacer”.

En el informe se determinó que 44 países introdujeron 48 cambios legales que permitieron aumentar las oportunidades económicas de la mujer en los dos últimos años. El mayor número de reformas se registró en Costa de Marfil, Malí, Filipinas y República Eslovaca. Por ejemplo, en Costa de Marfil y Malí los maridos ya no pueden impedir unilateralmente que sus esposas trabajen; Filipinas ha eliminado restricciones al trabajo nocturno de la mujer, y República Eslovaca elevó el porcentaje del salario pagado durante la licencia por maternidad.

Se comprobó también en el informe que los países de Europa Oriental y Asia Central son los que han establecido las listas más extensas de actividades que las mujeres no pueden realizar. Por ejemplo, no pueden conducir camiones para el sector agrícola en la Federación de Rusia, y tampoco pueden trabajar como carpinteras en Bielorrusia ni como soldadoras en Kazajstán. Es posible que estas restricciones obedezcan al deseo de proteger a la mujer, pero pueden limitar sus opciones laborales. La publicación muestra que aquellas economías con más restricciones laborales para la mujer son las que presentan una menor participación femenina en la fuerza de trabajo.

“Se está acelerando el avance hacia la igualdad de hombres y mujeres ante la ley”, asevera el Director de Indicadores y Análisis Mundiales del Grupo del Banco Mundial. “Nuestros datos muestran que, en los últimos 50 años, países de todas partes del mundo comenzaron a eliminar restricciones de antigua data que impedían a la mujer participar más plenamente en la economía. Si bien el avance ha sido dispar, hay un reconocimiento generalizado de que el empoderamiento económico de la mujer es crucial para la competitividad y la prosperidad”.

Entre 1960 y 2010, en las 100 economías examinadas se eliminaron más de la mitad de las restricciones a los derechos de propiedad de la mujer y su capacidad para realizar actos legales. En tres regiones –África al sur del Sahara, América Latina y el Caribe, y Asia Oriental y el Pacífico– esas restricciones se redujeron a la mitad. Si bien se suprimieron algunas limitaciones en Asia meridional y en Oriente Medio y Norte de África, estas dos regiones fueron las que ejecutaron menos reformas.

Otra innovación importante del informe es la recopilación de datos sobre la existencia y el alcance de leyes vinculadas a dos formas de violencia contra la mujer: el acoso sexual y la violencia doméstica. Los datos, que abarcan 100 países, indican que la prohibición del acoso sexual en el lugar de trabajo está muy difundida: 78 economías tienen legislación al respecto y, de ellas, más de la mitad han tipificado como delito ese comportamiento. Las leyes relativas a la violencia doméstica también están extendidas: 76 países cuentan con legislación que la prohíben. Oriente Medio y Norte de África es la región con el menor número de leyes sobre violencia doméstica.

En el informe se demuestra que una menor igualdad entre hombres y mujeres ante la ley va acompañada de una menor participación de la mujer en la propiedad de empresas, mientras que las políticas que alientan a la mujer a sumarse a la fuerza de trabajo y permanecer en ella se vinculan con una mayor igualdad de ingresos. Se señala también que, si bien se observan indicios de que las oportunidades económicas para la mujer están mejorando en el mundo entero, los países pueden hacer más para facilitar la participación femenina en la vida económica.

Acerca de la serie de informes Mujer, Empresa y el Derecho²³:

Mujer, Empresa y el Derecho mide la diferenciación entre mujeres y hombres establecida por las leyes, las regulaciones y las instituciones que puede afectar los

²³ <http://wbl.worldbank.org/TimeSeries>

incentivos o la capacidad de la mujer para trabajar o para constituir y administrar una empresa. Analiza las diferencias legales basadas en el género observadas en seis ámbitos en 143 economías: el acceso a las instituciones, el uso de la propiedad, la búsqueda de empleo, el manejo de los impuestos, la capacidad crediticia y la presencia en los tribunales. El proyecto ofrece una imagen clara de las desigualdades por motivo de género a partir de las diferencias legales de cada economía, pero no presenta un panorama exhaustivo de la brecha entre los géneros ni tampoco indica la importancia relativa de cada aspecto abordado. El informe de este año fue publicado por Bloomsbury Publishing.

Fuente de información:

<http://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2013/09/24/societies-dismantle-gender-discrimination-world-bank-group-president-jim-yong-kim>

Para tener acceso a información relacionada visite:

<http://wbl.worldbank.org/>

<http://wbl.worldbank.org/TimeSeries>