

Las organizaciones de empleadores responden al impacto de la crisis

Documento de trabajo núm. 2

OIT
Oficina de Actividades para los Empleadores
2010

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010

Primera edición 2010

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Las organizaciones de empleadores responden al impacto de la crisis - Documento de trabajo núm. 2

978-92-2-323028-9 (print)

978-92-2-323029-6 (web pdf)

recesión económica / organización de empleadores / papel de los empleadores / Armenia / China / Croacia / República Checa / Estonia / India / Irlanda / Nueva Zelandia / Singapur / Turquía

03.04.3

Publicado también en francés: *Les organisations d'employeurs face aux effets de la crise - Document de travail No. 2* (ISBN 978-92-2-223028-0), Ginebra, 2010, y en inglés: *Employers' organisations responding to the impact of the crisis – Working Paper No 2* (ISBN 978-92-2-123028-1), Ginebra, 2010.

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Impreso en Suiza

Prefacio

Las organizaciones de empleadores son instituciones creadas para organizar y promover los intereses colectivos de los empleadores. Como el espectro y el contenido de esos intereses varían según los países, la estructura, la base de afiliación y las funciones de estas organizaciones difieren también entre unos y otros.

Las organizaciones de empleadores desempeñan diversas funciones. Para todas ellas es importante incrementar el número de afiliados, generar ingresos y mejorar las relaciones con sus miembros, y, aunque su razón de ser histórica es su intervención directa en los procesos de negociación colectiva, se dedican también a influir por otros medios en el entorno del mercado de trabajo y en el de las relaciones laborales, por ejemplo mediante su participación en órganos reglamentarios, consultas sobre aspectos del mercado de trabajo y gestiones para influir en las políticas a favor de los intereses de sus miembros.

Las organizaciones de empleadores prestan también una serie de servicios a sus afiliados: desde los más tradicionales servicios de relaciones laborales hasta actuar como un punto focal en el que dialogar y compartir información con las empresas que desean mejorar sus prácticas de gestión de los recursos humanos. En este contexto, las organizaciones de empleadores suelen desempeñar un papel de concienciación con sus empresas miembros, haciendo hincapié en prácticas de gestión que puedan mejorar sus resultados.

En el presente documento de trabajo se describen las medidas que a nivel nacional han adoptado 29 organizaciones de empleadores en países de todas las regiones del mundo para responder al impacto de la crisis financiera y económica mundial. En los breves textos que aquí se dedican a esas medidas no se ha intentado describir todas las intervenciones que se han puesto en marcha y se han desarrollado, sino ofrecer una visión ilustrativa de cómo han respondido las organizaciones de empleadores a las consecuencias negativas de la crisis financiera y económica mundial buscando al mismo tiempo oportunidades para un cambio positivo de las empresas y los negocios.

Deseamos expresar nuestra gratitud a todos los que han participado en la elaboración de este documento de trabajo, a los representantes de las organizaciones de empleadores que nos han facilitado la información y a Henrik Moller, de ACT/EMP, quien junto con Sean Robertson fue el responsable de editar la versión final.

Esperamos que los lectores – sean ejecutivos o personal de base de las organizaciones de empleadores y asociaciones de empresarios, consultores u otros – encuentren inspiración e ideas interesantes en las experiencias y ejemplos que aquí se destacan.

Jean-François Retournard
Director
Oficina de Actividades para los Empleadores

Índice

Prefacio	i
La crisis financiera y económica mundial	1
Armenia	2
Australia	4
Camboya	6
Chile	8
China	12
Chipre	14
Costa Rica	16
Croacia	18
Estados Unidos de América	20
Estonia	22
Finlandia	24
Georgia	28
Honduras	30
India	32
Irlanda	34
Jamaica	36
Kenya	38
Malasia	40
Mauricio	44
Nigeria	46
Noruega	48
Nueva Zelandia	50
Países Bajos	52
República Checa	54
Singapur	56
Sri Lanka	58
Sudáfrica	60
Túnez	62
Turquía	64

La crisis financiera y económica mundial

La crisis financiera mundial se ha extendido por toda la economía real por medio de tres vías de transmisión que se refuerzan entre sí: la limitada disponibilidad de crédito para obtener capital de explotación, financiar el comercio y hacer inversiones viables en la economía real (la contracción del crédito), la prudencia en las decisiones de gasto, que lleva a que disminuyan el producto, el empleo y los precios, lo cual a su vez afecta a la confianza de los consumidores y los inversores (el círculo vicioso de la depresión), y las vinculaciones entre el comercio internacional y la inversión y las corrientes de remesas (la vía de la globalización).

El sombrío panorama del mercado de trabajo afecta de manera desproporcionada a determinados grupos – sobre todo a las mujeres, los trabajadores migrantes y los jóvenes. En algunos países, los sectores que más están sufriendo son el financiero, el de la construcción y el del automóvil. En general, los sectores orientados a la exportación, que en muchos países en desarrollo aportan gran número de puestos de trabajo formales, especialmente para las mujeres, se enfrentan a la perspectiva de unos mercados mundiales en rápida contracción. Pero el impacto de la crisis sobre los mercados de trabajo irá más allá de la pérdida de empleos. Se elevará, en particular, la incidencia del empleo informal y de la pobreza entre los trabajadores, agravando unos problemas que ya existían previamente (*La crisis financiera y económica: una respuesta basada en el trabajo decente*, OIT 2009).

La respuesta de la OIT es el *Pacto Mundial para el Empleo*, que fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009. En esencia, en el Pacto se propone una serie de medidas de política equilibradas y realistas que pueden adoptar los países para reforzar sus actuales esfuerzos de lucha contra la crisis. Constituye un conjunto integrado de políticas que sitúan el empleo y la protección social en el centro de la respuesta a la crisis y que pueden adaptarse a las diversas situaciones nacionales y locales.

Las organizaciones de empleadores participan tradicionalmente de manera activa en la elaboración de políticas y en su adaptación a los mercados de trabajo nacionales y a las situaciones locales concretas. Las políticas de respuesta a la crisis financiera y económica no son una excepción. Los breves textos que se presentan en este documento de trabajo son ejemplos de lo que han hecho algunas organizaciones nacionales de empleadores. Las intervenciones son como es lógico muy diversas, como lo son las situaciones nacionales y los efectos de la crisis en unos países y otros. No obstante, el lector hallará algunas similitudes y elementos comunes tanto en esas intervenciones como en los razonamientos que llevaron a realizarlas.

Armenia

Desde que se separó de la Unión Soviética en 1991 Armenia ha venido realizando constantes progresos en su transición desde un sistema de economía planificada (socialismo de mercado) hacia una economía de mercado, y en estos momentos está considerada un país en desarrollo. Ha sido capaz de desarrollar su economía, para lo que ha contado con un apoyo considerable, en forma de inversión y asesoramiento técnico, de países desarrollados y organizaciones internacionales (Banco Mundial, FMI, OMC, UE y otras). La economía nacional se basa sobre todo en el comercio, la industria alimentaria, la minería, la industria mecánica, las tecnologías de la información y el turismo. En los últimos cinco años ha conseguido un crecimiento económico anual medio superior al 10 por ciento, y en 2008 su PIB ascendió a unos 18.000 millones de dólares EE.UU.

Organización de empleadores: Unión Republicana de Empleadores de Armenia (UREA)

La UREA se fundó el 15 de noviembre de 2007 y dos semanas después se registró oficialmente como una organización de empleadores republicana. Entre sus afiliados figuran tanto empresas grandes como pequeñas y medianas. De conformidad con la Ley de Uniones de Empleadores de Armenia, que se aprobó en febrero de 2007, la UREA es hoy una organización no comercial y no gubernamental. La afiliación a ella es voluntaria.

El documento fundacional de la UREA es su Carta, que se basa en el Código del Trabajo y en otras normas legislativas sobre los agentes sociales y las organizaciones de empleadores. En la Carta se definen sus objetivos, principios generales de funcionamiento, derechos y responsabilidades y régimen de afiliación, así como su estructura directiva y operacional.

Impacto de la crisis:

Desde que se declaró la crisis mundial, Armenia ha sufrido una serie de reveses. La caída de los precios internacionales de los productos básicos ha afectado negativamente a la minería, que es un sector de exportación clave, lo que ha supuesto un descenso de los ingresos para los exportadores y la pérdida de gran número de empleos. Por todo ello la tasa de crecimiento del país bajó al 6,8 por ciento en 2008. Con la vecina Rusia en graves dificultades económicas, han caído también las remesas y la inversión extranjera directa.

La confianza de los mercados en el sistema monetario y financiero de Armenia se ha venido debilitando asimismo en los últimos meses, con el resultado de un incremento de las salidas de capital. La actividad económica se ha ralentizado tanto que es probable que el crecimiento del PIB real arroje una cifra negativa en 2009.

Respuesta a la crisis:

I Más colaboración tripartita

En 2008 se creó, en respuesta a la crisis, un grupo de trabajo en el que participaban todos los interlocutores del ámbito laboral y cuya finalidad era celebrar consultas mutuas y negociaciones colectivas para elaborar el Contrato Colectivo de la República. El Contrato fue firmado el 27 de abril

de 2009 por un representante del Primer Ministro de Armenia, el Presidente de la Confederación de Sindicatos de Armenia y el Presidente de la UREA. En él se definen nuevas garantías, vigentes hasta el 30 de julio de 2012, para las relaciones sociales y laborales en las esferas de la salud y la seguridad en el trabajo, de los puestos de trabajo, los salarios y los niveles de vida de la población, del mercado de trabajo y el empleo, y de la seguridad social.

II Apoyo negociado a las PYME

En representación de las pequeñas y medianas empresas (PYME), la UREA ejerció presión, con éxito, para que se mejorara la normativa fiscal, y así se redujeron más de 20 tipos de presentaciones tributarias para las PYME con ingresos inferiores a 18.000 dólares EE.UU. La UREA ha prestado asimismo apoyo a las empresas en el proceso de obtención de préstamos públicos durante este período de crisis y ha abogado por que se suavicen las condiciones de la concesión de créditos para establecer un nuevo negocio. Desde 2008 la UREA viene organizando actividades con miras a que se facilite el proceso de las compras públicas y a que los productores locales participen en ese proceso como sistema de apoyo para las PYME.

III Programa de Desarrollo Sostenible

La UREA ha participado activamente en las conversaciones con el FMI y el Banco Mundial sobre la creación de un marco para un Programa de Desarrollo Sostenible de Armenia (2009-2011). La UREA ha sugerido un conjunto de reformas que incluyen medidas para facilitar el proceso de liquidación de empresas, reforzar el mecanismo de apoyo a las PYME y crear una ventanilla única para el registro de nuevas empresas. El Presidente de la UREA, su Director Ejecutivo y el Presidente de su asociación sectorial son miembros del Comité de Coordinación del Programa.

IV Reformas del sistema educativo

En octubre de 2009, la UREA firmó con el Ministerio de Educación y Ciencia un acuerdo para introducir reformas en la formación profesional y la capacitación con miras a hacerlas más eficientes, de modo que pudieran satisfacer mejor las necesidades del nuevo mercado de trabajo que se estaba configurando por efecto de la crisis.

Australia

En los últimos decenios, Australia se ha transformado en una economía de mercado avanzada e internacionalmente competitiva. Durante los años noventa ostentó uno de los ritmos de crecimiento más altos de la OCDE, éxito que se debió en gran parte a las reformas económicas realizadas en los ochenta. El impulso reformador, la baja inflación, un gran desarrollo del mercado inmobiliario y la intensificación de las relaciones con China fueron factores decisivos en esos 17 años de sólida expansión de su economía. Unas empresas saneadas, la confianza de los consumidores y unos elevados precios de exportación de las materias primas y los productos agrícolas han contribuido asimismo a alimentar el crecimiento en los últimos años, sobre todo en los estados mineros.

Organización de empleadores: Cámara de Comercio e Industria de Australia (ACCI)

La ACCI es el máximo órgano del comercio y la industria de Australia, y la mayor y más representativa organización empresarial del país. A través de sus asociaciones afiliadas representa a empleadores de todos los estados y territorios en todas las cuestiones que les afectan, y concede mucha prioridad a los asuntos que tienen que ver con los trabajadores y los centros de trabajo. Desarrolla su actividad a nivel nacional e internacional, mientras que las asociaciones afiliadas operan principalmente en los niveles del Estado, el sector y la empresa.

La red de la ACCI se compone de 35 asociaciones que representan a más de 300.000 empresas de todos los sectores de actividad económica, sobre todo del sector privado. Esto significa que reúne a más del 50 por ciento de los empleadores que cumplen las condiciones para afiliarse, y que sus miembros emplean a cerca del 65 por ciento de la fuerza de trabajo total del país.

Impacto de la crisis:

Aunque posiblemente Australia ha evitado los peores efectos de la recesión mundial, el desempleo viene creciendo de manera constante desde principios de 2008. Según datos internacionalmente comparables de la OCDE, la tasa de desempleo pasó del 3,9 por ciento en febrero de 2008 al 5,8 por ciento en julio de 2009, lo que suponía un incremento del 40 por ciento aproximadamente y el nivel más alto en casi seis años. No obstante, sigue estando muy por debajo del promedio de la OCDE, que es el 8,3 por ciento. La flexibilización del mercado laboral y el diálogo social han permitido a las empresas reestructurar la modalidad de trabajo de muchos de sus empleados, lo que ha hecho que el desempleo creciera menos de lo previsto aunque sí supusiera una pérdida residual de horas de trabajo y de ingresos.

En los primeros meses de la crisis, una serie de medidas fiscales orientadas a estimular la economía y una política monetaria adaptada a las circunstancias consiguieron amortiguar bastante la caída del empleo provocada por la mala coyuntura económica mundial; según estimaciones de la OCDE, a finales de 2010 las medidas fiscales habrían salvado 150.000-200.000 puestos de trabajo. El hecho de que el mercado de trabajo estuviera funcionando bien cuando empezaron los problemas, el superávit fiscal y la supervisión reguladora del sector financiero han sido otros factores que han ayudado a evitar la recesión.

El desempleo juvenil ha sido también motivo de preocupación, pues la tasa de los de 15-19 años casi triplica a la de los adultos (16,4 por ciento). Alrededor de 130.000 jóvenes ni trabajan ni están estudiando a tiempo completo, 35.000 más que en las mismas fechas del año anterior.

Respuesta a la crisis:

I Ajuste de los recursos y lecciones aprendidas

Cuando la crisis económica empezó a tomar forma la ACCI se ajustó rápidamente a la situación, asignando más recursos a las secciones de la organización que se ocupan de los problemas económicos y del empleo. Ha logrado así mejorar su capacidad interna resolviendo las lagunas que se habían detectado en pasadas recesiones y adaptando su equipo para contar con personas que tienen experiencia de trabajo anterior en coyunturas económicas similares.

II Colaboración bipartita para incentivar la lucha contra el desempleo de corta duración

Tradicionalmente, la Red Australiana de Empleo se ha centrado más en el desempleo de larga duración que en el de corta duración. Para responder a las exigencias de la crisis económica, la ACCI ha colaborado con el Gobierno para que se movilice con más energía contra el desempleo de corta duración a fin de evitar períodos más prolongados sin trabajo por efecto de las reducciones de personal. En algunos casos la ACCI ha prestado incluso apoyo a organizaciones de empleadores que crearon programas de intermediación para encontrar colocación a desempleados a través de la estructura local de servicios de empleo, la llamada Red de Servicios de Empleo.

III Diálogo para establecer programas de capacitación y transición

La ACCI entabló un diálogo con el Gobierno sobre los problemas del mercado de trabajo en materia de cualificaciones, compartiendo su análisis económico y aportándole las recomendaciones e ideas del sector privado sobre las medidas fiscales propuestas con miras a hallar formas más eficaces de colaboración entre las autoridades públicas y la comunidad empresarial. De esas conversaciones salieron unos programas de capacitación encaminados a ayudar a los trabajadores a conservar sus cualificaciones para un mejor ajuste y una mejor transición ante las reducciones de personal; mediante estos programas se han conseguido cambios reales en algunos de los sectores más afectados por la crisis, como el textil y el del automóvil. Se ha demostrado asimismo su especial eficacia como medio de ayudar a los jóvenes aprendices a mantener sus cualificaciones, ofreciendo a las empresas incentivos financieros para que permitan a estos jóvenes terminar su formación.

IV Programa de ayudas a la inversión

La ACCI contribuyó a que se establecieran incentivos fiscales como parte del plan gubernamental de reactivación de las inversiones en el sector privado. Tales incentivos se han dirigido sobre todo (aunque no exclusivamente) a las pequeñas y medianas empresas y han ayudado mucho a mantener los niveles de inversión privada. Este programa, dotado con 4.200 millones de dólares australianos, incentiva la amortización para que las empresas puedan adquirir equipo nuevo, y ha tenido resultados especialmente satisfactorios en el sector de la venta minorista de automóviles. La destacada intervención de la comunidad empresarial hizo que el incentivo fiscal se elevara del 10 al 30 por ciento, decisión a la que se debe en parte el éxito del programa.

Camboya

Desde que en 1999 el país entró en la ASEAN, la economía de Camboya se ha integrado con fuerza en el contexto económico regional y mundial. La regionalización y la globalización han contribuido a su desarrollo económico a través de las exportaciones como motor de crecimiento y de la expansión del sector turístico. En términos generales, la economía camboyana ha obtenido buenos resultados en el último decenio, con un promedio de crecimiento anual del PIB real del 9,5 por ciento. Tras el sector de la confección de prendas de vestir, el de la construcción ha contribuido de manera muy destacada al crecimiento económico. En 2007, el sector financiero creció a un ritmo muy fuerte, pues los depósitos bancarios aumentaron en un 74 por ciento (tras hacerlo en un 45 por ciento en 2006), y en un 80 por ciento los préstamos bancarios (un 48 por ciento en 2006). El empleo en la banca está experimentando un incremento espectacular, y también el subsector de la microfinanciación ha tenido un crecimiento muy fuerte en los últimos años. Igualmente llamativo es el desarrollo que ha seguido experimentando el sector de hoteles y otros alojamientos.

En lo que se refiere al sector turístico, Camboya recibió en 2007 a 2 millones de visitantes, lo que suponía un 19 por ciento más que en 2006 y casi el doble que en 2004. El sector de las telecomunicaciones ha dado también muestras de crecimiento: en 2008 se llegó a 2,5 millones de teléfonos móviles, lo que equivale a una penetración del 17 por ciento y a una tasa de crecimiento anual próxima al 50 por ciento. En 2007 y 2008 entraron en el mercado nuevos proveedores de servicios de telecomunicaciones, y el empleo en el sector está creciendo con rapidez.

Organización de empleadores: Federación de Asociaciones de Empleadores y Empresas de Camboya (CAMFEBA)

La CAMFEBA es la principal organización de empleadores privados de Camboya. Así es reconocida en las esferas nacional, regional e internacional, y se ha convertido en la mayor federación que representa, promueve y protege los derechos e intereses de los empleadores en todos los aspectos que tienen que ver con el trabajo. La CAMFEBA es para sus miembros un foro de consultas y debates sobre cuestiones de interés común, y mediante actividades de información, asesoramiento, investigación, formación y de otro tipo intenta que sus empresas afiliadas adopten buenos principios y prácticas en la gestión de los recursos humanos y en las relaciones laborales.

La CAMFEBA representa colectivamente a más de 1.000 empresas, tanto sindicalizadas como no sindicalizadas. La componen pequeñas y medianas empresas, grandes empresas nacionales, empresas multinacionales y las principales asociaciones empresariales del país, con lo que se cubren todos los sectores de actividad económica.

Impacto de la crisis:

La actual crisis económica mundial ha provocado importantes problemas para el sistema económico y financiero del país y ha tenido como consecuencias una reducción de las corrientes de capital para la inversión privada, un descenso de la demanda de sus principales productos básicos y una caída del número de turistas que lo visitan. Los sectores más gravemente afectados han sido el de la confección de prendas de vestir, el del turismo y el de la construcción y promoción inmobiliaria.

El sector de prendas de vestir, que es el que más contribuye al PIB de Camboya, ha sufrido un duro golpe de resultas de la depresión mundial, pues en él cerca del 90 por ciento del capital de inversión procede del extranjero. En los cinco primeros meses de 2009, las exportaciones de sus productos cayeron un 27 por ciento. Como consecuencia de la crisis y de la falta de demanda se cerraron más de 50 fábricas, lo que supuso la pérdida de más de 60.000 empleos. El sector agrícola, que representa alrededor del 30 por ciento del PIB, se enfrenta también a unas previsiones de escaso crecimiento en 2010. El turismo está en declive, pues el número de turistas extranjeros ha caído más de lo que se esperaba. El sector de la construcción, responsable del 7 por ciento del PIB, ha sufrido una contracción debido a la falta de inversión, y se han suspendido algunos proyectos importantes. Los precios de las propiedades inmobiliarias vienen bajando de manera continuada desde finales de 2008. La tasa media de inflación cayó en 2009 al 4 por ciento aproximadamente cuando había sido del 12,5 en 2008, y para 2010 se prevé una tasa del 5 por ciento.

Respuesta a la crisis:

I Reformas de la normativa fiscal y laboral

Como representante del sector privado en Camboya, la CAMFEBA ha respondido activamente a los retos de la crisis trabajando en estrecha colaboración con sus miembros para influir en el Gobierno a fin de que éste ayude a las empresas ampliando hasta el final de 2010 la moratoria en el impuesto sobre la renta de las sociedades privadas. Con miras a reforzar la paz laboral, la CAMFEBA ha instado asimismo al Gobierno a que vigile estrictamente el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones laborales y a que promulgue la ley sobre sindicatos.

II Estudio sobre las respuestas a la crisis

Con apoyo financiero de la OIT, en noviembre de 2009 la CAMFEBA puso en marcha un estudio con encuesta entre sus miembros para averiguar de qué manera les estaba afectando la recesión económica mundial y cómo estaban respondiendo a ella.

III Manual para empleadores

Para ayudar a sus miembros a afrontar la crisis en el marco de la responsabilidad social de las empresas, la CAMFEBA preparó una publicación titulada *Gestión de una transición socialmente responsable en Camboya: Guía para empleadores*, y viene impartiendo formación sobre este tema para sus afiliados.

IV Más capacitación

En respuesta a las necesidades de sus miembros, la CAMFEBA ha llevado a cabo programas de capacitación que contribuyen a reforzar las competencias profesionales básicas de los trabajadores de las empresas afiliadas. Se trata de programas, tanto abiertos a todos como adaptados a la medida, que cubren temas como las relaciones laborales, la gestión de los recursos humanos, las competencias de liderazgo y supervisión, la eficacia personal, el servicio a clientes y la salud y seguridad en el trabajo. Los cursos a la medida atienden a las necesidades de un determinado empleador, y se refieren a uno de los temas citados o a una combinación de varios de ellos. Todos los cursos de capacitación de la CAMFEBA tienen una orientación práctica y de mejora de la calidad, y se imparten a precios asequibles.

Chile

Chile posee una economía orientada al mercado que se caracteriza por la gran importancia del comercio exterior y una reputación de instituciones financieras fuertes y políticas sólidas que le han merecido la mejor calificación de bonos soberanos de toda Sudamérica. Las exportaciones representan el 40 por ciento del PIB y están compuestas en más o menos tres cuartas partes por productos básicos. Solamente el cobre aporta un tercio de los ingresos públicos. El Gobierno chileno lleva a cabo una política fiscal estrictamente anticíclica, acumulando los excedentes en fondos soberanos cuando los precios del cobre están altos y la economía crece con fuerza, y permitiendo un gasto deficitario sólo cuando los precios están bajos y el crecimiento es menor.

Organización de empleadores: Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)

La CPC es una importante organización de la comunidad empresarial chilena y representa a los principales sectores productivos del país. Su misión es promover unas condiciones adecuadas para la creación y continuación de iniciativas de negocio, y en ese contexto fomenta la libre competencia y el crecimiento con miras a conseguir un desarrollo económico, social y ambiental sostenible.

Para cumplir esa misión, la CPC colabora con los diversos poderes públicos y con otros agentes sociales. En su calidad de representante del sector privado chileno, presenta continuamente iniciativas al Gobierno y participa en las comisiones mixtas que existen en los diversos ministerios y servicios oficiales, donde formula recomendaciones a las autoridades gubernamentales respectivas.

En el ámbito de la sociedad civil, la CPC mantiene estrechos contactos con los sindicatos, los trabajadores, las universidades y otros centros educativos y los medios de comunicación.

Impacto de la crisis:

Chile está considerado uno de los países más transparentes, seguros y estables de América Latina. Aunque en los últimos años ha presentado unas saneadas cifras de crecimiento, en informes recientes se indica que en diciembre de 2008 la economía creció en sólo un 0,5 por ciento. Era el peor resultado en un decenio, y se produjo entre expectativas de agresivos recortes de los tipos de interés. Las previsiones apuntan a un notable déficit de la balanza comercial en 2009, pues se espera que bajen los precios del cobre y que la demanda interna siga igualmente descendiendo. De hecho, en enero de 2009 el superávit de la balanza comercial se redujo en un 71 por ciento, con una caída de las exportaciones del 41 por ciento.

Como se está viendo a nivel mundial, en la construcción y la inversión se están dejando sentir con dureza los efectos de la crisis económica. La minería, que en los últimos años se ha considerado el sector más boyante del país, perdió unos 12.000 puestos de trabajo en 2008. El 6 de enero de 2009, la Presidenta Michelle Bachelet anunció el mayor plan de reactivación económica de la historia de Chile, encaminado a reducir al mínimo los efectos de la crisis mundial.

Respuesta a la crisis:

I Colaboración tripartita por el empleo, la capacitación y la protección laboral

En mayo de 2009, la CPC firmó con el Gobierno y los sindicatos el Acuerdo por el Empleo, la Capacitación y la Protección Laboral, cuya finalidad era evitar la pérdida de puestos de trabajo en los 12 meses siguientes. Este acuerdo histórico fue adoptado sobre una base tripartita por los interlocutores sociales y firmado por la Presidenta Bachelet el 6 de mayo de 2009. Con una vigencia de un año, contiene seis instrumentos concretos para conseguir sus objetivos. El principal es proteger los puestos de trabajo, dar seguridad a las familias y promover la capacitación de los trabajadores. Con el acuerdo se pretende reducir, en la mayor medida posible, el impacto negativo de la crisis económica sobre el empleo. Con las seis medidas de que consta se espera rebajar las tasas de desempleo en 1,5 puntos, lo que beneficiará a unas 125.000 personas. Esas seis medidas son las siguientes:

1. **Incentivo a la retención y la capacitación.** Se crea un incentivo extraordinario para que las empresas retengan y capaciten trabajadores. Para ello, las empresas podrán descontar de sus pagos provisionales mensuales 2,5 veces el gasto mensual destinado a la capacitación de aquellos trabajadores con rentas de hasta 380.000 pesos chilenos, siempre y cuando mantengan la dotación de trabajadores contratados en abril de 2009.
2. **Permiso para capacitación laboral.** Como alternativa al despido y en forma voluntaria, el trabajador y su empleador podrán acordar un permiso de hasta cinco meses para que el trabajador asista a capacitación. Durante ese período recibirá prestaciones monetarias garantizadas equivalentes al 50 por ciento de las rentas de los últimos seis meses, con tope de 190.000 pesos chilenos. El contrato de trabajo seguirá vigente, junto con todos sus derechos. Los pagos mensuales al trabajador se realizarán combinando un aporte del empleador y del Seguro de Cesantía, cuya cobertura se mantendrá si el contrato concluye durante o después del permiso para aquellos trabajadores que cumplen con los requisitos de acceso.
3. **Precontrato de capacitación.** Para acercar al trabajador a un futuro contrato laboral, se potenciará el uso de este instrumento, que permite el uso de la franquicia tributaria para financiar la capacitación de trabajadores que están en vías de ser contratados por una empresa.
4. **Beneficios del Seguro de Cesantía para trabajadores con contratos temporales.** La ley asegurará que los trabajadores contratados a plazo fijo y por obra o faena puedan beneficiarse del Fondo de Cesantía Solidario. Para ello, se entenderá que estos trabajadores cumplen con el requisito de reunir 12 cotizaciones, continuas o discontinuas, durante los 24 meses anteriores al 1 de mayo de 2009.
5. **Becas PYME para trabajadoras jefas de hogar.** Se duplica el presupuesto 2009 de este programa de apoyo al emprendimiento. La idea es apoyar 20.000 nuevos “microemprendimientos” propuestos por trabajadoras de baja calificación laboral que estén cesantes. La iniciativa combina capacitación y subsidio de alimentación y transporte.
6. **Reconocimiento de aprendizajes previos.** Esta medida consiste en validar aprendizajes adquiridos durante la trayectoria laboral del trabajador, mediante un sistema de evaluación aplicado por los organismos técnicos. Este programa se iniciará con 1.000 trabajadores entre

2009 y 2010, y se focalizará en áreas productivas que ya cuentan con programas formativos articulados.

El Acuerdo por la Protección Laboral ha estimulado el diálogo social al máximo nivel en Chile, y su comisión tripartita se reúne actualmente cada mes para hacer un seguimiento de los efectos de las medidas adoptadas. Las cifras que se analizaron en la reunión de noviembre de 2009 confirmaban que las medidas habían beneficiado a más de 190.000 trabajadores y más de 5.000 empresas. Las medidas más populares eran las relativas a la subvención del empleo juvenil y a las ayudas a las mujeres emprendedoras. El Acuerdo se ha considerado un éxito hasta esta fase de la crisis económica, pues ha evitado que las cifras de desempleo se incrementaran en más de 2,5 puntos, que era la previsión inicial. La Ministra del Trabajo ha subrayado que, aunque en el último trimestre de 2009 la tasa de desempleo ha sido del 10,2 por ciento, hay bastantes indicios de que las medidas adoptadas en el Acuerdo servirán para salvar puestos de trabajo y mejorar las posibilidades de reinserción de los trabajadores mediante la capacitación. Chile espera tener una tasa de desempleo de menos de dos dígitos a comienzos de 2010.

II Instrumentos innovadores e información

La CPC creó en agosto de 2009 un instrumento en línea que permite diagnosticar la salud de las empresas con miras a la prevención y a la detección de las que se hallan en situación de riesgo. Creado en el marco del proyecto *Nuevamente*, se trata de un singular instrumento cuya finalidad es prevenir y detectar los problemas de las empresas antes de que sea demasiado tarde. El programa se lleva a cabo en colaboración con Foro Innovación, Octantis, el Foro Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo, el Ministerio de Economía e InnovaChile-CORFO.

El proyecto *Nuevamente* es el resultado de los esfuerzos de diversas instituciones públicas y privadas. El programa presta asistencia a las empresas en sus planes actuales y ofrece los instrumentos más adecuados para prevenir el fracaso, apoyar el reingreso en canales de negocio y hacer que los propietarios de las empresas aprovechen la experiencia de quienes lamentablemente han fracasado pero están dispuestos a intentarlo de nuevo. Ayudará también a formular políticas públicas que apoyen el desarrollo empresarial.

Con este instrumento se pretende ayudar a los empresarios a evitar la quiebra rectificando errores en sus estrategias de gestión o, si ya es demasiado tarde, a cerrar de una manera profesional con menos costos. Se espera asimismo que impulse la capacidad de creación de empresas mediante un profundo cambio cultural: no se debe penalizar el fracaso, sino recompensar la iniciativa, el riesgo y la capacidad emprendedora.

El sistema funciona mediante un cuestionario anónimo y gratuito al que se puede acceder en www.nuevamente.org y con el que se trata de obtener información sobre la situación actual de las empresas y de estimar las probabilidades que tienen de entrar en crisis. El cuestionario se centra en cuatro aspectos de importancia clave: la trayectoria de la empresa, su liquidez, su estrategia de gestión y su plantilla. Los usuarios reciben después un completo informe sobre esos cuatro aspectos.

Hasta diciembre de 2009 más de 25.000 empresarios habían visitado ya la página web de *Nuevamente*, y 1.660 empresas habían sido diagnosticadas mediante este instrumento electrónico. Ello ha dado lugar a una comunidad de casi 500 personas del mundo de los negocios que en la

actualidad intercambian opiniones y sugerencias. El 89 por ciento de las consultas procedían de Chile, pero también se han registrado consultas de otros nueve países (Colombia, México, Bolivia, Perú, España, Estados Unidos, Argentina, Venezuela y Ecuador).

III Apoyo negociado a las PYME

En octubre de 2009, el Gobierno chileno y la CPC negociaron y acordaron un plan para acelerar la reactivación de las PYME que beneficiará a más de 170.000 de estas empresas. Este ambicioso programa, dirigido a las microempresas y a las empresas pequeñas y medianas en el período post-crisis, fue anunciado por la Presidenta Michelle Bachelet junto con el Subsecretario de Economía, el Presidente de la CPC y el Presidente de Conapyme.

Con este plan se pretende mejorar las condiciones de competitividad y la productividad de las PYME con miras a que puedan aprovechar plenamente las oportunidades de negocio que surjan durante la fase de recuperación de la economía. Se financia con fondos públicos y contribuciones privadas y consta de cinco líneas de acción concretas:

1. **Apuesta por el emprendimiento.** Cuenta con más de 7.300 millones de pesos chilenos de cofinanciamiento, destinados a estimular tanto emprendimientos competitivos, de alta productividad y generación de empleos, como a rescatar y/o ayudar a un cierre ordenado de empresas en dificultades. Una de las principales áreas de acción es el programa *Nuevamente*, liderado por la CPC, que incluye una red de asistencia de expertos para empresas en situación de riesgo financiero.
2. **Avanza con innovación.** Involucra recursos públicos y privados por valor de unos 18.000 millones de pesos chilenos, orientados a la instalación de cinco centros de extensionismo tecnológico, la puesta en marcha de un programa de desarrollo de proveedores de la minería y un nuevo modelo de “incubadoras de negocios”, entre otros.
3. **Actualiza tus prácticas.** Favorecerá al menos a 5.000 empresas, a través del fortalecimiento de sus capacidades para competir tanto en el mercado interno como en el externo. Incluye un portal web que da a las PYME acceso a información privilegiada sobre oportunidades de negocios con los 50 mayores proyectos de inversión en marcha en Chile.
4. **Aprende para crecer.** Estará orientada a mejorar el desarrollo de capital humano para la competitividad, mediante la puesta en marcha de programas piloto para la certificación de competencias laborales en los ámbitos minero, alimentario, acuícola, de turismo de intereses especiales y de servicios globales, que corresponden a los cinco clusters priorizados en la política de innovación.
5. **Ahorra tiempo.** Apuesta por reducir la carga administrativa de las PYME y facilitar la puesta en marcha de nuevas empresas, a través de la simplificación de trámites.

IV Liderazgo activo

La CPC ha conseguido inspirar la confianza pública al adoptar una actitud muy activa en respuesta a los problemas que se derivan de la crisis, con acciones concretas para evitar la pérdida de puestos de trabajo y ayudar a las empresas a sobrevivir a las turbulencias actuales.

China

A lo largo de los últimos 30 años, la economía de China ha pasado de ser un sistema de planificación centralizada, que estaba muy ligado al comercio internacional, a ser un sistema más orientado al mercado que posee un sector privado en rápido crecimiento y es uno de los principales actores del escenario económico mundial. La reestructuración de la economía y las resultantes mejoras de la eficiencia han contribuido a que el PIB se haya multiplicado por más de diez desde 1978. Sobre la base de la paridad del poder adquisitivo (PPA), es decir, ajustando las diferencias de precios, China era en 2008 la segunda mayor economía del mundo tras los Estados Unidos, aunque en términos per cápita sigue siendo un país de ingresos medios-bajos. Con 807 millones de trabajadores, China posee la población activa más grande del mundo.

Organización de empleadores: Confederación de Empresas de China (CEC)

La misión de la CEC es tratar de desempeñar un papel activo en varios aspectos: las actividades relacionadas con los empleadores, los mecanismos tripartitos, los estudios e investigaciones, la capacitación de los trabajadores, los servicios de asesoramiento, las publicaciones y otros materiales de información para las empresas, la evaluación de empresas y la cooperación internacional.

Sus afiliados son principalmente empresas, empresarios individuales, asociaciones provinciales y municipales, asociaciones sectoriales y asociaciones gremiales. En la actualidad posee 545.000 miembros, incluidas empresas de propiedad estatal y empleadores individuales que pertenecen a 30 sectores industriales situados en 30 provincias, 28 ciudades industriales y 118 regiones.

Impacto de la crisis:

Aunque hasta ahora la economía china ha resistido bastante bien los desafíos de la crisis, está aumentando el desempleo en las zonas rurales y se está dejando sentir una cierta presión a la baja sobre el crecimiento económico. La economía creció el 9 por ciento en 2008, pero sólo el 6,8 en el último trimestre del año al descender la demanda internacional de sus productos de exportación. Ante esa contracción de sus exportaciones, el país ha empezado a concentrarse en ampliar la demanda interna.

Se ha aplicado también, de manera sostenida, un conjunto de medidas orientadas a elevar el crecimiento, así como otras medidas de políticas en el sector financiero. No obstante, China ha evitado hasta el momento las peores consecuencias de la crisis. Sus bancos están saneados y, con la ayuda de un estímulo de 586.000 millones de dólares EE.UU., la economía está en camino de conseguir en 2009 un crecimiento del 8 por ciento.

Respuesta a la crisis:

I Información sobre las empresas para el Gobierno

Cuando la crisis financiera empezó a manifestarse en los Estados Unidos, la CEC comenzó a adoptar medidas activas para conocer la situación de sus miembros y determinar cómo podrían verse afectados por la crisis. La información recopilada se sometió a la consideración del Gobierno en dos

informes: el *Informe sobre la situación de las empresas* y el *Estudio sobre las relaciones laborales en empresas de diversos tipos de propiedad*. En ellos figuraban diversas medidas que podían adoptar las empresas y el Gobierno para sortear las consecuencias de la crisis mundial. El Primer Ministro pudo comentar estos informes, y esa retroalimentación la utilizó la CEC para ayudar a sus miembros.

II Tripartismo en apoyo de la empresa

La CEC entabló negociaciones con el Gobierno, los sindicatos y las principales empresas para formular al primero recomendaciones centradas sobre todo en el empleo. Ese documento, titulado *Orientaciones para estabilizar las relaciones laborales en la actual coyuntura económica*, fue aceptado por el Gobierno; contenía propuestas sobre las relaciones laborales, así como otras posibles medidas para responder a la crisis. Las recomendaciones fueron bien acogidas por todos los interlocutores sociales afectados y se reflejaron en los medios de comunicación. La CEC ha trabajado asimismo con los interlocutores sociales para animar a las empresas a que impartan capacitación en el puesto de trabajo como alternativa al despido, así como para que establezcan programas gratuitos de capacitación para los trabajadores migrantes.

III Influencia en las políticas para el desarrollo de las PYME

La CEC ha utilizado su capacidad de influencia para que el Gobierno incremente el acceso de las PYME al crédito, pues por efecto de la crisis económica esas empresas tienen problemas de liquidez. La CEC ha ejercido asimismo presión para que se facilite el acceso a préstamos y créditos y se alarguen los períodos de amortización. Con ello se pretende reducir la carga que soportan las PYME en estos tiempos y permitirles financiar las mejoras tecnológicas que necesitan para ser más eficientes y productivas.

IV Fomento de la flexibilidad

La CEC ha animado a las empresas a que eviten reducir su personal buscando soluciones prácticas que salven puestos de trabajo. En vez de despedir trabajadores, la CEC ha recomendado a sus miembros que establezcan opciones de empleo flexible, con reducción de salarios y de jornada laboral y sistemas de puestos compartidos. Ha animado igualmente a las empresas a que ofrezcan capacitación en el puesto de trabajo y ha pedido medidas de seguridad social favorables, bonificaciones y subvenciones a la capacitación para las empresas que han conseguido no reducir de manera importante sus plantillas.

Chipre

País estratégicamente situado en la parte oriental del Mediterráneo, donde concluyen tres continentes, Chipre ha transformado a lo largo de los últimos decenios su economía, que ha pasado de basarse en la agricultura a ser una economía de mercado avanzada. Durante casi diez años, hasta que estalló la crisis financiera mundial, Chipre tuvo una inflación baja, un crecimiento ininterrumpido y casi pleno empleo. Hoy el país es miembro de pleno derecho de la Unión Europea y está integrado en la zona euro. Los sectores que más aportan a su economía son el turismo, los servicios y la construcción. Chipre puede presumir de contar con un sector bancario sólido, no afectado por activos tóxicos, unas excelentes infraestructuras y uno de los niveles de impuesto sobre la renta de las sociedades más bajos de la Unión Europea.

Organización de empleadores: Federación de Empleadores y de Industriales de Chipre (OEB)

La OEB es la organización de empleadores más representativa de Chipre, y entre sus afiliados figuran empresas que operan en todos los sectores de la economía, incluidos el sector semipúblico y los municipios. Sus miembros, entre los que se cuentan 63 asociaciones sectoriales e industriales, dan empleo a alrededor del 65 por ciento de la fuerza de trabajo de los sectores privado y semipúblico de la isla.

La OEB representa a sus miembros en el sistema tanto bipartito como tripartito de relaciones laborales y en los foros internacionales a través de la Organización Europea de Empleadores (BUSINESSEUROPE) y de la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

Impacto de la crisis:

Aunque la economía chipriota se ha comportado admirablemente y ha evitado las peores consecuencias de la crisis financiera mundial, el desempleo está creciendo de manera constante desde principios de 2009, con una tasa del 6 por ciento en octubre de ese año.

Siendo el Reino Unido uno de los principales contrapartes comerciales de Chipre, el fortalecimiento del euro frente a la libra esterlina ha empezado a afectar seriamente a la construcción relacionada con el turismo (alojamientos para vacaciones), así como al sector turístico en general. También han descendido muy notablemente las ventas de automóviles, pues los chipriotas están aplazando la decisión de cambiar de vehículo.

Como ningún banco del país está en situación de riesgo importante, el Gobierno no ha adoptado ningún paquete de medidas de estímulo fiscal. No obstante, los tipos de interés están entre los más altos de Europa, y las empresas se enfrentan a graves problemas para financiarse.

Respuesta a la crisis:

I Subvención del empleo

Tan pronto como se declaró la crisis financiera mundial la OEB advirtió de las amenazas que comportaba para el empleo, la actividad empresarial y las finanzas públicas, y ejerció presión sobre

el Gobierno para que subvencionara el empleo y ayudara a las empresas que conservasen a todos sus trabajadores y desearan contratar más. Los recursos para estas subvenciones procederían del Fondo para Despidos, cuyas reservas superan ampliamente los 300 millones de euros y al que contribuyen exclusivamente los empleadores.

II Parcialmente desempleados, un nuevo concepto

En esa misma línea iba la recomendación de la OEB de que se introdujera el concepto de “parcialmente desempleados” a fin de ayudar a las empresas que deseaban contratar a tiempo parcial a desempleados registrados y al mismo tiempo permitir que esos trabajadores conservasen su prestación de desempleo. Sin embargo, ninguna de las dos propuestas fue aprobada aunque ambas eran eficaces desde el punto de vista de su costo y se acompañaban de todas las garantías necesarias para evitar los abusos.

Además, la OEB sugirió la posibilidad de que las reservas de la Autoridad para el Desarrollo de los Recursos Humanos se utilizaran para llevar a cabo nuevos programas de subvención a los salarios a fin de impartir capacitación en el puesto de trabajo a los recién contratados. Posteriormente se han introducido algunos programas de este tipo.

III Estimulación de la actividad empresarial

Para ayudar a los comercios minoristas a seguir funcionando con las mínimas interrupciones posibles, la OEB instó al Gobierno a que en las zonas urbanas ampliara las horas en las que pueden estar abiertos durante el invierno (la legislación chipriota impone algunas limitaciones), permitiéndoles así conservar a sus empleados, contratar a otros nuevos para hacer frente al aumento de la demanda y ofrecer un servicio más cómodo al público.

IV Subcontratación de servicios públicos

Además, la OEB ejerció presión sobre el Gobierno para que se subcontrataran al sector privado algunos servicios que actualmente presta el sector público. Ello serviría no sólo para conservar puestos de trabajo sino también para crear otros nuevos y acelerar el lanzamiento de nuevos proyectos reduciendo al mismo tiempo el atraso actual.

V Sector turístico y financiación de las empresas

Para prestar ayuda al renqueante sector del turismo, la OEB propuso una serie de medidas, como la reducción de las tasas de aeropuerto, la reducción de las tasas municipales para las actividades relacionadas con el turismo y la adopción de planes especiales de incentivación para grandes proyectos de desarrollo que mejorasen las infraestructuras turísticas (como los campos de golf) y en consecuencia la oferta de productos en este sector.

Dada la gravedad de los problemas de financiación a que se enfrentan las empresas chipriotas, la OEB instó al Gobierno a que emitiera más deuda para incrementar la liquidez de los bancos y así facilitar el acceso al crédito. Se han dado algunos pasos en esa dirección, pero no con el alcance deseado.

Costa Rica

La economía de Costa Rica, básicamente estable, depende del turismo, la agricultura y las exportaciones de productos electrónicos. Las exportaciones se han diversificado más en el último decenio gracias al crecimiento del sector de fabricación de productos de alta tecnología, en el que dominan dos subsectores: los microprocesadores y el instrumental médico. El turismo sigue aportando divisas, pues la extraordinaria biodiversidad del país lo convierte en un destino clave para el ecoturismo. A los inversores extranjeros les siguen atrayendo su estabilidad política y sus niveles de educación, que son relativamente altos, así como los incentivos fiscales que se ofrecen en las zonas de libre comercio. Costa Rica ha conseguido uno de los niveles más altos de inversión extranjera directa per cápita de toda América Latina. La pobreza se mantiene desde hace unos 20 años en torno al 20 por ciento, y la sólida red de seguridad social que ha creado el Gobierno se ha deteriorado debido a las mayores restricciones financieras que pesan sobre el gasto público.

Organización de empleadores: Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP)

La UCCAEP es la organización central de los empleadores de Costa Rica. Agrupa a 42 organizaciones e instituciones de empleadores y sectoriales, lo que significa la mayoría de las empresas del país y la cobertura de todos sus sectores económicos.

La UCCAEP trata de promover la competitividad de Costa Rica y mejorar la proyección del sector productivo empresarial, mediante la concertación de esfuerzos del sector productivo y la interacción con otros agentes sociales y políticos, con miras a mejorar la calidad de vida de los costarricenses.

Impacto de la crisis:

En 2008 se produjo una desaceleración del crecimiento económico de Costa Rica. Mientras que la tasa media de crecimiento anual del PIB en los cinco años anteriores había sido del 6,6 por ciento, la de 2008 fue del 2,6 por ciento, y el crecimiento económico total fue aún menor. Esa tendencia se mantuvo en 2009, año en el que los ingresos públicos fueron por detrás de unos costos en continuo aumento, y, aunque el Gobierno consiguió un presupuesto ligeramente positivo, no se pudo evitar una contracción de la economía y un incremento del déficit fiscal. La inflación llegó en 2008 al 13,9 por ciento, superando el objetivo que se había puesto. Reducir la inflación sigue siendo un empeño difícil debido a la subida de los precios de los productos básicos importados y a las rigideces del mercado de trabajo, aunque el descenso de los precios del petróleo debería aliviar la presión al alza. El Banco Central está adoptando una política de tipos de cambio más flexible para concentrarse en los objetivos de inflación para 2010.

Respuesta a la crisis:

I Propuestas a largo plazo

La UCCAEP ha respondido a la crisis económica con cuatro propuestas dirigidas a la sociedad y al Presidente de la República. Con ellas se pretende evitarle a la población costarricense las consecuencias que puede tener la crisis a más largo plazo. Se proponen medidas en cuatro ámbitos:

defender la liquidez a bajo costo para las empresas, impulsar los ingresos y el consumo de los hogares, aprovechar las actuales condiciones para simplificar los trámites administrativos al crear una empresa y, por último, elaborar un proyecto de ley de protección de los puestos de trabajo en tiempos de crisis.

II Flexibilización del trabajo

La UCCAEP ha ejercido presión para que se adopten medidas temporales que no afecten a los derechos sociales y laborales de los trabajadores, incluido el recurso a las vacaciones acumuladas y adelantadas. De esa manera los empleadores podrían establecer que se acumularan las vacaciones en proporción al tiempo realmente trabajado. Y podrían modificar igualmente la jornada laboral, por ejemplo pasando a un trabajador del turno de noche al de día o a una combinación de ambos (aunque no del turno de día o mixto al de noche).

III Reducción de la jornada laboral

Para ayudar a salvar puestos de trabajo, la UCCAEP ha tratado de conseguir mediante su influencia que los empleadores puedan reducir hasta en un tercio la jornada semanal normal. El salario por hora no se vería afectado, y las contribuciones a la seguridad social se calcularían sobre la base de los salarios efectivamente percibidos. No obstante, si con esa fórmula no se llegara a la contribución mínima establecida en la reglamentación pertinente, el empleador debería pagar esa cuantía mínima.

IV Recortes de salarios y prestaciones para quienes más ganan

La UCCAEP ha utilizado su capacidad de influencia para conseguir que los empleadores puedan reducir los salarios y otras prestaciones, durante un período determinado, de todos los trabajadores cuyos ingresos mensuales totales superen en dos veces el monto de salario exento del impuesto sobre la renta. La UCCAEP ha defendido esta medida y todas las demás con la finalidad de conservar puestos de trabajo, estableciendo determinadas restricciones para que un empleador no pueda aplicar más de una medida concreta al mismo trabajador.

Croacia

Entre 2000 y 2007 el PIB de Croacia fue creciendo moderada pero constantemente, entre un 4 y un 6 por ciento anual, impulsado por el desarrollo del turismo y un aumento del consumo basado en el crédito. Durante esos años la inflación se mantuvo a niveles bajos, y la moneda conservó su estabilidad. Croacia posee una tasa de desempleo relativamente elevada, un creciente déficit en su balanza comercial y un desarrollo regional desigual. El Estado sigue desempeñando un papel importante en la economía, pues los intentos de privatización han chocado a menudo con la resistencia de la opinión pública y de medios políticos. La estabilización macroeconómica es un objetivo en gran parte cumplido, aunque las reformas estructurales han sido más lentas debido a la resistencia de la opinión pública y al insuficiente apoyo de los políticos. El proceso de adhesión a la Unión Europea debería acelerar las reformas fiscales y estructurales.

Organización de empleadores: Asociación de Empleadores de Croacia (HUP)

La HUP desempeña un destacado papel en la negociación de las políticas y reglamentaciones del mercado de trabajo. Coordina y concluye convenios colectivos sectoriales e influye en el desarrollo de la legislación social mediante el diálogo con el Gobierno y los sindicatos.

La misión de la HUP es promover, mantener y reforzar el clima empresarial en Croacia. Presta a sus miembros diversos servicios, de información y asistencia entre otros, sobre las cuestiones del mercado de trabajo, y les facilita asesoramiento y ayuda para la resolución de conflictos laborales.

La HUP se compone de 13 asociaciones sectoriales que representan a unos 2.400 miembros, que son empresas de propiedad privada o mixta pertenecientes a todos los sectores de actividad económica. En total, las empresas afiliadas dan empleo a unas 220.000 personas.

Impacto de la crisis:

Croacia afrontó relativamente bien preparada el impacto inicial de la crisis financiera mundial. Unas políticas adecuadas (de previsión en el ámbito monetario) adoptadas con suficiente antelación para dotar de reservas suficientes de liquidez al sistema bancario ayudaron al país a resistir las turbulencias de los mercados financieros. Igualmente eficaces para asegurar la confianza en el sistema financiero en este período de volatilidad fueron la decisión del Gobierno de garantizar mejor los depósitos y el establecimiento de un fondo de estabilidad por parte de las instituciones financieras no bancarias.

Aunque sigue habiendo sólidas perspectivas de crecimiento de la economía a largo plazo, Croacia se enfrenta a importantes presiones derivadas de la crisis financiera mundial. La elevada deuda externa, las tensiones presupuestarias y la excesiva dependencia de los ingresos generados por el turismo supondrán un mayor riesgo para la estabilidad económica a medio plazo.

Respuesta a la crisis:

I Más diálogo social

La HUP negoció con el Gobierno una congelación de las tarifas del agua para ayudar a las empresas a mantener bajos sus costos de explotación durante la crisis. Logró asimismo reducir el costo de algunas de sus materias primas, negociando por ejemplo una rebaja de los precios de la madera de origen nacional, así como que se prorrogasen los plazos de reembolso y se reprogramase el pago de las obligaciones corrientes. La HUP desplegó asimismo una gran actividad para tratar de que se aprobaran programas de puestos de trabajo compartidos y contribuyó a redactar los planes de reducción de la jornada laboral de cinco a cuatro días semanales con miras a evitar la supresión de puestos de trabajo.

II Más presión en los medios de comunicación

La HUP pudo utilizar con eficacia los medios de comunicación para tratar de que se modificaran las políticas del suministro de gas a fin de evitar que se agravasen aún más, con problemas en este ámbito, las dificultades por las que pasaban las empresas debido a la crisis económica. La HUP respondió enseguida a la crisis del gas que afectó a Europa oriental sirviéndose activamente de los medios de comunicación para reducir los perjuicios y las pérdidas de beneficios que provocaba la escasez del suministro, y logró en buena parte ese objetivo ahorrando así gastos extraordinarios a las empresas industriales.

III Más atención a los nuevos mercados

Para reducir el impacto de la crisis sobre los miembros, la HUP se ha movido activamente para ayudar a las empresas a expandirse por nuevos mercados. Así, ha facilitado a sus afiliados información y les ha ayudado a conseguir financiación para aprovechar nuevas oportunidades de negocio, por ejemplo poniendo en contacto a empresas croatas de muebles con nuevos clientes, conectando a empresas de piezas de automoción con fabricantes internacionales del sector y poniendo a empresas textiles en relación con el Gobierno de Malasia de cara a la posible venta de sus productos al ejército de ese país.

Estados Unidos de América

La economía de los Estados Unidos es la mayor del mundo tanto en valor nominal como en paridad del poder adquisitivo (PPA). Según el FMI, su PIB de 2008, 14.400 billones de dólares EE.UU., constituía el 23 por ciento del producto bruto mundial a los tipos de cambio del mercado y casi el 21 por ciento en PPA. El país ocupa el décimo lugar del mundo en PIB nominal per cápita y el sexto en PIB per cápita en PPA. La economía estadounidense se ha alimentado siempre de unos recursos naturales abundantes, unas infraestructuras muy desarrolladas y una elevada productividad. Una de sus características esenciales es la libertad económica de que goza el sector privado, lo que le permite adoptar por sí mismo la mayoría de las decisiones económicas que tienen que ver con la orientación y la escala de la producción. También contribuyen al crecimiento y a la estabilidad unos niveles relativamente bajos de regulación e intervención del Gobierno, así como un sistema judicial que generalmente protege los derechos de propiedad y obliga al cumplimiento de los contratos.

Organización de empleadores: Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional (USCIB)

Fundada en 1945, el USCIB promueve la apertura de los mercados, la competitividad y la innovación, el desarrollo sostenible y la responsabilidad empresarial, todo ello con el apoyo de un compromiso internacional y una regulación prudente. Entre sus miembros figuran las primeras empresas mundiales que tienen su sede en el país, empresas de servicios jurídicos y profesionales y asociaciones de empleadores pertenecientes a todos los sectores de la economía nacional, con operaciones en todas las regiones del mundo. En una singular red mundial que incluye a la Cámara de Comercio Internacional (CCI), la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y el Comité Consultivo Económico e Industrial ante la OCDE (BIAC), el USCIB transmite las opiniones de las empresas a los encargados de elaborar las políticas y las autoridades reguladoras de todo el mundo, y trabaja para facilitar el comercio y la inversión internacionales.

El USCIB formula posiciones de política a través de una red de más de 40 comités y otros órganos de trabajo. Estos grupos están formados por expertos en la actividad de las empresas y otros negocios que proceden de los afiliados del USCIB. Éste ejerce asimismo la función de entidad oficial estadounidense que emite y garantiza los carnets ATA, que son documentos aduaneros que permiten importar temporalmente, libres de impuestos, mercancías para su eventual exportación.

Impacto de la crisis:

La economía estadounidense empezó a sufrir una desaceleración significativa en 2007 y entró oficialmente en recesión a finales de aquel año. Después, la crisis de las hipotecas de alto riesgo (*sub-prime*), las quiebras de bancos de inversión, la caída de los precios en el interior y la escasez de crédito contribuyeron al empeoramiento de la coyuntura económica mundial de 2008. En agosto de 2009, la Reserva Federal anunció el fin de una recesión que no obstante había sido la más larga en decenios. Al término de ese año, el desempleo seguía siendo superior al 10 por ciento.

Para ayudar a estabilizar los mercados financieros, el Congreso aprobó en octubre de 2008 el Programa de Alivio para Activos Dudosos (TARP), dotado con 700.000 millones de dólares. El Gobierno destinó parte de esos fondos a adquirir participaciones en el capital de instituciones

financieras y otras corporaciones industriales del país. En enero de 2009, el Congreso aprobó y el Presidente Barack Obama firmó una ley de estímulos fiscales por valor de 787.000 millones de dólares – dos tercios en aumento del gasto y un tercio en rebajas fiscales – para crear puestos de trabajo y ayudar a la economía a recuperarse. Como persiste un alto nivel de desempleo, se está estudiando actualmente un segundo conjunto de medidas de reactivación, éste de menor dotación.

Respuesta a la crisis:

I Reducción de costos /Reestructuración presupuestaria

En previsión de problemas financieros en 2009, en diciembre de 2008 el USCIB anunció una serie de medidas de reestructuración y contención del gasto (“Fase 1”), entre las que figuraban la congelación de los salarios, del gasto en bienes de capital y del desarrollo de tecnologías de la información. En marzo de 2009, una vez que se comprobó que la organización sufriría una caída de sus ingresos que no tenía precedentes (debido sobre todo a un descenso del 15-20 por ciento de su actividad de emisor de los carnets ATA, aunque también a la debilidad de sus afiliados), el USCIB recortó sus gastos (“Fase 2”) – en casi todas sus partidas de gasto y mediante una reducción general de los salarios del 10-20 por ciento según el nivel de retribución. A lo largo del verano siguiente se hicieron otros recortes menos importantes (“Fase 3”) para aliviar la escasez de tesorería.

II Protección de los puestos de trabajo/Mantenimiento de la afiliación

Aunque el USCIB trató de evitar una reducción de su plantilla, no se cubrieron varias vacantes y se redujo el tiempo de trabajo de los consultores. A fin de conservar su base de afiliados, llevó a cabo una política consistente en examinar caso por caso la situación de las empresas que afrontaban una presión financiera durante el período de contracción de la economía. El USCIB se benefició de la generosidad de otras empresas que estaban en condiciones de hacer contribuciones especiales.

III Presión/Prioridades de políticas

El USCIB no ejerce presión sobre el Gobierno sobre los problemas internos, pero sí trata de introducir una perspectiva internacional – en apoyo de la apertura de los mercados en el país y en el extranjero – en los debates internos sobre el comercio, la inversión y la recuperación económica. Sus prioridades para las políticas de 2009 se basaban en sus valores fundamentales de compromiso internacional y prudencia en la regulación con miras a contribuir a la apertura de los mercados, el desarrollo sostenible, la competitividad y la innovación y la responsabilidad empresarial.

IV Liderazgo en momentos difíciles

Para el USCIB es crucial mantener el compromiso de las empresas mundiales y asumir un liderazgo necesario en un entorno empresarial mundial que está cambiando a gran velocidad.

V Compromiso mundial

El USCIB es de la opinión de que se precisa una estrecha cooperación internacional para sacar de la recesión a las principales economías y sentar las bases de la prosperidad futura. Con su red empresarial mundial y sus fuertes vinculaciones con órganos gubernamentales e internacionales de importancia clave, el USCIB desempeña un papel instrumental para que las empresas tengan una voz clara y coordinada en los principales foros intergubernamentales.

Estonia

Estonia ingresó en la Unión Europea en 2004. Posee una economía de mercado moderna y uno de los niveles de ingreso per cápita más altos de Europa central. Sus sucesivos gobiernos han aplicado un programa económico de libre mercado y apoyo a las empresas y han mantenido con pocos titubeos su compromiso con las reformas a favor del mercado. Su economía se beneficia de la fortaleza de los sectores de la electrónica y las telecomunicaciones y de sólidas relaciones comerciales con Alemania, Finlandia y Suecia. El Gobierno actual ha llevado a cabo políticas fiscales relativamente sensatas con las que se han conseguido unos presupuestos equilibrados y una deuda pública baja. Debido al rápido crecimiento ha sido sin embargo difícil evitar un fuerte aumento de la inflación y grandes déficit en cuenta corriente, lo cual ha ejercido una presión a la baja sobre la moneda nacional. El Gobierno no ha renunciado a adoptar el euro, pero ha aplazado en varias ocasiones la fecha objetivo para hacerlo.

Organización de empleadores: Confederación de la Industria y de los Empleadores de Estonia (ETTK)

La ETTK tiene por misión hacer más competitiva la economía nacional mejorando el entorno económico, aportando estabilidad social y creando un clima en el país que sea lo más favorable posible a las empresas. Entre sus objetivos están los de representar a sus miembros en las relaciones con las autoridades legislativas y ejecutivas y los sindicatos, defender los derechos de sus miembros y representar a las organizaciones que la componen tanto en Estonia como en el extranjero.

La ETTK es una organización central integrada por 24 organizaciones sectoriales compuestas por más de 1.500 empresas y por 60 grandes empresas individuales, conjunto que supone el 35 por ciento del total de trabajadores del sector privado del país. Pertenece a la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y a BUSINESSEUROPE. El Gobierno y los sindicatos reconocen en la ETTK a un interlocutor social y a un participante en las negociaciones y comisiones tripartitas y bipartitas. Es la más representativa de las organizaciones de empleadores de Estonia.

Impacto de la crisis:

La economía de Estonia fue sufriendo una notable desaceleración para después caer bruscamente en la recesión a mediados de 2008, debido sobre todo a la repentina caída de la inversión y el consumo tras estallar la burbuja del mercado inmobiliario. Los más recientes indicadores económicos y del mercado de trabajo revelaron el mayor descenso del PIB desde 1995, a la vez que el número de desempleados se incrementó en un 90 por ciento durante 2008. Han bajado los promedios de revisión salarial, y ya se observan recortes en el sector pesquero y en el de la construcción. Esta evolución negativa ha afectado a la afiliación sindical y a la negociación colectiva.

Respuesta a la crisis:

I Presión para reducir el gasto público

Con miras a responder a los retos que plantea la crisis económica, la ETTK utilizó su capacidad de influencia sobre el Gobierno para que rebajase los salarios de los funcionarios públicos hasta el

mismo nivel de los trabajadores del sector privado. La ETTK ejerció también presión para que se redujera en un 10-20 por ciento la cuantía de las prestaciones de bienestar social, con un descenso del 10 por ciento en las pensiones, se atrasase la edad oficial de jubilación hasta los 67 años y se reformase la administración territorial con miras a reducir el gasto público.

II Políticas activas contra el desempleo

A fin de rebajar la tasa de desempleo, la ETTK movilizó su influencia para que los programas de generación de empleo social se financiaran con más recursos del Fondo Social Europeo, y también para que se concedieran ventajas fiscales a los empleadores que contratasen a desempleados de larga duración y se financiaran con fondos públicos programas de reciclaje profesional de seis meses.

III Mejora de la competitividad de las empresas

La ETTK participó en actividades nacionales de promoción encaminadas a atraer a inversores extranjeros como medio de facilitar la entrada de las empresas estonias en mercados exteriores. Estuvo asimismo revisando activamente los planes de utilización de la ayuda procedente de los Fondos Estructurales de la Unión Europea para incrementar en 200 millones de euros las inversiones en nuevas tecnologías, I+D y promoción de las exportaciones.

La ETTK ha venido igualmente ejerciendo presión sobre el Gobierno para que se mantenga el actual nivel fiscal de los empleadores y se coordine con las organizaciones de éstos cualquier plan de reforma fiscal antes de llevarlo a la práctica. Ha estado elaborando además una estrategia y un plan de acción para aumentar la competitividad del sector industrial con miras a reducir en lo posible la competencia desleal y mejorar la regulación de las compras públicas.

Finlandia

Finlandia posee una economía de mercado bastante liberalizada y muy industrializada, y su producto per cápita es más o menos similar a los de Alemania, Francia, Italia y el Reino Unido. Su principal sector de exportación es el de las manufacturas. Los sectores más importantes de la economía nacional son la silvicultura, los productos químicos, los metales, la industria mecánica y la electrónica. Finlandia depende de las importaciones de materias primas, energía y algunos productos intermedios para las manufacturas, y la participación de productos de alta tecnología, como los teléfonos móviles, en el total de las exportaciones se ha incrementado espectacularmente en los últimos años.

Organización de empleadores: Confederación Empresarial Finlandesa (EK)

La EK se fundó el 1 de enero de 2005. Hasta entonces, el sector manufacturero y el de servicios estaban representados por organizaciones distintas.

La EK consta de 36 organizaciones miembros que representan a diversos ramos de esos dos sectores, y es la principal organización empresarial de Finlandia. Abarca la totalidad del sector privado y empresas de todos los tamaños.

Su misión es crear un entorno mejor y más competitivo para el funcionamiento de la comunidad empresarial del país. Ello la obliga a desplegar una intensa actividad tanto en la propia Finlandia como en la Unión Europea, pues la normativa por la que se rigen las empresas se elabora cada vez más al nivel comunitario europeo.

Impacto de la crisis:

Aunque la de Finlandia ha sido una de las economías de la Unión Europea que mejores resultados han obtenido en los últimos años y sus bancos y mercados financieros han logrado evitar los peores efectos de la crisis financiera mundial, la desaceleración de la economía en todo el mundo ha afectado al crecimiento de sus exportaciones y a la demanda interna y ha provocado una acusada caída del PIB en 2009. La desaceleración de la actividad en la construcción, de otras inversiones y de las exportaciones ha hecho crecer el desempleo, que durante 2009 ha llegado a casi el 9 por ciento. Entre los retos a que se enfrenta la economía a largo plazo figuran la necesidad de abordar el problema del rápido envejecimiento de la población y el descenso de la productividad, que supone una amenaza para la competitividad, la sostenibilidad fiscal y el crecimiento económico.

Para las PYME que intervienen en cadenas de subcontratación, el problema mayor reside en que algunas empresas grandes han pedido que se modifiquen las condiciones de sus contratos debido a las consecuencias que sobre su actividad ha tenido la crisis económica.

Aunque la economía mundial ha iniciado la recuperación, las exportaciones y el producto industrial de Finlandia no han salido de una situación de estancamiento. No hay apenas dudas de que se va a invertir la tendencia, pero aún no se sabe con detalle cómo y cuándo.

El desempleo juvenil ha sido asimismo objeto de preocupación, pues la tasa del segmento de edad de 15 a 19 años casi triplica a la de los adultos. Cerca de 130.000 jóvenes ni están trabajando ni estudiando a tiempo completo, lo que supone 35.000 jóvenes más que en el mismo período de 2008.

Respuesta a la crisis:

I Investigación del impacto de la crisis

Entre octubre de 2008 y ese mismo mes de 2009 la EK realizó seis encuestas entre las PYME para fundamentar y reforzar sus actividades de influencia. Mediante esas encuestas la EK investigó los efectos que estaba teniendo la crisis financiera, centrándose en la demanda de productos y servicios, el acceso a la financiación y la solvencia entre las PYME.

La más reciente de esas encuestas reveló que en octubre de 2009 seguían siendo frecuentes las dificultades para conseguir financiación. En consecuencia, muchas PYME tenían que aplazar inversiones. Además, se habían incrementado sus problemas de solvencia debido a la caída de la demanda. Por ello, uno de los primeros objetivos de política era abordar los aspectos del capital de explotación y la financiación a corto plazo.

La *Encuesta sobre tendencias de la actividad empresarial*, realizada por la EK, proporcionó a los responsables de las políticas una información útil y actualizada. Además de sus publicaciones y comunicados habituales, la EK ha realizado unas estimaciones específicas sobre determinados sectores que ponen de manifiesto la gravedad de las consecuencias que ha tenido sobre la economía la caída de la demanda.

La crisis actual subraya la necesidad de servicios para las PYME que estén financiados por el presupuesto público, a fin de ayudarlas en sus intentos de operar en los mercados internacionales. A las PYME les resulta casi siempre difícil entrar en la red internacional, y muchas veces encuentran complicados de utilizar los servicios de apoyo que se les ofrecen. Sobre la base de una encuesta reciente, la EK está actualmente recabando apoyos para reformar el sistema vigente en lo que atañe a las PYME, lo cual es una necesidad vital para estas empresas.

II Más financiación pública especializada

Según la *Encuesta sobre financiación de las empresas*, realizada por la EK en agosto de 2009, casi un tercio de las empresas que buscaban nueva financiación tenían problemas para conseguirla, frente a sólo un 3 por ciento de ellas antes de la crisis económica. Entre los escollos más frecuentes con que tropezaban las empresas pequeñas estaban la exigencia de garantías muy elevadas y la escasa disponibilidad general de fondos. Según las PYME, los principales retos a que se enfrentaban eran el alto nivel de intereses y los períodos de amortización, que eran inferiores a los que ellas solicitaban. Para hacer frente a estos retos la EK ha tratado activamente de influir para que se incremente la financiación pública especializada a través de entidades como la empresa Finnvera, que es de propiedad estatal, y mediante el préstamo por parte de fondos de pensiones.

III Contribuciones a la seguridad social y prestaciones de desempleo

En el plan de reactivación de la economía que se adoptó en Finlandia en enero de 2009 figuraba un acuerdo tripartito para rebajar el costo de la mano de obra suprimiendo la contribución de los empleadores al sistema de pensiones nacionales. La contribución se redujo para el año 2009 y se eliminará por completo para 2010. Esta medida, que reducirá los costos laborales en un 1,4 por ciento por término medio, ha tenido un efecto positivo sobre el empleo, especialmente durante la recesión. Es de lamentar, sin embargo, que el Gobierno decidiera compensar esa pérdida de ingresos incrementando los impuestos futuros de la energía y ambientales.

En relación con la supresión de la contribución al régimen de pensiones nacionales, la contribución al régimen de pensiones de empleo, que pagan empleadores y trabajadores, aumentará en un 0,8 por ciento. Ese aumento se efectuará de manera gradual de 2011 a 2014. Ese aplazamiento de la subida a varios años futuros es una medida de apoyo que permitirá mantener puestos de trabajo durante el actual período de crisis.

Al suprimir la contribución al sistema de pensiones nacionales y elevar la que se hace al sistema de pensiones de empleo se creó un espacio para el paquete de medidas de reforma de la seguridad social que se aprobó el 21 de enero de 2009. Las instituciones del mercado de trabajo llegaron asimismo a un acuerdo para acortar la duración de la prestación de desempleo y retrasar la edad media de jubilación. El Gobierno decidió también incrementar la asistencia social a los ciudadanos desempleados que participasen en la política activa del mercado de trabajo, como por ejemplo en actividades de capacitación, con el consiguiente efecto positivo sobre su empleabilidad. Las prestaciones de desempleo se incrementarán también a principios de 2010.

IV Reforma de los convenios colectivos

Cuando en 2007 llegó a su fin el período de convenios centralizados y políticas de ingresos aplicables a todos, período que había durado casi 40 años, la EK se dedicó activamente a coordinar el proceso de negociaciones sectoriales. Ha desplegado asimismo con energía su capacidad de influencia para evitar incrementos salariales generalizados como respuesta a la crisis, pues estima que una nueva ronda de subidas produciría una escalada de los costos y un mayor desempleo.

Uno de los principales retos que plantea la recuperación es el resultado de la negociación colectiva en curso, así como la inflexibilidad del sistema salarial. Lamentablemente, el sistema de negociación vigente en Finlandia no permite a los interlocutores sociales rebajar al nivel de la empresa los salarios negociados, ni siquiera temporalmente. No obstante, muchas empresas han logrado recortar sus costos salariales sustituyendo las bonificaciones por vacaciones que figuran en los convenios por una mayor cantidad de tiempo libre.

Actualmente la EK coordina a los interlocutores sectoriales en la búsqueda de soluciones basadas en la moderación salarial y en la mejora de la productividad y la competitividad, abriendo para ello posibilidades de negociación al nivel de la empresa. Con la ayuda de esas soluciones salariales se pueden tener más en cuenta las distintas situaciones a que se enfrentan las empresas en sectores concretos. Las empresas que operan en un mismo ramo o sector suelen tener distintos problemas de rentabilidad y demanda, realidad ésta que no se contempla en las soluciones sectoriales.

A la EK le preocupa también que el sector público lidere la actual ronda de negociaciones salariales ofreciendo incrementos superiores a los del sector privado. Ello tendría graves consecuencias para éste y podría socavar la competitividad y las posibilidades de recuperación de sus empresas.

La EK ha animado asimismo a los interlocutores sectoriales a que introduzcan una jornada laboral más flexible y modalidades de trabajo igualmente más flexibles, y a que levanten las restricciones que pesan sobre diversas formas de empleo, sobre el uso de mano de obra extranjera y sobre los horarios de apertura del comercio.

V Recortes fiscales y otras medidas de reactivación

EK ha estado velando por que el Gobierno mantenga los programas de deducciones fiscales que ha prometido a fin de aliviar la carga tributaria que soportan los hogares y las empresas. Y ha insistido en que el Gobierno debería reducir la tributación del trabajo, ejerciendo presión concretamente para que se amplíen las deducciones a los servicios domésticos.

En 2009 el Gobierno redujo los impuestos a los hogares y las empresas en 2.000 millones de euros, lo que representa más del 1 por ciento del PIB. En 2010 el Gobierno continuará en esa línea, pero mientras que la carga fiscal total sobre el trabajo sólo descenderá ligeramente, aumentarán los impuestos municipales sobre los ingresos y las contribuciones de empleadores y trabajadores a la seguridad social.

La EK ha respaldado la iniciativa de introducir un sistema más eficaz de contabilización de las pérdidas en lo que se refiere a la tributación de las sociedades, pues estima que éstas deben tener la posibilidad de deducir de los beneficios anteriores, temporalmente y por dos o tres años, las pérdidas actuales (*carry back*). La EK ha ejercido igualmente presión para que se aplacen determinados pagos a que están obligadas las empresas.

Según la EK, el Gobierno ha de utilizar todos los medios de que dispone para promover la competitividad de las empresas y el entorno adecuado para el sector de exportación. Lo mínimo que cabe esperar es que la energía y otros costos de las empresas no se encarezcan como resultado de medidas internas. La EK ha presionado asimismo para que temporalmente, en 2009 y 2010, se duplique el período de amortización de las inversiones.

La EK ha pedido también al Gobierno que acelere los proyectos de construcción de viviendas, y que al mismo tiempo fomente la movilidad de los trabajadores y mantenga corredores de transporte en apoyo de la construcción. Otras prioridades son la educación, la formación profesional y la I+D.

Georgia

Georgia, oficialmente conocida de 1990 a 1995 como República de Georgia, es un país situado al este del mar Negro. Antigua república de la Unión Soviética, comparte frontera con Rusia por el norte y con Turquía, Armenia y Azerbaiyán por el sur. La capital es Tiflis, y el idioma oficial el georgiano. Su economía se basa en la agricultura (uvas, cítricos, avellanas), la minería (manganeso, cobre) y un pequeño sector industrial que produce bebidas alcohólicas y no alcohólicas, metales, maquinaria, aviones y productos químicos. Recientemente ha habido un crecimiento en la construcción, los servicios bancarios y la minería, pero la caída de la inversión extranjera y la desaceleración de la economía regional son una incipiente amenaza. El país importa la mayor parte de sus necesidades de gas natural y productos del petróleo. Posee una capacidad considerable de generación de energía eléctrica, que está satisfaciendo una parte cada vez mayor de sus necesidades de energía.

Organización de empleadores: Asociación de Empleadores de Georgia (AEG)

La AEG es una organización empresarial independiente, no gubernamental, no comercial, sin fines de lucro y autogestionada que actúa de conformidad con la Constitución de Georgia y los acuerdos y la legislación internacionales, además de con sus propios estatutos. Como portavoz de las empresas georgianas, su misión consiste en defender los derechos e intereses legales de los empleadores actuando en los ámbitos económico, jurídico, social y laboral tanto al nivel nacional como al local, y en fomentar el desarrollo de la capacidad emprendedora y la estabilidad, con especial hincapié en el progreso social y económico. La AEG despliega esfuerzos para establecer entornos de trabajo decente al tiempo que promueve la innovación y la inversión, el tripartismo y el diálogo social. Representa a unas 1.000 empresas, tanto grandes como pequeñas y medianas.

Impacto de la crisis:

Georgia tuvo que afrontar numerosos problemas en 2009 derivados de la crisis económica mundial, como entre otros la caída de las inversiones, un descenso del 32 por ciento de las remesas y la consiguiente desaceleración de su actividad económica. Aunque se había conseguido un crecimiento del PIB de cerca del 10 por ciento en 2006 y del 12 por ciento en 2007 gracias a la importante afluencia de inversión extranjera y a un fuerte gasto público, la tasa de crecimiento descendió a menos del 3 por ciento en 2008, y para 2009 se esperaba una cifra aún más baja. Georgia se enfrentaba asimismo a una disminución de la demanda agregada y de la demanda de sus productos de exportación. El aumento del desempleo se ha convertido en un serio problema, al igual que la expansión de la pobreza, especialmente en las zonas rurales.

Respuesta a la crisis:

I Encuesta sobre los efectos de la crisis

Para entender mejor cómo había afectado a sus miembros la crisis económica, la AEG realizó la *Encuesta de empresas: el impacto de la crisis económica y del conflicto de agosto*. De esa encuesta se derivaron varias recomendaciones que se transmitieron al Gobierno. Entre ellas estaban la creación

de una estrategia nacional unificada para luchar contra la crisis – estrategia que incluía la reforma de la normativa fiscal para estimular la actividad empresarial –, la elaboración de un nuevo presupuesto que apoyara la introducción de tecnologías innovadoras, medidas encaminadas a incrementar la liquidez de los bancos, la aplicación de mecanismos de macro y microrregulación económica y una mayor transparencia entre las empresas y los potenciales inversores.

II Más acceso a la inversión extranjera, una prioridad

Una de las prioridades de la AEG a lo largo de toda la crisis ha sido lograr que sus miembros tengan más acceso a socios e inversores extranjeros mediante iniciativas como el Proyecto alemán de Asociación Empresarial con el Cáucaso, en el que se ayuda a las empresas georgianas a establecer acuerdos con empresas e inversores alemanes a través de reuniones y foros sobre iniciativas conjuntas.

III Participación en la legislación fiscal

La GEA participará activamente en la revisión de la legislación fiscal que está prevista para 2010. Propondrá entonces modificaciones que contribuyan a crear un entorno empresarial más transparente y competitivo, de modo que no sólo sea más favorable para las empresas nacionales sino que también atraiga más inversión extranjera. La AEG actuará así, como un activo agente social, en el Consejo Tripartito sobre la Asociación Social que se reunió en enero de 2010 para reformar la normativa fiscal, laboral y social.

IV Más servicios

Para ayudar a sus miembros a superar esta difícil coyuntura de la economía, la AEG ha ampliado los servicios que les ofrece, por ejemplo reforzando su asesoramiento jurídico a las PYME y prestando servicios cualificados de consultoría en los ámbitos fiscal y laboral y en otros aspectos de la legislación.

Honduras

Honduras es uno de los países más pobres de Sudamérica, con una economía que depende mucho de un reducido número de productos de exportación, sobre todo los plátanos y el café, lo que la hace vulnerable a los desastres naturales y a los vaivenes de los precios de los productos básicos; no obstante, las inversiones en su zona de libre comercio y en el sector de exportaciones no tradicionales están diversificando poco a poco su economía. Los resultados macroeconómicos han mejorado en los últimos años, gracias principalmente a los éxitos conseguidos en la reducción de la pobreza y el crecimiento económico mediante la cooperación con el Fondo Monetario Internacional.

La evolución de la economía hondureña sigue estando muy vinculada a los resultados económicos de los Estados Unidos, que es el primero de los países con que comercia. La economía nacional está dominada por el turismo, pues Honduras es el destino turístico de la región que presenta un crecimiento más rápido: tiene playas e islas, el segundo mayor arrecife coralino del mundo, reservas y parques naturales, diversas culturas indígenas, con restos mayas por ejemplo, y antiguas poblaciones coloniales.

Organización de empleadores: Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)

El COHEP es la organización central de los empleadores de Honduras. Es conocido por su actividad, sostenida y orientada a lo social, de elaboración y formulación de propuestas para el desarrollo del país. Su objetivo es ser la auténtica voz de los empleadores hondureños, y con ello en mente defiende una economía de libre mercado en un contexto de responsabilidad social empresarial junto con un sistema social y económico basado en la libertad y la democracia.

El COHEP consta de más de 40 organizaciones de empleadores afiliadas, que representan al 90 por ciento de las empresas del país.

Impacto de la crisis:

Honduras ha sufrido mucho los efectos de la recesión mundial. En 2009, el producto nacional cayó casi un 2 por ciento, en fuerte contraste con el crecimiento registrado durante 2008. Los sectores más afectados han sido los vinculados al comercio internacional, como la zona de libre comercio y la agricultura. En el plano interno, también la construcción y los servicios han sufrido una considerable reducción de la actividad.

Los efectos de la crisis se reflejan asimismo en las cifras de desempleo. El Instituto Hondureño de Seguridad Social, por ejemplo, perdió más de 30.000 afiliados entre noviembre de 2008 y enero de 2009. El Gobierno ha adoptado medidas para mitigar esos efectos con un plan anticrisis que fomenta la responsabilidad fiscal y monetaria y mediante programas que contribuyan a revertir las consecuencias de la recesión.

Respuesta a la crisis:

I Recomendaciones al Gobierno

En respuesta a las propuestas del Gobierno sobre un conjunto de medidas fiscales y monetarias encaminadas a mitigar y revertir los efectos de la crisis, el COHEP presentó un documento en el que se resumían las principales necesidades de sus miembros. El objetivo del documento era promover un esfuerzo conjunto para afrontar los retos de la crisis, al tiempo que se exponían en él diversas iniciativas no sólo para abordar sus efectos inmediatos sino también para fomentar el crecimiento económico a largo plazo.

II Más presión

Desde que se inició la crisis, el COHEP ha ejercido una activa presión para que se adopten las medidas siguientes:

- a) Negociar un acuerdo de contingencia con el FMI para mantener unos niveles mínimos de reservas internacionales netas y conseguir una mayor estabilidad de los tipos de cambio.
- b) Conceder créditos fiscales a las microempresas y las empresas pequeñas y medianas para que puedan ser sostenibles a corto plazo, con deducciones fiscales y tarifas de energía eléctrica diferenciadas.
- c) Adaptar la política laboral para incrementar la contratación, protegiendo al mismo tiempo los puestos de trabajo y los derechos de los trabajadores, incluida una reducción de la jornada laboral para prevenir futuras pérdidas de empleos y fomentar la recolocación.
- d) Crear una entidad pública-privada que promueva el consumo de bienes y servicios de producción nacional y la sustitución de los pagos en efectivo que hacen algunos programas sociales del país por entregas directas de bienes y servicios producidos por la industria nacional. Esto incluiría, por ejemplo, los materiales de construcción que se emplean en diversos programas de asistencia o los productos alimentarios que se utilizan en los comedores escolares.

III Mejorar el diálogo nacional

El COHEP ha propuesto la creación de una Comisión de Diálogo Nacional que apruebe y gestione el Plan Nacional Anticrisis. Este grupo de trabajo multi e intersectorial permitiría el seguimiento por la población de todas las medidas que se adoptasen y garantizaría su ejecución transparente y sin retrasos. Contribuiría asimismo a fomentar la estabilidad social, disiparía las incertidumbres e incrementaría la confianza entre los ciudadanos de Honduras. El COHEP sigue haciendo hincapié en que lo que necesita el país, cuando afronta los especiales retos que se derivan de la crisis económica, es “un optimismo prudente”.

India

La economía de la India, de gran diversidad, comprende la agricultura tradicional en las aldeas, la agricultura moderna, la artesanía, un amplio espectro de industrias modernas y multitud de servicios. Éstos son la mayor fuente de crecimiento económico, pues representan más de la mitad del producto nacional con menos de una tercera parte de su fuerza de trabajo total. La economía creció en 1997-2007 a una tasa superior al 7 por ciento, y la pobreza se redujo en esos años en unos 10 puntos porcentuales. El crecimiento del PIB se situó en el 9,6 por ciento en 2006, el 9 por ciento en 2007 y el 6,6 por ciento en 2008, y en la última parte de 2008 se produjo un notable desarrollo de las manufacturas.

Organización de empleadores: Consejo de Empleadores de la India (CEI)

La misión fundamental del CEI es interactuar con el Gobierno en la formulación de las políticas laborales, económicas y de bienestar social a largo plazo en lo que afectan a los trabajadores y los empleadores. Ha contribuido a crear un clima razonable de relaciones laborales en el país y se ha puesto como meta mejorar la prosperidad y el crecimiento de la industria. Su función principal consiste en elaborar y presentar quejas o propuestas al Gobierno y a otras instituciones sobre cuestiones relacionadas con el bienestar de los participantes en el progreso y el desarrollo en general. El CEI está integrado por tres organizaciones principales: la Organización Pan-India de Empleadores, formada por 50 asociaciones regionales de empleadores y 149 empresas privadas; la Federación de Empleadores de la India, con 30 asociaciones regionales y 173 empresas privadas, y la Conferencia Permanente de Empresas Públicas, que agrupa a 240 empresas dependientes del Gobierno central.

Impacto de la crisis:

En términos generales, la crisis económica no ha tenido sobre la economía india unos efectos tan perjudiciales como en muchos otros países. Aunque algunos sectores de la economía nacional, como el de piedras preciosas y joyería o el de prendas de vestir, se han visto seriamente afectados, la escasa dependencia de las exportaciones y unas agresivas decisiones en materia monetaria y fiscal han hecho de la India un país menos vulnerable que otros a los efectos de la mala coyuntura financiera. El aumento de los ingresos fiscales derivados de una mejor administración tributaria y la expansión económica contribuyeron a que la India consiguiera avanzar en la reducción de su déficit público durante tres años seguidos antes de que, al dispararse los precios mundiales de los productos básicos, se incrementara a más del doble el costo de las subvenciones oficiales a la energía y los fertilizantes. El enorme aumento del costo de esas subvenciones, junto a la desaceleración del crecimiento, trajo consigo un nuevo y considerable déficit fiscal en 2008.

Respuesta a la crisis:

I Colaboración con el Gobierno para reactivar la demanda

Cuando se inició la crisis y los mercados de exportación empezaron a acusar sus efectos el CEI colaboró con el Gobierno en el estudio de cambios de las políticas que estimularan la demanda

interna. Mediante un eficaz diálogo social el CEI logró convencer al Gobierno de que era preciso actuar con rapidez, y el Gobierno lo hizo reduciendo el IVA casi a la mitad. Ello supuso un gran impulso para la producción y también para el consumo, y tuvo como resultado nuevas inversiones en actividades empresariales y nuevos puestos de trabajo. El hecho de analizar los problemas conjuntamente con los sindicatos redundó en un diálogo más eficaz con el Gobierno, y contribuyó a hacer más convincente el argumento a favor de la reducción del IVA, que al cabo ha tenido consecuencias muy positivas.

II Prioridad para el empleo

El CEI consiguió influir en el Gobierno para que se rebajaran los tipos de interés aduciendo que esa medida tendría positivas consecuencias sobre el empleo. Orientando así su argumentación hacia el empleo, el CEI hizo hincapié en los beneficios de reducir los tipos de interés como medio de conservar puestos de trabajo. El Gobierno acabó rebajando los tipos, lo cual, combinado con un descenso de los precios de los productos básicos, permitió a las empresas recortar de manera significativa sus costos y elevar sus beneficios, y por ende conservar más puestos de trabajo.

III Hincapié en la rentabilidad

El CEI ha ayudado a sus empresas miembros con estrategias encaminadas a elevar su rentabilidad. Con su contribución a las reformas del IVA y los tipos de interés, ha establecido un entorno para las empresas que permite crear productos de calidad a precios bajos, ofreciendo seguridad a las empresas tanto nacionales como multinacionales. Por ejemplo, en 2009, el 50 por ciento del total de importaciones europeas de automóviles Hyundai procedió de la India, convirtiendo a este país en uno de los pocos que lograron incrementar la producción de este sector en los últimos meses de 2008 y los primeros de 2009.

Irlanda

La economía irlandesa vive un trienio, 2008-2010, de crecimiento económico negativo. Las pérdidas acumuladas durante ese período tanto en la economía en general como en el nivel de vida de los ciudadanos equivalen a una contracción de alrededor del 15 por ciento. El ritmo de desaceleración de la economía nacional se incrementó notablemente durante el cuarto trimestre de 2008 y los primeros meses de 2009. El gasto de consumo en general y en el comercio minorista se ha debilitado considerablemente en 2009, mientras que la desaceleración de la construcción se ha extendido desde la vivienda en 2008 a todos los demás componentes de este sector en 2009. En el contexto de una reducción aproximada del comercio mundial del 14 por ciento en 2009, las previsiones de un descenso de las exportaciones irlandesas del 3 por ciento no parecen especialmente malas. Las exportaciones de productos farmacéuticos y aparatos médicos incluso han aumentado en 2009, mientras que sectores tradicionales como los de la comida y la bebida y la industria mecánica han sufrido una importante contracción. Los máximos descensos de la producción se han registrado en los sectores que dependen de la construcción – entre un 20 y un 30 por ciento como promedio. El PIB se redujo en más de un 7 por ciento en 2009, y lo hará en alrededor de un 1,5 por ciento en 2010. El Gobierno ya ha adoptado una serie de medidas para reconducir las finanzas públicas, como por ejemplo subidas de los impuestos y recortes del gasto. El déficit presupuestario se estabilizará en 2010 para reducirse en 2011 y retornar en 2014 al 3 por ciento que se exige en la zona euro.

Organización de empleadores: Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda (IBEC)

La IBEC es la principal organización empresarial de Irlanda. Sus 7.500 miembros dan empleo a cerca del 70 por ciento de la fuerza de trabajo total del sector privado. La IBEC presta a las empresas afiliadas diversos servicios en ámbitos como las relaciones laborales, el desarrollo de políticas y determinadas prioridades sectoriales. Ha desempeñado un papel central en la instauración del diálogo social en el país en 1987, y lleva 20 años interviniendo, con los sindicatos y el Gobierno, en las negociaciones salariales centralizadas. A lo largo del pasado decenio se ha abierto el proceso de diálogo social para incluir intereses más amplios de grupos de la comunidad y voluntarios, y los acuerdos actuales tratan cuestiones de políticas de más alcance y más generales.

Impacto de la crisis:

Irlanda ha sido uno de los países desarrollados que con más intensidad han sufrido los efectos de la crisis económica. El sector bancario, las finanzas públicas y la economía real han tenido que afrontar graves dificultades. La caída acumulada del PIB será una de las mayores del conjunto de la OCDE. El Gobierno se ha visto obligado a aprobar un importante conjunto de medidas de rescate del sector bancario, incluida la adquisición de activos tóxicos por el Estado (*bad bank*). Ya en cinco ocasiones desde el verano de 2008 se han introducido ajustes en las finanzas públicas con miras a frenar el aumento del déficit presupuestario. La tasa de desempleo ha vuelto a superar el 12 por ciento, con una caída de la población ocupada de más ocho puntos porcentuales solamente en el año pasado.

Respuesta a la crisis:

I Apoyo a la actividad empresarial y al empleo

La IBEC ha ejercido una amplia influencia sobre el Gobierno acerca de la necesidad de adoptar medidas en apoyo de las empresas y el empleo durante la presente crisis. Este proceso ha tenido como resultado la creación de un Fondo de Estabilización de Empresas y de un Plan de Subvención del Empleo para ayudar a empresas que, aunque actualmente son vulnerables, son en última instancia viables. Al Plan de Subvención del Empleo se le ha asignado un presupuesto de 250 millones de euros para prestar asistencia a empresas con miras a que no reduzcan sus plantillas como forma de luchar contra la crisis. Con otros 100 millones de euros se ha dotado el Fondo de Estabilización de Empresas, cuya finalidad es ayudar a las empresas exportadoras que tienen dificultades para financiarse. El Gobierno ha señalado que hasta 1.000 millones de euros podrían finalmente dedicarse a diversas medidas encaminadas a atajar la crisis del empleo.

II Medidas para estabilizar las finanzas públicas

Desde que se inició la crisis, la IBEC ha venido prestando apoyo al Gobierno en sus esfuerzos por reconducir la situación de las finanzas públicas. El primer recorte del gasto público se llevó a cabo en el verano de 2008 como una respuesta inicial al empeoramiento de las cuentas. En el presupuesto de 2009 se introdujeron ajustes por valor de 2.000 millones de euros, y en el presupuesto complementario que se aprobó en abril de ese año se incluyeron más subidas de impuestos y más recortes del gasto. De cara al presupuesto de 2010, la IBEC sostuvo que el Gobierno ya había subido los tipos fiscales hasta el límite soportable y que en adelante los ajustes de las cuentas públicas tendrían que basarse sobre todo en el gasto. En el presupuesto aprobado para 2010 se realizó un ajuste de 4.000 millones de euros que se centraba básicamente en reducciones del gasto, con recortes de la nómina salarial del sector público y algunos otros también en las prestaciones del sistema de bienestar social. El déficit presupuestario se halla hoy estabilizado en el 11,6 por ciento, y el Gobierno prevé rebajarlo hasta menos del 3 por ciento en 2014.

III Trabajo en prácticas para los graduados

La IBEC ha puesto en marcha una iniciativa para ayudar a dar experiencia de trabajo a los aproximadamente 16.000 graduados que acabaron sus estudios en 2009 y no han logrado encontrar empleo. El servicio de bolsa de trabajo permite a los graduados considerar oportunidades de colocarse en prácticas en toda una serie de sectores y en distintos tipos de empresas, oportunidades que se anuncian en una página web específicamente dedicada a ellas. La IBEC ha trabajado asimismo con el Gobierno para que los graduados en prácticas conserven sus derechos a prestaciones sociales cuando las empresas no puedan pagarles un salario durante ese período. Esta iniciativa podría ser útil para que los graduados no emigraran en busca de oportunidades laborales en otros sitios.

IV Rebaja de los costos de la actividad empresarial

El comienzo de la crisis puso de manifiesto una considerable falta de competitividad de costos en diversos sectores empresariales de Irlanda. La IBEC ha trabajado en estrecha colaboración con el Gobierno, y a través del proceso de diálogo social, sobre medidas encaminadas a reducir los costos de la actividad empresarial en el país. Uno de los aspectos prioritarios ha sido el de la energía y la electricidad, pues sus precios son en Irlanda bastante superiores al promedio de la EU. Como respuesta directa a la crisis, y mediante diversos mecanismos, se han reducido los precios de la electricidad tanto para las empresas como para los hogares.

Jamaica

Tercera isla del Caribe en superficie, Jamaica tiene una población de más de 2,8 millones y una fuerza de trabajo de 1,9 millones. Su economía, antes exclusivamente agraria, se ha diversificado algo más gracias al desarrollo de la minería y el turismo, siendo hoy este último una importante fuente de divisas. En los últimos años, el crecimiento económico ha venido impulsado por el sector de los servicios, que supone más del 60 por ciento del PIB nacional, mientras que las remesas representaron aproximadamente el 20 por ciento en 2007-2008. La tasa de inflación bajó del 16,8 por ciento en septiembre de 2008 al 7,2 en septiembre de 2009, y las exportaciones descendieron de 1.300 millones de dólares jamaicanos (junio-julio de 2008) a 700 millones (enero-junio de 2009). Jamaica viene presentando una de las tasas de crecimiento económico más bajas de América Latina desde que se inició la crisis económica mundial, y, habida cuenta de su tasa de desempleo (11 por ciento), de su condición de país menos adelantado y de su elevado coeficiente deuda/PIB, se prevén graves problemas a largo plazo.

Organización de empleadores: Federación de Empleadores de Jamaica (JEF)

Creada en 1958 y registrada como un sindicato de empleadores conforme a la Ley de Sindicatos de 1919, la JEF está reconocida nacional, regional e internacionalmente como portavoz de los empleadores jamaicanos. Sus miembros cubren todo el espectro de las empresas privadas del país, desde las microempresas hasta las grandes compañías y las organizaciones cuasipúblicas. Desempeña un papel esencial en la instauración de un clima más productivo, competitivo y armonioso en el que el sector empresarial jamaicano pueda conseguir más crecimiento e importancia.

La JEF participa activamente en el sistema tripartito de negociación entre el Gobierno, las empresas privadas y los sindicatos. El Consejo Asesor para el Trabajo (LAC) y el Centro de Productividad de Jamaica (JPC) son dos de los canales por los que la JEF se dedica a preservar y mantener el diálogo y un clima de armonía laboral, al tiempo que anima a los empleadores a conseguir la excelencia en las prácticas laborales e incrementar la productividad, la competitividad y la calidad de vida.

Impacto de la crisis:

La crisis financiera y económica mundial ha producido, en oleadas de diversa intensidad, una conmoción que ha afectado a todas las partes del mundo. En la economía jamaicana, su impacto se ha dejado sentir tanto en el sector privado como en el público, con una importante presión sobre el mercado de trabajo al tratar las empresas de ajustar su funcionamiento para poder resistir la recesión económica. Los sectores más golpeados a lo largo del desarrollo de la crisis han sido la banca, la minería de la bauxita, el turismo y las manufacturas, con reducciones de plantilla y despidos que han afectado a más de 40.000 trabajadores. Jamaica ha establecido un diálogo con el FMI para conseguir su apoyo, y está próxima la consecución de un acuerdo a ese respecto cuyas condiciones se revelarán en 2010.

Respuesta a la crisis:

I Conversaciones tripartitas y apoyo al Centro de Productividad de Jamaica

La JEF ha respondido a los retos de la crisis fomentando un diálogo más frecuente entre los interlocutores sociales en conversaciones tripartitas acogidas por el Consejo Asesor para el Trabajo. Ha abogado por que se aprueben enseguida algunas leyes que son importantes porque afectan a aspectos críticos de la industria, y ha intensificado su papel y su apoyo en el Centro de Productividad de Jamaica. La JEF ha tenido en cuenta asimismo el *Pacto Mundial para el Empleo* de la OIT, que la ha ayudado a orientar mejor sus esfuerzos en el proceso de diálogo social.

II Programas de capacitación

La JEF ha adoptado una actitud muy activa en pro de la capacitación y la educación como respuesta a la crisis, haciendo hincapié en los programas de reciclaje profesional y de adquisición de nuevas competencias e instrumentos para los trabajadores que se han quedado sin empleo. Además, con su Programa de Soluciones en los Centros de Trabajo, la JEF ha prestado asistencia directa y asesoramiento a empresas y miembros individuales, así como a miembros potenciales, en los ámbitos de las relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos.

III Convención de la JEF en 2009

Las convenciones que celebra la JEF forman parte de sus esfuerzos por reforzar el papel del sector privado como un motor fiable del crecimiento nacional y del desarrollo de la actividad empresarial. La correspondiente a 2009, bajo el lema "Prosperar en una época turbulenta: asociación, rendimiento y productividad", se centró como era lógico en los instrumentos más idóneos para sortear las dificultades que se derivan de la crisis económica. Se celebraron en la Convención cursos prácticos y seminarios centrados en cómo ayudar a los miembros a negociar en un entorno de crisis mediante el empleo de instrumentos y estrategias de carácter práctico.

IV Apoyo al perfeccionamiento profesional y la capacidad emprendedora de los jóvenes

La JEF ha mantenido a lo largo de toda la crisis su apoyo al perfeccionamiento profesional y la capacidad emprendedora de los jóvenes. La Asociación de Jóvenes Emprendedores, que fue una iniciativa de la JEF, ha seguido ayudando a jóvenes empresarios de ambos sexos ofreciéndoles capacitación y prestándoles apoyo y asesoramiento. La JEF reconoce que los jóvenes son una importante fuente de actividad empresarial en el futuro y ha trabajado activamente por el desarrollo de sus cualificaciones y talentos.

La JEF es asimismo el punto focal de la Red de Empleo Juvenil de Jamaica. Esta red se ha reactivado recientemente como una forma directa de responder a la crisis; su objetivo es abordar, en colaboración con el Gobierno, el problema de la elevada tasa de desempleo que existe en el segmento de edad de 16 a 30 años. La JEF pretende desempeñar un papel activo en la recuperación del país colaborando con los sectores público y privado en la capacitación de la juventud jamaicana.

Kenya

Kenya es un polo del comercio y la vida financiera en la región del África oriental, y un país de gran diversidad étnica. Ha podido mantener la estabilidad desde su independencia a pesar de varios cambios en su sistema político y de varias crisis en los países vecinos. En 1997, gracias a una iniciativa parlamentaria multipartidista, se reformaron algunas de las opresivas leyes heredadas de la época colonial que se habían utilizado para limitar la libertad de expresión y de reunión, y en 2007 el Gobierno emitió una declaración en el sentido de que a partir de 2008 la educación secundaria contaría con fuertes subvenciones públicas, pues el Estado se haría cargo de todos los gastos de matriculación. La capital, Nairobi, sigue siendo el principal centro financiero y de comunicaciones de África oriental, con los mejores enlaces de transporte de toda la región, con la mejor infraestructura de comunicaciones y con personal bien cualificado, por lo que numerosas empresas extranjeras mantienen en la ciudad sucursales regionales u oficinas de representación. La población de Kenya ha crecido mucho en los últimos decenios, y en consecuencia es relativamente joven: el 73 por ciento tiene menos de 30 años. En 80 años, la población de Kenya ha pasado de 2,9 millones a 37 millones de habitantes.

Organización de empleadores: Federación de Empleadores de Kenya (FKE)

La FKE ha sido un elemento esencial de los mecanismos tripartitos de relaciones laborales del país, que incluyen a la Organización Central de Sindicatos y al Ministerio de Trabajo. La FKE negocia directamente en nombre de sus miembros y, en caso necesario, los representa en el Tribunal del Trabajo.

Su objetivo general es defender los intereses de los empleadores y elevar su conciencia social y económica para que puedan aprovechar todo el potencial de sus empresas fomentando una mayor productividad de la mano de obra, las buenas técnicas de gestión, unas relaciones laborales mejores, unas prácticas laborales justas, una organización del trabajo eficaz y la motivación del personal. La afiliación a la Federación está abierta a asociaciones profesionales y a empresas individuales, incluidas las autoridades locales pero con exclusión de la administración pública general y las fuerzas armadas. El total de afiliados, incluidos los miembros de las 18 asociaciones integradas en ella, es de unos 3.000, con una fuerza de trabajo agregada de aproximadamente 750.000 personas.

Impacto de la crisis:

La crisis ha provocado una depreciación del chelín keniano, lo que ha hecho más difícil mantener el servicio de la deuda externa. Las importaciones se han encarecido, el valor de las remesas del extranjero se ha reducido de manera significativa y, aunque el sistema bancario está preparado para aguantar la crisis, la Bolsa de Nairobi ha sufrido también las consecuencias. Ha bajado asimismo el nivel de inversión extranjera directa en Kenya, pues los países desarrollados siguen anteponiendo la consolidación de su propia situación financiera. El turismo ha sufrido un duro golpe, y los precios de exportación han bajado. La crisis ha agravado el déficit en cuenta corriente, y también el déficit presupuestario.

Respuesta a la crisis:

I Más diálogo público-privado

La FKE ha trabajado con el sector privado para contribuir a crear una Agenda Nacional para las Empresas relativa a los ámbitos en que el Gobierno podría ayudar a las empresas a sortear las dificultades derivadas de la crisis económica. En el documento que con ese fin se elaboró se analizaban los retos a los que se enfrentaba el sector privado y se recomendaba al Gobierno la adopción de diversas medidas. Mediante conversaciones de mesa redonda en las que intervinieron el Presidente, el Primer Ministro y el Portavoz parlamentario, la FKE pudo ayudar al Gobierno a elaborar un plan de apoyo a la actividad empresarial y transmitir más eficazmente a sus miembros cómo ese plan podría contribuir a la supervivencia de sus negocios.

II Foro de alto nivel sobre la crisis financiera

Como parte de las actividades con que se conmemoró el 50 aniversario de su fundación, la FKE organizó y acogió el Foro de Alto Nivel de Empleadores Africanos sobre la Crisis Financiera, la Recuperación Económica y el Empleo. Se contó con la colaboración de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Confederación Panafricana de Empleadores (PEC). Con dos días de duración, el foro se celebró en Nairobi en mayo de 2009, y asistieron a él más de 20 representantes de países africanos, uno de los Estados Unidos y uno de China. Los participantes elaboraron una serie de recomendaciones encaminadas a que el Gobierno y los empleadores trabajaran juntos en las respuestas a la crisis, además de proponer algunas medidas concretas que podían adoptar los segundos. Se reconoció asimismo que el Gobierno tendría que ayudar a los empleadores a reducir el riesgo de pérdida de puestos de trabajo.

III Más intercambio de información

La FKE ha mejorado espectacularmente su página web para poder ofrecer a sus miembros noticias actualizadas e información sobre programas de capacitación con miras a ayudarles en esta mala coyuntura económica. La FKE ha desplegado asimismo esfuerzos para ayudar a sus miembros a comprender y aprovechar las reformas de la legislación laboral que se introdujeron justo antes de que estallara la crisis, y ha realizado una encuesta para averiguar cómo han afectado esos cambios a sus afiliados en la actual situación a fin de prestarles los servicios que mejor se ajusten a sus necesidades.

IV Programas de capacitación

La FKE se ha concentrado de manera especial en la capacitación para que sus miembros puedan desarrollar cualificaciones que les ayuden a superar este período de dificultades económicas. Se han elaborado nuevos paquetes de capacitación específicamente dirigidos a determinados sectores, con nuevos programas sobre la forma de abordar los conflictos que surgen en los centros de trabajo y sobre la gestión de la disciplina laboral; estos programas se suman a los ya existentes sobre la productividad y las reducciones de plantilla, que han resultado muy útiles para sus miembros. Los programas de capacitación y los impresos de solicitud pueden descargarse actualmente en la página web de la FKE.

Malasia

Malasia ha hecho notables progresos en el desarrollo de su economía, la construcción nacional y la mejora de la calidad de vida de su población. Desde que consiguió la independencia, en 1957, el PIB real estuvo creciendo hasta 2005 a una tasa anual media del 6,5 por ciento, una de las más altas conseguidas por naciones soberanas de tamaño y antigüedad similares. En ese mismo período, el PIB per cápita en precios corrientes creció al ritmo del 7 por ciento anual, lo que supuso una mejora sustancial del nivel de vida de sus ciudadanos. Se ha avanzado en los ámbitos de la educación, la salud, las infraestructuras y la industria. De basarse sobre todo en la agricultura ha pasado a ser una economía diversificada y de relativa prosperidad. Malasia es hoy un país abierto al comercio que participa en un mercado mundial sumamente competitivo y en rápida transformación.

El Marco de Objetivos Nacionales elaborado por el Gobierno tiene por finalidad conseguir una mayor eficacia y unos mejores resultados de los esfuerzos de desarrollo del país de cara a la llamada *Visión 2020*. En ese marco se reconoce que para llegar a ser un país desarrollado, con sus características propias y con confianza en sus posibilidades, Malasia ha de aplicar políticas y programas que refuercen su capacidad para competir en los mercados mundiales, que mejoren la integración y la unidad nacionales y que conduzcan a una mejor distribución de los ingresos y la riqueza mediante la participación significativa de todos los grupos en un crecimiento competitivo y productivo.

Organización de empleadores: Federación de Empleadores Malasios (MEF)

Creada en 1959, la MEF es la principal organización de empleadores del sector privado en Malasia. Su misión es ser el representante esencial de los empleadores del país en los planos nacional, regional e internacional y liderar el desarrollo de los recursos humanos y la promoción de unas prácticas de empleo adecuadas y unas relaciones laborales armoniosas con miras a conseguir objetivos nacionales. La MEF mantiene un foro de consultas para sus miembros sobre cuestiones de interés común y trata de que se adopten buenas prácticas de gestión de los recursos humanos y de relaciones laborales mediante actividades de asesoramiento, capacitación e investigación.

Impacto de la crisis:

A pesar de sus sólidos cimientos económicos, Malasia no ha quedado al margen de los efectos de la crisis económica mundial. El repentino deterioro de la coyuntura económica mundial y la caída de los precios de los productos básicos en la última parte de 2008 produjeron un notable descenso de la demanda externa, lo cual hizo que la economía malasia se contrajera en un 6,2 por ciento en el primer trimestre de 2009 (4T de 2008: 0,1 por ciento), cosa que no ocurría desde el tercer trimestre de 2001. Aunque se espera que la tendencia se invierta hacia el tercer trimestre del año, las previsiones son que el PIB bajará en un 3 por ciento en 2009. El mercado de trabajo se debilitó en la segunda mitad de 2008, pues las empresas, sobre todo las del sector manufacturero, adoptaron una actitud de cautela ante la creciente incertidumbre de la situación. La recesión económica ha afectado también a la demanda de mano de obra como indican el mayor número de puestos de trabajo suprimidos y el menor número de vacantes. Como consecuencia de la desaceleración de la economía, la tasa de desempleo fue creciendo hasta llegar al 4 por ciento en el primer trimestre de

2009 (4T de 2008: 3,1 por ciento). El número de desempleados se incrementó un 13,2 por ciento hasta llegar a 450.700 personas (4T de 2008: + 5,3 por ciento, 351.000 personas). Al mismo tiempo, la población activa aumentó en un 2,6 por ciento, hasta 11,21 millones (4T de 2008: + 1,8 por ciento, 11,17 millones). El mercado de trabajo empezó a dar muestras de recuperación en el segundo trimestre de 2009, pues la tasa de desempleo bajó al 3,8 por ciento en abril y al 3,6 por ciento en mayo. Las reducciones de personal se hicieron mucho menos frecuentes, hasta descender en total a 7.470 trabajadores despedidos en el segundo trimestre (1T de 2009: 12.590). La mayor parte de esos trabajadores (5.307) pertenecían al sector manufacturero, con el 71 por ciento del total (1T de 2009: 9.778, 78 por ciento). Se espera que la tasa de desempleo de 2009 sea del 3,9 por ciento.

A fin de evitar una recesión aún más profunda, el Gobierno adoptó dos conjuntos de medidas de reactivación de la economía. El 4 de noviembre de 2008 anunció el primero de ellos, dotado con 7.000 millones de ringgit y encaminado a anticipar y mitigar el impacto de la crisis económica mundial. El objetivo de aquel primer paquete de medidas era apoyar y fomentar la actividad económica interna, así como promover las iniciativas del sector privado. En marzo de 2009 se presentó en el Parlamento el segundo conjunto de medidas de estimulación de la economía, por valor de 60.000 millones de ringgit. Esos fondos, que representan casi el 9 por ciento del PIB, se emplearán a lo largo del resto de 2009 y de 2010.

Respuesta a la crisis:

Para afrontar los retos que planteaba la crisis económica, la MEF identificó diversas estrategias de desarrollo de los recursos humanos centrándose en la educación, la capacitación, la formación permanente y la mejora de las competencias. Las medidas de más interés eran las siguientes:

I Certificación del nivel de cualificación

La mayoría de los trabajadores de Malasia no posee una certificación de su nivel de cualificación. Para obtenerla, cada trabajador ha de pagar unas tasas de 300 ringgit. Se estima que cada año se suman a la población activa unas 107.000 personas que no tienen la certificación. La MEF ha ejercido presión sobre el Ministerio de Recursos Humanos para que se exima del pago de las tasas a fin de que pueda obtenerla la mayoría de los trabajadores del país. La certificación animará a los trabajadores a participar en programas de cualificaciones y tareas múltiples que les permitirán mejorar sus competencias, lo cual supondrá eventualmente una mejora de la productividad y la competitividad de las empresas.

Respondiendo a una propuesta de la MEF, el Gobierno ha aprobado recientemente un presupuesto de 3 millones de ringgit para el programa de certificación del nivel de cualificación. Aunque la dotación económica del programa está muy por debajo de la que recomendaba la MEF, ha sido sin embargo un paso adelante en la buena dirección, pues unos 7.000 trabajadores de empresas miembros de la MEF se beneficiarán de la primera fase del programa, que está basado en las especificaciones de la Norma Nacional de Cualificaciones Profesionales (NOSS).

La MEF está participando actualmente en el Programa de Acreditación Especial de Logros Anteriores (APA). Se trata de un proyecto experimental que lleva a cabo el Departamento de Desarrollo de las Cualificaciones del Ministerio de Recursos Humanos. Su objetivo es acreditar las competencias

profesionales de los trabajadores ofreciéndoles la oportunidad de obtener el Certificado de Cualificación de Malasia (Sijil Kemahiran Malaysia, SKM) en sus niveles 1, 2 y 3.

II Medidas para reducir la dependencia de trabajadores extranjeros

La MEF ha respaldado la política con la que el Gobierno pretende reducir la dependencia respecto de los trabajadores extranjeros y se ha mostrado partidaria de que la supresión de esos trabajadores se lleve a cabo de una manera gradual y no sobre una base *ad hoc*, de modo que los empleadores tengan tiempo suficiente para ajustarse a la nueva situación. Aduciendo las dificultades que se derivan de la actual crisis económica, la MEF ha conseguido convencer al Gobierno de que no duplique la tasa por trabajadores extranjeros que los empleadores están teniendo que pagar desde el 1 de abril de 2009.

La MEF ha abogado por que el Gobierno redoble sus esfuerzos para detectar y deportar a los trabajadores extranjeros que están en situación ilegal – se estima que hay alrededor de 1 millón en el país. Además, ha propuesto que el Gobierno retire la licencia a las empresas de subcontratación, que son en gran parte responsables de la gran afluencia de extranjeros al mercado de trabajo.

No obstante, como los malasios tienden a rehuir los puestos de trabajo que son sucios, difíciles y peligrosos – los llamados "puestos 3D" por sus iniciales en inglés –, la MEF ha sostenido que determinados sectores, sobre todo los de plantación y construcción, van a seguir necesitando mano de obra foránea. Por ejemplo, aunque las plantaciones han intentado reducir su dependencia de esos trabajadores mediante prácticas de gestión eficientes, mejoras agronómicas y desarrollo de la mecanización, debido a la propia naturaleza de su actividad es posible que a las empresas no les resulte económicamente factible mecanizar por completo la cosecha para obtener el aceite de palma y la extracción del caucho.

Para llenar el vacío que de manera inminente va a crear la salida de trabajadores extranjeros, la MEF recomienda que el Gobierno adopte medidas para incentivar a las mujeres, los jubilados, los estudiantes y las personas con discapacidades a integrarse en el mercado de trabajo.

III Fomento de la creación de empleo

Como durante una coyuntura de recesión económica puede resultar difícil conseguir un empleo permanente, la MEF desplegó su capacidad de influencia para que se creasen más puestos de trabajo a tiempo parcial. Se esperaba que en 2009 la tasa de desempleo superase el 4 por ciento. Con miras a que esta modalidad laboral fuese más factible tanto para los empleadores como para los trabajadores, la MEF propuso que se elaborasen nuevas directrices al respecto, pues la legislación vigente no la favorecía. En la actualidad, los trabajadores a tiempo parcial tienen legalmente derecho a todo el espectro de prestaciones que se recoge en normas como la Ley del Empleo de 1955 y la Ley de Relaciones Laborales de 1967 y contribuyen a la Organización de Seguridad Social (SOCOSO) y al Fondo de Previsión para el Empleo (EPF).

La MEF ha propuesto que el ministro de Recursos Humanos elabore rápidamente unas directrices sobre el empleo de trabajadores a tiempo parcial y sobre la regulación de esa modalidad de empleo. En la nueva normativa debería establecerse que son trabajadores a tiempo parcial todos aquellos que trabajen hasta un 70 por ciento de la jornada completa normal. Sus horas de trabajo pueden no ser las mismas todos los días, pero el total no debe superar ese límite del 70 por ciento. Los

trabajadores a tiempo parcial han de tener derecho a las prestaciones que se contemplan en la legislación, y se propone que la cuantía de esas prestaciones sea proporcional al número de horas trabajadas. La normativa debe tener la máxima flexibilidad posible, de modo que se anime a los empleadores a contratar trabajadores en esta modalidad.

La MEF ha utilizado asimismo su capacidad de influencia para que se elabore una nueva normativa sobre otras formas de trabajo más flexibles, como por ejemplo el trabajo a distancia. Y de nuevo la regulación de este aspecto ha de tener la flexibilidad necesaria para que los empleadores se animen a adoptar esta modalidad. El Gobierno debería también instaurar un mecanismo para resolver los conflictos que sobre su remuneración podrían surgir con estos trabajadores. Este sistema de trabajo puede ser interesante para ambas partes, pues ambas pueden salir ganando: el empleador no necesita disponer de un espacio de oficina, lo que supone un abaratamiento del costo de su actividad; el trabajador no necesita desplazarse a diario a su oficina, lo que le supone un ahorro sustancial tanto de tiempo como de dinero.

IV Programa de capacitación para graduados

Como parte del segundo conjunto de medidas de reactivación, el Banco Central de Malasia (Bank Negara Malaysia) patrocina un programa de capacitación para graduados (GTP) que ofrece a los alumnos la oportunidad de perfeccionar las cualificaciones y competencias que se exigen en el mercado de trabajo. Como participante en esta iniciativa, la MEF coordina el programa y anima a sus miembros a participar en él. El Banco Central de Malasia patrocina a 500 graduados, y a septiembre de 2009 la MEF había recibido 137 solicitudes de diversas empresas, que ofrecían 1.367 plazas de capacitación.

V Conferencia Nacional de la MEF 2009

La Conferencia Nacional de la MEF 2009 estuvo específicamente orientada a ayudar a las empresas a afrontar los cruciales retos derivados de la crisis mediante la mejora de sus recursos humanos y de los servicios que prestan. La Conferencia, que suele celebrarse hacia el final del año, se adelantó especialmente al mes de mayo habida cuenta de la gravedad de la situación económica. Asistieron a ella 220 representantes de empresas afiliadas.

VI Más asistencia a los miembros

Como otra forma de responder a la crisis, la MEF ha reforzado los servicios que presta a sus miembros, por ejemplo enviándoles orientaciones y circulares que, en un estilo sencillo y práctico, recomiendan medidas para reducir costos y así evitar las reducciones de personal y ofreciéndoles servicios de asesoramiento en materia de despidos y programas de supresión de puestos de trabajo.

A través de sus servicios de asesoramiento, la MEF ha orientado a sus miembros sobre la forma de llevar a cabo programas de cese voluntario, así como de lograr que la reducción de su personal sea el último recurso. Se les ha recomendado asimismo que se guíen por los buenos principios que se establecen en el Código de Conducta para la Armonía Laboral, elaborado en 1975 por la MEF, el Congreso de Sindicatos de Malasia y el Ministerio de Recursos Humanos. La MEF ha colaborado también estrechamente con el Departamento de Trabajo sobre la aplicación de medidas de reducción de costos que pueden adoptar las empresas para evitar suprimir puestos de trabajo.

Mauricio

Mauricio ha pasado de ser un país de ingresos bajos con una economía basada en la agricultura a ser un país de ingresos medios con una economía diversificada en la que están en expansión los sectores industrial, financiero y turístico y en la que el PIB viene creciendo, desde que el país se proclamó independiente en 1968, a un promedio del 5-6 por ciento anual. Este crecimiento sostenido puede atribuirse a una serie de factores: la distribución equitativa de los ingresos, el aumento de la esperanza de vida, el descenso de la mortalidad infantil y la importante mejora de las infraestructuras. La economía se basa en el azúcar, el turismo, los textiles y prendas de vestir y los servicios financieros. Otros sectores de actividad más reciente son la elaboración de productos de pescado, las tecnologías de la información y las comunicaciones, los hoteles y la promoción inmobiliaria. Alrededor del 90 por ciento de la superficie cultivada del país se dedica a la caña de azúcar, que aporta el 15 por ciento de los ingresos de exportación.

Organización de empleadores: Federación de Empleadores de Mauricio (MEF)

El objetivo básico de la MEF es proteger y defender los intereses de sus miembros y fomentar la libertad de empresa en Mauricio. Es portavoz de todos los empleadores del país sobre los asuntos sociales y económicos en los que intervienen el Gobierno y otros interlocutores sociales. La MEF representa los intereses de sus miembros en los consejos y comisiones oficiales tanto en el plano sectorial como en el nacional y el internacional.

La variedad de servicios que ofrece la MEF se ha ido ampliando con el paso de los años conforme a las necesidades de sus miembros y del país. Actualmente se ocupa de las relaciones laborales, los estudios económicos, las estadísticas y la investigación, la capacitación y la productividad, la gestión, el desarrollo de empresas a pequeña escala, la salud y la seguridad en el trabajo, la gestión ambiental y el bienestar social, incluida la responsabilidad social de las empresas. En estos momentos sus afiliados son empresas de propiedad predominantemente privada pertenecientes a todos los sectores de actividad económica, con una fuerza de trabajo agregada de 150.000 personas.

Impacto de la crisis:

Hasta el momento, el impacto de la crisis sobre la economía de Mauricio ha sido en general moderado. En cuanto a las empresas, tampoco se han visto gravemente afectadas por la crisis, salvo las que operan en mercados internacionales. Los sectores que más han sufrido hasta ahora son las manufacturas orientadas a la exportación, seguidas por los hoteles y restaurantes y la construcción.

Las empresas que operan sobre todo en el mercado interno están pasando por dificultades debido a la notable desaceleración de la economía del país, mientras que el sector hotelero ha recibido un impulso gracias a los rápidos y concertados esfuerzos que se han hecho en el ámbito comercial para apoyar al sector y a la aplicación de medidas estratégicas contra la crisis. Pese a la situación de depresión que vive la economía, es probable que se puedan evitar los despidos masivos.

Respuesta a la crisis:

I Investigación de los efectos de la crisis sobre las empresas

En junio de 2009 la MEF completó una encuesta sobre 141 empresas de diversos tamaños y pertenecientes a todos los sectores importantes de la economía con la que se pretendía averiguar cómo les había afectado la crisis y qué medidas habían adoptado para mitigar sus efectos negativos. Otro objetivo de la encuesta era calibrar el estado de ánimo que imperaba en la comunidad empresarial en aquellos momentos de incertidumbre económica. En términos de empleo, la encuesta tenía una cobertura de más de 37.000 trabajadores, lo que suponía más de un tercio de la fuerza de trabajo total de los miembros de la MEF. Ésta ha podido utilizar la información obtenida en la encuesta para orientar eficazmente sus gestiones encaminadas a influir en las políticas y sus negociaciones con los interlocutores sociales en representación del sector privado.

II Hincapié en la responsabilidad social y la solidaridad

La MEF ha acogido con satisfacción la decisión del Gobierno de solicitar un pacto social en el que se subraye la necesidad de que los empleadores demuestren que son socialmente responsables y solidarios con sus trabajadores y con la comunidad. La MEF estima que ese pacto social será bueno para los intereses de los empleadores, de los trabajadores y del país en general, pues unirá al pueblo de Mauricio en la respuesta a los retos que se plantean en esta difícil coyuntura.

III Impulso para la economía

Con el mismo espíritu del pacto social, la MEF ha pedido a los empleadores que den un impulso a la economía, lo cual se traduce en que se comprometan a preservar el empleo, hasta donde sea razonable, en estos complicados momentos. El objetivo es que las empresas encuentren oportunidades de ahorrar costos sin tener que reducir sus plantillas. Reconociendo una vez más el elemento humano de la actividad empresarial, la MEF es partidaria de que se adopten medidas de redistribución de personal y modalidades de trabajo flexibles para mejorar la eficiencia y rebajar los costos, de modo que el despido sea sólo el último recurso.

IV Mejora de las cualificaciones de los trabajadores

La MEF es de la opinión de que esta recesión económica ofrece una buena oportunidad para mejorar las cualificaciones de los trabajadores con miras a posicionar mejor a las empresas para que aprovechen su potencial de crecimiento cuando la economía empiece a recuperarse. Ha estado recordando así a las empresas que, aunque pueden ayudar a reducir los costos a corto plazo, los despidos producen muchas veces lagunas de cualificaciones a largo plazo, y que si redoblan sus esfuerzos de capacitación durante este período podrán capitalizar ese mejor nivel de competencia de sus trabajadores cuando la economía se reactive de nuevo. Para contribuir a hacer de las iniciativas de capacitación una alternativa realista a las reducciones de personal, la MEF ha conseguido mediante su influencia que en las Medidas de Protección del Empleo se contemple la posibilidad, para las empresas que reúnan determinadas condiciones, de impartir capacitación en lugar de trabajar un día laborable a la semana, o como máximo dos, durante un período de hasta tres meses, con la posibilidad de repetir esta experiencia mientras se mantenga la crisis económica. Los trabajadores que participen en ella seguirán percibiendo su salario básico durante ese tiempo que dediquen a la capacitación. La Fundación Nacional para la Mejora de las Capacidades (NEF) reembolsará al empleador una cantidad equivalente conforme a una fórmula acordada.

Nigeria

En 1999 Nigeria aprobó una nueva constitución con la que culminaba la transición pacífica de un régimen militar a otro civil. El Gobierno se enfrenta hoy a la difícil tarea de reformar una economía basada en el petróleo e institucionalizar la democracia. Además, se siguen viviendo en el país tensiones étnicas y religiosas que vienen de antiguo. Aunque tanto las elecciones presidenciales de 2003 como las de 2007 se vieron manchadas por sustanciales irregularidades y episodios de violencia, Nigeria está viviendo ahora su más largo período de gobierno civil desde que consiguiera la independencia en 1960. Las elecciones generales de abril de 2007 marcaron la primera transferencia del poder entre civiles en la historia del país.

Organización de empleadores: Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria (NECA)

La NECA es la organización central de empleadores del sector privado organizado de Nigeria, y constituye una plataforma en la que sus miembros pueden interactuar con el Gobierno, los trabajadores, las comunidades y otras instituciones de interés tanto nacionales como extranjeras con miras a promover un entorno armonioso para la actividad empresarial que permita incrementar la productividad y la prosperidad. La NECA posee una base de afiliados de unas 450 empresas que tienen como mínimo cinco trabajadores y que desarrollan su actividad en muy diversos sectores: manufacturas, distribución, comercio minorista, agricultura, minería, finanzas, transporte, servicios, consultorías, etc. Su función principal es defender los intereses de los empleadores y hacer del sector privado un fiable motor del desarrollo.

La NECA representa principal pero no exclusivamente al sector privado. También incluye entre sus afiliados a 15 asociaciones industriales y sectoriales de empleadores, con lo que el total de miembros supera las 2.000 empresas.

Impacto de la crisis:

La crisis económica ha provocado el hundimiento de los precios de los productos básicos, hecho que ha tenido un efecto directo sobre la economía nigeriana al recibir menos por sus exportaciones de petróleo. Se han contraído así los ingresos, y se ha reducido la afluencia de capital a la economía. El descenso de las reservas de divisas ha supuesto una presión sobre los tipos de cambio, y la repercusión de la caída del comercio exterior sobre los bancos ha dado lugar a problemas de falta de fluidez del crédito. No obstante, los bancos nigerianos han sido capaces de resistir el golpe inicial de la crisis gracias a las reservas de liquidez que habían acumulado por los ingresos del petróleo anteriores.

Los indicadores apuntan a un crecimiento de la economía nigeriana del 2,9 por ciento aproximadamente. Aunque es una previsión alentadora, sigue estando por debajo del ritmo de crecimiento de los tres años anteriores, que había sido del 6 por ciento o más. Ello está impulsando a los responsables económicos del país a articular con claridad las políticas monetarias y a proceder con cautela en la adopción de un marco de objetivos en materia de inflación.

Respuesta a la crisis:

I Equipo asesor del Presidente

En enero de 2009 se creó el Comité Directivo Presidencial sobre la Crisis Económica Mundial, cuya misión era identificar los sectores afectados por la crisis y asignar fondos para intervenciones al respecto. Formaban parte de ese equipo dos representantes de la NECA, con lo que ésta obtenía un acceso directo al Gobierno. El Comité Directivo estimó que los dos sectores más afectados por la crisis eran el textil y el agrícola, y como resultado de las actividades de movilización de la NECA en el proceso de diálogo social se asignó al primero de ellos un fondo de intervención de 70 millones de dólares EE.UU. y otro al segundo de 30 millones de dólares EE.UU. La NECA ha considerado estas medidas como un gran éxito y una muestra de la eficacia del diálogo social, que a veces no resulta fácil en el país.

II Información compartida

Ante la coyuntura de crisis la NECA ha venido organizando reuniones trimestrales para compartir información sobre las medidas que están adoptando sus miembros para hacer frente a la situación. Estas reuniones se celebran por comisiones que se ocupan de los recursos humanos y los aspectos financieros y económicos, de manera que cada comisión puede compartir mejor la información y las experiencias con sus contrapartes de otras empresas. La NECA ha organizado asimismo seminarios sobre la forma de gestionar la reducción de personal y sobre las prácticas laborales más idóneas que han resultado de suma utilidad para sus miembros.

III Programas de consultoría

Además, la NECA contrató a un experto en productividad y gestión de la calidad para que impartiera seminarios gratuitos sobre la forma de dirigir las empresas en momentos de crisis. En esos seminarios se tratan cuestiones generales de interés para los miembros y aspectos concretos de su gestión a los que han de atender en este período de crisis. Estos programas de consultoría se han basado en las necesidades reales, y se han enfocado específicamente a las microempresas y las empresas pequeñas. Los programas han sido financiados por la NECA, y la respuesta que han cosechado entre sus destinatarios indica que han modificado considerablemente la forma de actuar de los propietarios de esas empresas.

IV Informe sobre el Gobierno

La NECA tiene la intención de publicar en 2010 un Informe sobre el Gobierno en el que se evalúen sus políticas en función de sus efectos sobre las empresas y sobre la sociedad. En el informe se detallarán los aspectos en los que a juicio de la NECA el Gobierno ha tenido éxito y aquellos otros en los que sería necesario seguir trabajando. Se analizará así más a fondo la respuesta del Gobierno a la crisis, así como la eficacia del diálogo social en la elaboración de las futuras políticas económicas.

Noruega

El PIB per cápita de Noruega es uno de los más altos del mundo. Sin embargo, como les ocurre a todos los países industrializados, el país está afrontando nuevos retos derivados de la globalización. Los costos salariales son elevados, lo que ha hecho que el sector de exportación sea vulnerable a la competencia de terceros en los mercados. La fuerza de trabajo está muy cualificada, pero en comparación con otros países no se ha atendido mucho a la innovación y la I+D. Aunque su base de petróleo aporta importantes ingresos a la economía, se precisa una política económica que apoye el crecimiento en los sectores que operan en la Noruega continental y compiten en los mercados internacionales. El desempleo es relativamente bajo, con una tasa de alrededor del 3,1 por ciento en octubre de 2009. El mercado de trabajo es muy restringido, y en el futuro Noruega necesitará más gente cualificada que se incorpore a su población activa. Los trabajadores migrantes representan actualmente alrededor del 4 por ciento de la fuerza de trabajo total. Noruega pertenece al EEE (Espacio Económico Europeo), y las empresas del país participan en el mercado interior de la Unión Europea y están muy condicionadas por las políticas y regulaciones comunitarias.

Organización de empleadores: Confederación de Comercio e Industria de Noruega (NHO)

La NHO es el principal órgano de representación de los empleadores noruegos del sector privado, con una afiliación actual de 20.000 empresas, que suponen unos 508.000 puestos de trabajo y que van desde pequeños negocios de propiedad familiar hasta empresas multinacionales. Además de la organización central, que tiene su sede en Oslo y que defiende en el plano transectorial los intereses de los miembros, las empresas afiliadas se integran asimismo en 21 federaciones sectoriales de ámbito nacional. Estas federaciones sectoriales protegen y promueven los intereses que tienen que ver específicamente con cada ramo de la economía. La NHO posee también 15 oficinas regionales que ofrecen un punto de contacto local entre las empresas miembros y las autoridades. La actividad de la NHO se desarrolla en tres ámbitos principales:

- Promover una legislación y unas políticas industriales que propicien un clima empresarial de prosperidad y asegure que las condiciones generales en las que se desarrolla la actividad empresarial respondan a ese objetivo.
- Representar a los empleadores en la negociación colectiva.
- Prestar servicios y asesoramiento a las empresas miembros sobre muy diversos temas: asistencia jurídica, negociación colectiva e interpretación de los convenios, legislación y políticas internacionales y europeas, compras públicas, política comercial, derechos a pensión, ética y responsabilidad social de la empresa, etc.

Impacto de la crisis:

En una encuesta de población activa realizada por la Oficina de Estadística de Noruega se ha puesto de manifiesto una tendencia negativa del empleo en 2009, lo que indica que las empresas se están viendo obligadas a efectuar importantes ajustes en sus plantillas para adecuarlas al menor nivel de actividad; son muchas las empresas que prevén realizar despidos en los próximos meses,

especialmente en los sectores de las manufacturas, la construcción y los hoteles y otros alojamientos.

En los próximos dos años se pondrá a prueba la capacidad de adaptación de importantes segmentos de la industria; en particular, tendrán problemas, y precisarán de profundos cambios estructurales, los astilleros y los fabricantes de equipos de navegación y para la industria del petróleo.

Respuesta a la crisis:

I La crisis como oportunidad

Cuando en enero de 2009 adoptó un conjunto de medidas con las que aliviar los efectos de la crisis, el Gobierno noruego incluyó hasta cierto punto en ellas muchas de las propuestas que había formulado la NHO. Ésta había señalado la importancia de considerar también la crisis económica como una oportunidad para reforzar a largo plazo las ventajas competitivas de la economía nacional, con especial atención a la construcción y las infraestructuras, la I+D, el medio ambiente y el mercado de trabajo, todos ellos factores importantes para conseguir un crecimiento que haga que la economía sea más fuerte cuando se supere la crisis.

II Más financiación para la actividad empresarial y las infraestructuras

Como resultado de las actividades de movilización de la NHO se incrementó la financiación de la investigación básica relacionada con la actividad empresarial, se introdujo un plan especial de colaboración entre las empresas y la universidad, se elevó la financiación pública del sistema de aprendices y se aprobó una deducción fiscal extraordinaria para las empresas con actividades de I+D. Se aumentaron asimismo los fondos destinados a proyectos de carreteras, vías ferroviarias y otras infraestructuras, y se aprobaron diversos incentivos fiscales para las empresas. Se adoptaron además medidas de apoyo para intensificar la utilización de fuentes de energía renovables y de sistemas de eficiencia energética.

III Fondos para las PYME

La NHO consideró un logro importante que, a través de Innovación Noruega, empresa de propiedad estatal que promueve el desarrollo industrial para aprovechar el potencial de diversos distritos y regiones, se asignaran fondos especialmente dirigidos a las pequeñas y medianas empresas.

IV Sistema flexible de despidos temporales

La NHO y la Confederación de Sindicatos de Noruega (LO) pidieron de manera conjunta que se adoptaran medidas especialmente dirigidas al sector industrial/manufacturero y al mercado de trabajo. El resultado más importante de esa iniciativa fue la flexibilización del sistema de despidos temporales.

V Más cooperación pública-privada

A comienzos de 2009 la NHO empezó a hacer hincapié en la necesidad de una iniciativa basada en la cooperación pública-privada para realizar inversiones en el sector público, las infraestructuras y la investigación con miras a facilitar la salida de la crisis. Una iniciativa del mismo tipo ha sido propuesta recientemente por la Comisión Europea.

Nueva Zelandia

A lo largo de los últimos 20 años Nueva Zelandia ha pasado de ser una economía agraria dependiente de un acceso muy favorable al mercado británico a ser una economía de libre mercado más industrializada y con capacidad para competir en los mercados mundiales. La economía entró en recesión en 2008. Al igual que sus homólogos de todo el mundo, el Banco Central bajó drásticamente los tipos de interés, y el nuevo Gobierno respondió con planes para elevar el crecimiento de la productividad y desarrollar las infraestructuras.

Organización de empleadores: Organización de los Empleadores de Nueva Zelandia (Business NZ)

Business NZ se creó en 2001 mediante la fusión de dos organizaciones anteriores, la Federación de Empleadores de Nueva Zelandia y la Federación de Empresas Manufactureras de Nueva Zelandia.

Business NZ lleva a cabo actividades de concienciación sobre las políticas, a nivel nacional e internacional, para cuatro organizaciones regionales de servicios empresariales y para sus empresas miembros:

- Asociación de Empleadores y Empresas Manufactureras (Septentrional)
- Asociación de Empleadores y Empresas Manufactureras (Central)
- Cámara de Comercio de Empleadores de Canterbury
- Asociación de Empleadores de Otago Southland.

Business NZ se financia básicamente a través de las organizaciones regionales por medio de suscripciones voluntarias. Gestiona asimismo un Grupo de Grandes Empresas, al que pertenecen más de 40 de las mayores compañías del país. Si a ello se añade su Grupo Industrial, del que forman parte unas 70 asociaciones industriales y sectoriales, Business NZ puede así obtener las opiniones de más del 80 por ciento de los empleadores, desde los más pequeños hasta los más grandes.

Business NZ funciona como un órgano de movilización y de elaboración de políticas, que son desarrolladas y divulgadas con el asesoramiento de su consejo y de sus organizaciones miembros.

Business NZ participa en consultas bipartitas con el Gobierno, así como en reuniones tripartitas en las que está presente la organización central de los sindicatos.

Impacto de la crisis:

Como nación pequeña situada en la periferia del mundo, Nueva Zelandia se ha visto afectada por el brusco descenso del comercio mundial, que se inició a finales de 2008 y que parece poco probable que se invierta durante 2009. En los comienzos de la crisis había un amplio margen de maniobra para aplicar una política contracíclica a base de medidas fiscales y monetarias, y así se hizo en estos dos frentes. Sigue habiendo hoy más margen para una política de relajación monetaria que en la mayoría de los países de la OCDE, pero la política fiscal está limitada por las previsiones de crecimiento de la deuda y la consiguiente inquietud sobre la calificación crediticia del país. Aun así, se ha producido una prolongada recesión, con una corrección del mercado de la vivienda y una reducción del nivel de endeudamiento de los hogares y las empresas, y sólo hay indicios de un débil crecimiento.

Respuesta a la crisis:

I Reducción de costos /Nuevas fuentes de ingresos

La primera medida que adoptó Business NZ como respuesta a la crisis fue empezar a reducir costos y ahorrar, pero sin sacrificar la calidad de los servicios a los que estaban acostumbrados sus miembros. En segundo lugar, se inició una agresiva política de búsqueda de nuevos miembros, nuevas fuentes de ingresos y nuevas oportunidades de servicios. Por ejemplo, se ha comenzado a impartir más seminarios sobre los temas más solicitados por los miembros, como la reducción del personal entre otros, así como a ampliar el servicio de asesoramiento jurídico.

II Grupo Asesor sobre la Reducción de Personal y la Transición Laboral

El Grupo, instituido en colaboración con el Ministerio de Trabajo y en el que participan los sindicatos, se creó para obtener retroalimentación y orientaciones prácticas de la comunidad empresarial sobre cuestiones relacionadas con el empleo. Lo preside el Director Ejecutivo de Business NZ y lo componen dos representantes de ésta y dos del Consejo de Sindicatos. Se reúne más o menos una vez al mes para analizar los datos oficiales de desempleo y elaborar estrategias adecuadas, honestas y pragmáticas, con las que responder a los problemas generados por la crisis.

III Más colaboración = más presión

Atendiendo a los deseos de los miembros, se ha adoptado la actitud de intensificar el contacto con los políticos, y se ha creado un nuevo tipo de afiliados, el denominado Grupo de Grandes Empresas. Integrado por más de 40 grandes compañías o multinacionales presentes en el país y pertenecientes a todos los sectores, el Grupo representa a empresas que dan empleo a casi la mitad de los trabajadores neozelandeses. Es una plataforma en la que las grandes compañías pueden compartir información sobre las respuestas a la crisis que mejor están funcionando en los ámbitos de la capacitación y el empleo, y en la que pueden examinar a fondo las posibilidades que existen de sacar al país de la recesión. El Grupo tiene acceso a los niveles más altos del Gobierno y ha contribuido a que éste y las empresas trabajen juntos y más eficazmente para reducir el impacto de la crisis. De esta iniciativa se ha derivado no sólo la creación de un foro en el que analizar conjuntamente la situación de las empresas, sino también un crecimiento de los ingresos para Business NZ en Wellington, donde se halla la oficina encargada de movilizar su capacidad de influencia.

IV Liderazgo y alianzas

Cuando Nueva Zelandia celebró en noviembre de 2009, para examinar las formas de responder a la crisis, una Cumbre Nacional sobre el Empleo, Business NZ presentó un documento público que contenía 20-30 medidas prácticas que podría adoptar el Gobierno para mitigar sus efectos. La iniciativa fue sumamente eficaz, y el Gobierno adoptó muchas de aquellas medidas. En todo este tiempo de dificultades económicas Business NZ ha venido dando pasos como éste para ejercer un liderazgo público manteniendo informados a sus miembros, así como a la sociedad en general, de los nuevos acontecimientos y las nuevas decisiones de política. Asimismo, está buscando constantemente nuevas oportunidades para colaborar con el Gobierno y con los funcionarios superiores y para concertar alianzas con otras organizaciones.

Países Bajos

Los Países Bajos poseen una economía abierta que depende en gran medida del comercio exterior. Destacan en ella la estabilidad de las relaciones laborales, el bajo nivel de desempleo y de inflación, el considerable superávit en cuenta corriente (hasta 2008) y su importante papel como nudo de transportes en Europa. El país posee un sector de servicios bien desarrollado y diferenciado, y la actividad industrial tiene sus puntos fuertes en la elaboración de productos alimentarios, los productos químicos, el refinado de petróleo y la maquinaria eléctrica. Los Países Bajos han sido una de las naciones europeas que más inversión extranjera directa han atraído, y uno de los cuatro principales inversores en los Estados Unidos. El ritmo de crecimiento del empleo alcanzó en 2007 su nivel máximo en 10 años, pero el crecimiento económico se redujo bruscamente en 2008, pues por efecto de la crisis financiera mundial cayó la demanda y surgió el temor a una recesión en 2009.

Organización de empleadores: Federación de la Industria y de los Empleadores de los Países Bajos (VNO-NCW)

La VNO-NCW es la mayor organización de empleadores de los Países Bajos. Representa los intereses de los negocios y la industria y ofrece diversos servicios a sus miembros. En defensa de los intereses de éstos, trata de promover en el país un entorno de alta calidad para la actividad empresarial y un clima favorable para la inversión con miras a mejorar la competitividad de la industria. Su actividad se extiende a cuestiones relacionadas con la educación, las infraestructuras, las finanzas públicas, la fiscalidad, el medio ambiente, el mercado de trabajo y la seguridad social.

La VNO-NCW se compone de más de 160 asociaciones sectoriales, que representan a más de 115.000 empresas. Éstas cubren casi todos los sectores de la economía excepto la agricultura, e incluyen a más del 80 por ciento del total de empresas de mediano tamaño del país y a casi todas las grandes compañías por acciones. Casi todas las empresas de más de 500 trabajadores están afiliadas a la VNO-NCW, y también más de la mitad de las que tienen entre 10 y 100 empleados.

Impacto de la crisis:

La crisis mundial ha provocado una contracción de la economía neerlandesa, con un incremento moderado de las cifras de desempleo. Tras pasar por un período de fuerte recesión, la economía está dispuesta a reanudar el crecimiento cuando el comercio mundial empiece a recuperarse. Un plan de estímulos fiscales bien diseñado y una política monetaria favorable han contribuido también a preparar el terreno para la recuperación de la economía, aunque es probable que el crecimiento no sea lo bastante fuerte para evitar que el desempleo siga aumentando hasta finales de 2010. Para restablecer la sostenibilidad fiscal será necesario insistir más en las políticas activas del mercado de trabajo y flexibilizar la legislación de protección del empleo para así contribuir al crecimiento de la población ocupada.

Respuesta a la crisis:

I Acuerdo con la Fundación del Trabajo

La VNO-NCW tiene una fuerte tradición de diálogo social y tripartismo, y pudo así llegar a un acuerdo en marzo de 2009 con los sindicatos en el seno de la bipartita Fundación del Trabajo y en conjunción con el programa de políticas del Gobierno. El acuerdo incluía medidas sobre la utilización de contratos de trabajo flexibles, un plan de recuperación de las pensiones y unos incrementos salariales moderados.

II Prevención del desempleo juvenil

Junto con los demás interlocutores sociales, la VNO-NCW identificó la prevención del desempleo juvenil como uno de los objetivos importantes para el futuro. Considerando que es crucial integrar a los jóvenes en el mercado de trabajo y mantenerlos en él a largo plazo, ha ejercido una activa presión para que se establezcan programas de prácticas laborales que permitan capacitarse a todos los que habiendo terminado sus estudios lleven más de tres meses sin empleo. Se contribuirá así a solucionar el problema de los jóvenes que no pueden adquirir una buena competencia profesional porque no encuentran posibilidades de trabajar en prácticas. Al término de esos programas de capacitación, a los jóvenes se les ofrecerá siempre que sea posible un contrato laboral.

III Reciclaje profesional para trabajar en sectores con escasez de mano de obra

La VNO-NCW reconoce que, una vez que la economía empieza a recuperarse, diversos sectores pueden tener dificultades para cubrir puestos vacantes. Con miras a solucionar ese problema, la VNO-NCW ha empezado a utilizar su capacidad de influencia para que se instauren programas de reciclaje profesional mediante los cuales los trabajadores se preparen para los empleos que se crearán dentro de unos cuantos años. Con el objetivo de que quienes se han quedado desempleados por efecto de la crisis puedan volver a trabajar lo antes posible, la VNO-NCW ha conseguido mediante su presión que se creen unos centros de movilidad que, muy vinculados a diversos sectores, contribuyen a prestar apoyo profesional y fomentan la movilidad de los trabajadores.

IV Antes el trabajo que los ingresos

La VNO-NCW ha venido abogando activamente por que los esfuerzos de lucha contra la crisis se centren más en el trabajo que en los ingresos, y estima que todos los fondos disponibles han de dedicarse, antes que a subir los salarios, a la seguridad en el empleo y a la capacitación. A fin de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores del sector privado y del sector público, la VNO-NCW ha desplegado su capacidad de influencia para que las revisiones salariales sean modestas, diferenciadas y generales, con el objetivo supremo de conservar el mayor número posible de puestos de trabajo.

V Plan de reducción de la jornada laboral

Conforme a este plan, las empresas afectadas por la crisis pueden solicitar la inscripción temporal de algunos de sus trabajadores en un registro regulado por la Ley del Seguro de Desempleo (WW). El empleador puede reducir hasta el 50 por ciento la jornada laboral del trabajador, y durante ese período éste recibe el subsidio de desempleo correspondiente a las horas en que no trabaja. En principio este plan es aplicable durante un máximo de tres meses, con la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una, y se completa con acuerdos para la capacitación de los acogidos al plan durante el tiempo en que no están trabajando. Los fondos destinados a este plan se han fijado en 375 millones de euros como máximo.

República Checa

De los países postcomunistas de Europa central y oriental, la República Checa ha sido uno de los más estables y prósperos. El mantenimiento de un clima de inversión abierto ha sido un elemento clave de su transición desde una economía comunista de planificación centralizada hasta una economía de mercado en pleno funcionamiento. En su calidad de miembro de la Unión Europea, y con una ventajosa situación en el centro de Europa, una estructura de costos relativamente bajos y una fuerza de trabajo bien cualificada, la República Checa ha sido un destino atractivo para la inversión extranjera. Antes de su adhesión en 2004, el Gobierno checo armonizó sus leyes y reglamentaciones con las de la Unión Europea. El Gobierno espera cumplir hacia 2012 las condiciones para integrarse en la zona euro. La economía checa, pequeña, abierta y orientada a las exportaciones, creció a más de un 6 por ciento anual en 2005-2007, y ese fuerte crecimiento se mantuvo durante los tres primeros trimestres de 2008.

Organización de empleadores: Unión de Industrias de la República Checa (SP)

La SP participa en el Consejo para el Diálogo Social, que es el órgano tripartito nacional de alto nivel, firma acuerdos generales con el Gobierno y defiende los intereses de sus miembros en negociaciones tripartitas nacionales y sectoriales sobre determinadas cuestiones, como el empleo, la legislación laboral, la negociación colectiva, los salarios y la salud y seguridad en el trabajo. Entre otros servicios que presta a sus miembros, la SP utiliza su capacidad de influencia en el Gobierno, ofrece asesoramiento (jurídico, económico y social) e imparte cursos (en el Instituto de la SP). Su Secretaría distribuye el Boletín de la SP, y su Centro de Proceso de Datos mantiene estadísticas y realiza análisis económicos que se ponen a disposición de las empresas afiliadas.

La SP está integrada por 26 federaciones de empleadores y profesionales que agrupan a unas 1.100 empresas grandes, pequeñas y medianas que operan en diversos sectores de las manufacturas y los servicios y que suponen una fuerza de trabajo de 1 millón de personas.

Impacto de la crisis:

A pesar de la crisis financiera mundial, el conservador sistema financiero checo se ha mantenido relativamente saneado. La tasa de crecimiento económico, sin embargo, cayó en el último trimestre de 2008, debido sobre todo a un significativo descenso de la demanda de exportaciones checas en Europa Occidental. Se espera que esta tendencia continúe, y en numerosos análisis se predice una ligera contracción de la economía checa en 2009 como efecto secundario de la crisis, pues se está desacelerando el crecimiento de los países con que comercia y ello repercutirá a su vez en la situación económica nacional.

Respuesta a la crisis:

I Reducción de los ajustes de personal y limitación de los despidos temporales

En un intento de mantener de 50.000 a 70.000 puestos de trabajo, la SP participó con el Gobierno y los sindicatos en los trabajos preparatorios para rebajar las contribuciones de seguridad social al 15

por ciento de la cuantía de los salarios brutos. Se adoptaron asimismo medidas contra la insolvencia para ayudar a las empresas que se enfrentaban a la quiebra a dar más seguridad a sus trabajadores.

II Reducción de la carga fiscal y ayudas para estimular la actividad empresarial

Para liberar recursos de las empresas, la SP ejerció con éxito presión sobre el Gobierno para que acortase los períodos de amortización contable, de tres años a uno en la primera categoría y de cinco años a dos en la segunda, lo cual debería significar 360 millones de euros disponibles para las empresas. En enero de 2009 la SP contribuyó asimismo a que se rebajara en un 1,5 por ciento el tipo de las contribuciones a la seguridad social y se facilitara la obtención de garantías para la concesión de préstamos.

Con miras a apoyar a las PYME, la SP ejerció presión para que se aceleraran los reembolsos del IVA para las empresas y los autónomos que solicitasen la devolución por medios electrónicos, y para que a las empresas con menos de cinco empleados se les eximiera en 2009 de pagar por adelantado el impuesto sobre la renta de las sociedades. Con estas iniciativas se ayudará a las pequeñas empresas dotándolas de más recursos financieros.

III Pedidos seguros para las empresas en época de crisis

A fin de apoyar a los exportadores, la SP utilizó su capacidad de influencia para que se incrementaran el capital de explotación del Banco de Exportación de la República Checa y los recursos del organismo oficial que asegura las exportaciones. Se aprobó un paquete de ayudas, por valor de 140 millones de euros, dirigidas a los empresarios del sector agrícola, y la inversión en infraestructuras de transporte se incrementó hasta más de 4.400 millones de euros. Asimismo, con miras a reforzar a largo plazo la economía, la SP presionó con éxito para que se invirtieran en investigación y desarrollo 1.400 millones de euros, parte de los cuales procedían de la Unión Europea.

IV Apoyo a la industria del automóvil

Con la apertura de nuevas fábricas en el país por parte de las empresas Skoda y Hyundai, la SP ha estado ejerciendo una activa presión sobre el Gobierno para que amplíe a los automóviles las deducciones del IVA a fin de estimular la demanda. Es de esperar que esta medida represente un impulso financiero para este sector tan importante en la economía checa.

Singapur

Incluidos los no residentes, Singapur tiene unos cinco millones de habitantes. Es un país muy cosmopolita y de gran diversidad, en el que los chinos son la etnia mayoritaria junto a numerosos malasios, indios y personas de otros orígenes. Hay cuatro idiomas oficiales: el inglés, el malayo, el tamil y el chino. La economía depende mucho de las exportaciones y del acabado de productos importados, sobre todo manufacturas. El sector manufacturero es importante para la economía, y la industria está bastante diversificada, destacando la electrónica, el refinado de petróleo, los productos químicos, la industria mecánica y los equipos biomédicos. Singapur posee uno de los puertos más activos del mundo. Se prevé que la economía repunte en 2010 tras la recesión de 2009.

Organización de empleadores: Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF)

Creada en 1980, la SNEF integra a más de 2.000 empleadores y se dedica a mantener un clima de armonía en las relaciones laborales y a ayudar a los empleadores a alcanzar la excelencia en sus prácticas de empleo, de la que se derivarán una mayor productividad y competitividad y una mejor calidad de vida laboral para sus trabajadores. La SNEF trata activamente de facilitar la colaboración tripartita, en las relaciones laborales, entre el Gobierno, los empleadores y los sindicatos.

Impacto de la crisis:

Singapur entró en recesión técnica en el tercer trimestre de 2008, siendo los primeros afectados el sector financiero y las manufacturas. En el trimestre siguiente la crisis se extendió a casi todos los sectores clave, y el PIB descendió en un 4,2 por ciento interanual. El Gobierno adelantó el presupuesto a enero de 2009 y aprobó, para reactivar la economía, una serie de medidas de adaptación, dotadas con 20.500 millones de dólares de Singapur. Pese a ello el PIB siguió bajando en el primer trimestre de 2009 a un ritmo sin precedentes, el 9,5 por ciento, debido al brusco descenso de la demanda externa e interna.

En cuanto al mercado de trabajo, en el cuarto trimestre de 2008 y en el primero de 2009 se perdieron 18.000 empleos. En ese mismo período creció también la tasa de desempleo de residentes, que pasó del 3,6 al 4,8 por ciento. De ahí que una de las claves de la respuesta inicial a la mala coyuntura económica fuera tratar de salvar el mayor número posible de puestos de trabajo.

Respuesta a la crisis:

I Gestión del exceso de mano de obra

El 19 de noviembre de 2008, y junto con el Ministerio de Trabajo (MOM) y el Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC), la SNEF publicó las Directrices Tripartitas sobre la Gestión del Exceso de Mano de Obra, que tenían por finalidad ayudar a las empresas a gestionar el exceso de personal y a no suprimir puestos de trabajo salvo como último recurso. En estas directrices se recomendaban entre otras cosas una jornada de trabajo semanal más corta, despidos temporales, recortes salariales y otras medidas de reducción de los costos no salariales. La SNEF actuó con rapidez para informar de las directrices a los representantes de sus más de 3.000 miembros y prestó ayuda para su aplicación.

a más de 250 empresas. El resultado fue que el número de reducciones de la jornada y de despidos temporales pasó de 550 antes de la crisis a 26.500 en el primer trimestre de 2009. De no haber sido por estas medidas, muchos de esos trabajadores podrían haber perdido totalmente su empleo.

II Capacitación y mejora de las cualificaciones

En diciembre de 2008 el Gobierno aprobó el Programa de Mejora de las Cualificaciones y la Adaptabilidad (SPUR), en el que se concedían fuertes subvenciones a la matriculación en cursos de capacitación y al pago de las nóminas de los trabajadores que los siguieran. El programa permitió a las empresas gestionar mejor sus excesos de capacidad enviando a algunos miembros de su personal a mejorar sus competencias profesionales, y la SNEF pudo ayudar a más de 200 empresas, con 10.000 trabajadores en actividades de capacitación durante el primer año. En enero de 2009, los interlocutores tripartitos hicieron pública una versión revisada de las directrices del Consejo Nacional para los Salarios, en las que se abordaban los retos que en esta esfera planteaba la mala coyuntura económica y se proporcionaba a las empresas una base para congelar las remuneraciones o recortarlas en caso necesario. Al mismo tiempo, la SNEF pidió a las empresas que redujeran otros costos no salariales. El Gobierno reaccionó reduciendo el impuesto sobre la renta de las sociedades e incluyendo otras medidas de alivio fiscal en el presupuesto de 2009.

III Grupo de trabajo tripartito

Se creó un grupo de trabajo integrado por el Gobierno, la NTUC y la SNEF para acopiar información actualizada y de retroalimentación sobre las cuestiones relacionadas con la mano de obra durante la depresión económica. El grupo revisó asimismo las Directrices Tripartitas sobre la Gestión del Exceso de Mano de Obra para mejorar su aplicación práctica, y como resultado de la información obtenida de empleadores y sindicatos el número de cursos impartidos al amparo del SPUR se elevó de 150 a más de 1.000. Además, se estableció el Programa de Cualificaciones Profesionales para ayudar a los trabajadores a obtener nuevas competencias o mejorar las que ya poseían. A octubre de 2009 unos 244.000 trabajadores se habían apuntado a cursos de capacitación del SPUR.

Bajo la dirección de la SNEF, el Grupo de Trabajo constituyó 12 Equipos Tripartitos para las Estrategias de Reactivación (TRUST), cuya misión era visitar empresas para que conocieran mejor todas las medidas disponibles y asesorarlas y orientarlas sobre la aplicación de las que eran específicas de sus empresas y sectores. Se prestó así asistencia directa a más de 600 empresas.

IV Más capacidad de asistencia a los empleadores

Debido a la gravedad de la coyuntura, la SNEF abrió una línea telefónica gratuita y un servicio de asesoramiento por correo electrónico para empresas no afiliadas, lo que hizo que aumentaran considerablemente las peticiones de asesoramiento sobre la gestión del exceso de personal. Entre noviembre de 2008 y julio de 2009, 5.000 empresas recibieron ayuda en esta esfera. Para satisfacer la demanda de capacitación, la SNEF incrementó su capacidad al respecto en un 40 por ciento, contratando más personal para hacer frente a esa mayor carga de trabajo y creando una nueva dependencia para comercializar los cursos del SPUR. Se instauró también un sistema de financiación para ayudar a los miembros que solicitaran la asistencia de los servicios de asesoramiento de la SNEF con miras a modificar sus prácticas de empleo, políticas de recursos humanos y estructura salarial y a adoptar medidas de reducción de costos para mejorar su competitividad y su sostenibilidad.

Sri Lanka

A pesar de sufrir una brutal guerra civil que se inició en 1983, Sri Lanka consiguió un crecimiento anual medio del PIB del 4,5 por ciento en los últimos 10 años, salvo una recesión en 2001. A finales de diciembre de 2004, un gran tsunami costó unas 31.000 vidas, dejó más de 6.300 desaparecidos y 443.000 desplazados y destruyó propiedades valoradas en 1.500 millones de dólares EE.UU. El gasto público en desarrollo y acciones militares elevó el crecimiento anual del PIB a cerca del 7 por ciento en 2006-2007, pero después la recesión mundial provocó una desaceleración en 2008. El elevado gasto público y los altos precios del petróleo y los productos básicos hicieron también que aumentara la inflación hasta alrededor del 15 por ciento en 2008. Los sectores más dinámicos de la economía de Sri Lanka son hoy la elaboración de productos alimentarios, incluidas bebidas, los textiles y la confección de prendas de vestir, la construcción de puertos, las telecomunicaciones, los seguros y la banca.

Organización de empleadores: Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)

La EFC representa los intereses de los empleadores en las relaciones laborales y en la resolución de conflictos con sindicatos y trabajadores. Coordina la posición de los empleadores con miras a mejorar las relaciones entre las empresas miembros y sus trabajadores y a fomentar la observancia de unas condiciones de empleo justas.

Entre los principales servicios que la EFC presta a sus miembros están la representación ante los tribunales laborales, órganos de arbitraje y tribunales industriales, así como en las inspecciones del Ministerio de Trabajo; el asesoramiento sobre cuestiones jurídicas y de relaciones laborales; la negociación de convenios colectivos y soluciones de conflictos en el plano de la empresa y del sector, y programas de capacitación.

La EFC representa los intereses de los empleadores en diversos órganos nacionales de carácter bipartito o tripartito, como la Comisión Directiva sobre los Salarios y el Consejo Asesor Nacional. Está integrada por 400 empresas de propiedad privada o mixta pertenecientes a todos los sectores de actividad económica. La fuerza de trabajo agregada que ello supone es de unas 500.000 personas, de las que 375.000 corresponden al sector de las plantaciones.

Impacto de la crisis:

Hasta la segunda mitad de 2009 no empezó Sri Lanka a sentir los efectos de la crisis financiera. Los datos trimestrales de las empresas que cotizan en bolsa indican una tendencia a la baja de los beneficios. Se corre asimismo el riesgo de un descenso de las reservas de divisas si los nacionales del país que trabajan en el sector doméstico de Oriente Medio empiezan a perder su empleo. Hay muy poca liquidez en el mercado, lo que ha hecho más difícil obtener préstamos públicos, aunque el Gobierno ha conseguido mantener el crecimiento del PIB. Pero es posible que el PIB sea un indicador engañoso en estos momentos debido al alto nivel del gasto público. En cuanto a las soluciones, el gasto público ya es alto, lo que reduce las posibilidades de reactivar por ese camino la economía.

Respuesta a la crisis:

I Simposio sobre la recesión mundial y sobre opciones estratégicas para los empleadores

Con la asistencia de la OIT, la EFC organizó un simposio, que se celebró en mayo de 2009, para analizar y tratar de comprender el posible impacto de la crisis económica mundial sobre las empresas de Sri Lanka. Asistieron representantes de las organizaciones de empleadores, los sindicatos, el Gobierno y organizaciones internacionales. El Dr. Ramani Gunatilleke, economista, se encargó de la intervención central, dedicada a la actual coyuntura económica y a los problemas que plantea el marco de relaciones laborales del país. En su ponencia identificó algunos de los retos que debe afrontar Sri Lanka a consecuencia de la crisis, entre ellos la flexibilización de las modalidades de trabajo y la asignación de tareas, la normativa aplicable a las reducciones del personal, la capacitación y el desarrollo, el incremento de la productividad y la eficacia del proceso de diálogo social.

II Presión en pro de políticas más eficaces desde el punto de vista del costo

La ECF pudo aprovechar la información que había obtenido en el simposio para ejercer una adecuada presión sobre el Ministerio de Trabajo con miras a reformar la política laboral a fin de hacerla más eficaz desde el punto de su costo. Como resultado de esas gestiones, algunos miembros han podido conseguir la autorización administrativa a una jornada semanal de cinco días. A esas empresas les ha resultado muy útil esta nueva modalidad para reducir sus gastos.

III Encuesta a los miembros

La EFC realizó una encuesta entre todos sus miembros para conocer mejor el impacto de la crisis económica sobre las empresas del país. Las preguntas se centraban en cuestiones relacionadas con los niveles de mano de obra, los planes de jubilación voluntaria y la supresión general de puestos de trabajo. Una vez terminada la encuesta, la EFC realizó un seminario para examinar sus resultados. Se ponía de manifiesto en ellos que los empleadores estaban buscando activamente formas de responder a la crisis que, siempre que fuera posible, no incluyeran la reducción de su personal. El seminario dio a las empresas una oportunidad de compartir sus diversas reacciones a la crisis y también de conocer otras opciones distintas y eficaces que se estaban adoptando en la comunidad empresarial. Los resultados de la encuesta se difundieron asimismo a través de los medios de comunicación.

Sudáfrica

Sudáfrica es un país de ingresos medios, con un mercado en expansión y abundantes recursos naturales; con un buen desarrollo de los sectores financiero, legal, de las comunicaciones, de la energía y del transporte; con un bolsa que es la decimoséptima del mundo en volumen de negocio, y con unas infraestructuras modernas que permiten una distribución eficiente de los productos a los principales centros urbanos de todas sus regiones. Pero algunos amenazadores problemas económicos se siguen arrastrando desde la época del *apartheid* – un enorme atraso en materia de infraestructuras, un elevado nivel de pobreza y desigualdad, la falta de capacidad de potenciación económica entre los grupos desfavorecidos y una escasez de transporte público. En los últimos 15 años, la política económica se ha centrado en la estabilidad macroeconómica tras decenios de gestión deficiente, y así se ha orientado sobre todo hacia la prudencia fiscal, manteniendo estables los precios y evitando la incertidumbre e imprevisibilidad de las políticas a través del Marco de Gasto Público a Medio Plazo. El Gobierno se sirve de las empresas de propiedad estatal para aportar infraestructuras económicas y sociales.

Organización de empleadores: Empresarios Unidos de Sudáfrica (BUSA)

BUSA tiene por misión garantizar que la actividad empresarial organizada desempeñe un papel constructivo en el marco de los objetivos nacionales de crecimiento económico, desarrollo y transformación, para crear un entorno en el que las empresas de todos los tamaños y de todos los sectores puedan prosperar, crecer y ser competitivas tanto nacional como internacionalmente.

BUSA actúa como representante principal de las empresas sudafricanas en sus ámbitos de actividad nacional, subcontinental, continental e internacional a fin de asegurar una representación básica y coherente de las opiniones de la comunidad empresarial del país. Entre sus objetivos figuran una potenciación de amplia base de la población negra, la creación de puestos de trabajo y la mitigación de la pobreza; actúa como portavoz de las empresas y hace posible que éstas desempeñen un papel positivo y estratégico en el desarrollo global de Sudáfrica.

Impacto de la crisis:

El sector financiero ha conseguido sortear con éxito los peores efectos de la crisis gracias a un adecuado marco de regulación y a unos sistemas bien desarrollados de gestión de riesgos. No obstante, el hundimiento de la demanda mundial, la notable reducción de la confianza de consumidores y empresas y la caída en picado de los precios de los productos básicos han dejado sentir sus efectos sobre la economía del país. Además, la crisis internacional del crédito ha provocado que los inversores desconfíen de mercados emergentes como el de Sudáfrica.

De resultas de todo ello el país entró en su primera recesión desde 1992, con previsiones de crecimiento económico de -1,9 por ciento en 2009 y 2 por ciento en 2010. Ello afectará a la capacidad de Sudáfrica para alcanzar los objetivos que se había propuesto de reducir a la mitad la pobreza y el desempleo de aquí a 2014. Se mantendrá la presión sobre las finanzas públicas, y se prevé que el déficit presupuestario consolidado ascienda en 2009-2010 a 184.000 millones de rand –

lo que equivale al 7,6 por ciento del PIB. Ello obligará a establecer prioridades adecuadas en el gasto público. El Gobierno mantiene no obstante su compromiso de ampliar las transferencias sociales.

Respuesta a la crisis:

I Intervención temprana

En diciembre de 2008, los interlocutores sociales que integran el Grupo de Trabajo Presidencial Conjunto sobre Asuntos Económicos – es decir, los sindicatos, los empleadores y el Gobierno – se reunieron para examinar las respuestas colectivas que debían dar los sudafricanos a la grave crisis económica. Los interlocutores sociales volvieron a reunirse después en un foro convocado por la Cámara Nacional para el Desarrollo Económico y el Trabajo, donde se llegó a un acuerdo sobre la respuesta colectiva que se debía dar a los retos que afrontaba la economía sudafricana.

II Acuerdo marco tripartito

La respuesta de Sudáfrica a la crisis económica internacional se inscribe en el llamado Acuerdo Marco, en el que se establece la respuesta colectiva del Gobierno, las organizaciones de trabajadores y empleadores y la comunidad a esa coyuntura, considerada por todos los interlocutores sociales como la más grave y profunda crisis económica de los últimos 80 años.

III Programa de capacitación en lugar de despido

Con la ayuda de los otros agentes sociales, BUSA contribuyó a crear un programa de capacitación que tenía por objeto la salvación de puestos de trabajo. Conforme a este programa, trabajadores que podrían haber sido despedidos debido a la crisis siguen cursos de capacitación de tres o cuatro meses de duración. Durante ese tiempo perciben un salario reducido que es pagado de manera combinada por el Fondo del Seguro de Desempleo y el Fondo Nacional para las Cualificaciones. Este segundo fondo, dotado con 2.400 millones de rand, financia una capacitación que no sólo permite a los trabajadores no quedarse desfasados en sus competencias sino también adquirir otras nuevas para incrementar su empleabilidad en el futuro. Para recibir los fondos del programa, los beneficiarios han de demostrar que han asistido a todos los cursos de capacitación indicados.

IV Ayuda a las empresas en dificultades

Con su eficaz capacidad de influencia, BUSA logró que el Gobierno incrementase el presupuesto de la Corporación de Desarrollo Industrial (IDC) para financiar programas dirigidos a empresas en dificultades. Se trata de empresas solventes que debido a la crisis tienen problemas de liquidez a corto plazo. El programa de la IDC aspira a desarrollar las competencias de gestión empresarial, sobre todo en las PYME. Su apoyo va desde préstamos en condiciones favorables hasta asistencia estratégica para abordar los problemas de competitividad que puedan tener esas empresas.

V Mantenimiento del gasto en infraestructuras

Los agentes sociales han conseguido que el Gobierno mantenga su compromiso de llevar a cabo un programa de infraestructuras dotado con 787.000 millones de rand. La razón principal es que hay un consenso sobre la utilidad de este programa para la formación bruta de capital y para la reactivación de la demanda, de la que se derivan el crecimiento económico y la creación de empleo.

Túnez

Túnez posee una economía diversificada, cuyos sectores principales son la agricultura, la minería, el turismo y las manufacturas. Unas políticas sociales progresistas han contribuido a que el nivel de vida sea alto en el contexto de la región. El crecimiento real, que alcanzó un promedio de casi el 5 por ciento anual durante el pasado decenio, descendió al 4,7 por ciento en 2008 y probablemente lo hará aún más en 2009 por la contracción de la economía y la desaceleración de la demanda en Europa, que es el mercado más importante para sus exportaciones. No obstante, el desarrollo de las manufacturas no textiles, una cierta recuperación de la producción agrícola y un fuerte crecimiento del sector de los servicios han mitigado en parte las consecuencias de la caída de las exportaciones.

Organización de empleadores: Unión Tunecina de la Industria, el Comercio y la Artesanía (UTICA)

La UTICA representa a los empleadores de cuatro sectores: la industria, el comercio, los servicios y las artesanías. Es portavoz de las empresas privadas y se relaciona con todas las organizaciones e instituciones cuyas actividades afectan directa o indirectamente a la comunidad empresarial. Está vertebrada geográficamente en uniones regionales y sectorialmente en asociaciones sectoriales.

Impacto de la crisis:

El impacto de la crisis financiera y económica mundial se viene dejando sentir en Túnez desde el cuarto trimestre de 2008, sobre todo en el sector exportador, que ha sufrido las consecuencias de la desaceleración del crecimiento y el consumo en los países de la Unión Europea. Dentro de la industria manufacturera orientada a la exportación, los sectores más afectados han sido los textiles y prendas de vestir, el cuero y el calzado, los productos eléctricos y electrónicos y los componentes para la industria de automoción, sobre todo los equipos originales. Este deterioro de los sectores de exportación ha repercutido indirectamente en otros servicios e industrias, como los de transporte internacional y embalaje. Entre esos efectos negativos están el descenso del volumen de negocio, la cancelación de pedidos confirmados y en fase de producción, los retrasos en los cobros debido a que los bancos han retirado el crédito a sus clientes y peticiones de abaratamiento de los precios de las exportaciones.

Respuesta a la crisis:

I Reuniones regionales y unidades de seguimiento

A fin de mitigar los efectos de la crisis se celebró una reunión del Consejo Nacional, el segundo órgano decisorio de la UTICA, con el objetivo de aprobar un programa de acción en diversas regiones y sectores. Se celebraron asimismo reuniones regionales, presididas por el Presidente de la UTICA, para consultar y asesorar a las empresas afectadas por la crisis. De ello se derivó la creación de unas unidades, a los niveles central, regional y sectorial, encargadas de hacer un seguimiento del impacto de la crisis sobre las empresas. Se creó igualmente un comité de alto nivel, con la participación de los interlocutores sociales y bajo la presidencia del Primer Ministro, para estudiar con detalle la forma en que se han visto afectados los diversos sectores y formular las recomendaciones adecuadas.

II Más servicios de consultoría

Se reforzaron los mecanismos de consultoría y asesoramiento del departamento social de la UTICA para que ésta funcionara como un punto de contacto en el que se pudiera aconsejar a las empresas sobre la manera de actuar. Las consultas se centraban en la reducción de la jornada laboral, la anualización del tiempo de trabajo y los despidos temporales como medio de evitar las reducciones de plantilla y conservar personal para el futuro. Los Comités de Seguimiento de la Reducción de Personal y el Fondo Nacional de la Seguridad Social prestaron apoyo para ayudar a empresas que de otro modo habrían tenido que suprimir puestos de trabajo.

III Más actividades de promoción

La UTICA intensificó sus actividades internacionales con otras organizaciones de empleadores para mantener el nivel de las exportaciones y de la inversión extranjera directa. Se incrementaron asimismo las acciones de promoción del sector textil, sobre todo con la organización de la Feria Internacional del Textil TEXMED 2009. La UTICA organizó también siete eventos promocionales en el extranjero para hacer más visibles los productos de exportación de Túnez, y tiene la intención de participar en 2010 en la Feria Anual del Cuero y el Calzado correspondiente a África septentrional.

IV Capacitación para el futuro

Con la finalidad de tener una fuerza de trabajo bien preparada para cuando Túnez se recupere de la crisis, la UTICA ha llevado a cabo más programas de formación profesional. Al mismo tiempo ha venido ofreciendo a sus miembros un mayor número de seminarios sobre criterios de calidad y productividad, con el objetivo principal de elevar el nivel de competitividad en el entorno empresarial de Túnez.

V Medidas legales

El Presidente ordenó en diciembre de 2008 que se adoptara una serie de medidas excepcionales de carácter económico, social, fiscal y financiero, medidas que se promulgaron en una ley sobre medidas de apoyo cíclico con las que se intentaba que las empresas pudieran seguir realizando sus actividades; esas medidas se referían concretamente a:

- Pago por el Estado de contribuciones de los empleadores al régimen obligatorio de seguridad social: el 50 por ciento de los salarios pagados a los trabajadores cuya jornada laboral se haya reducido en ocho horas semanales como mínimo, y 100 por ciento de los salarios pagados a los trabajadores que hayan sido objeto de un despido temporal.
- Pago por el Estado del 50 por ciento de las primas correspondientes a contratos de seguros a la exportación.
- Pago por el Estado de la diferencia, hasta dos puntos porcentuales, entre el tipo de interés de los préstamos reprogramados y el tipo medio del mercado monetario, para las empresas exportadoras que se hayan atrasado en el reembolso de sus deudas debido a la pérdida de sus mercados exteriores.

Se ha prorrogado el período de vigencia de estas medidas y de muchas otras, de modo que estas disposiciones legales seguirán siendo aplicables hasta junio de 2010.

Turquía

La economía turca es una compleja combinación de una industria y un comercio modernos y un sector agrícola tradicional que aporta alrededor del 30 por ciento del empleo. Posee un sector privado fuerte y en rápido crecimiento, aunque el Estado sigue participando de manera destacada en la industria, la banca, el transporte y las comunicaciones. El principal sector industrial es el de los textiles y prendas de vestir, que representa una tercera parte del empleo industrial. No obstante, otros sectores, sobre todo el de automoción y el de productos electrónicos, están cobrando importancia en la composición de las exportaciones del país. A pesar de las fuertes ganancias del período 2002-2007, debidas en gran parte al renovado interés de los inversores por los mercados emergentes, al apoyo del FMI y a una política fiscal más estricta, la economía sigue teniendo la carga de un elevado déficit en cuenta corriente y una deuda externa igualmente elevada. En mayo de 2006 se produjo un hito importante con la entrada en funcionamiento del oleoducto Bakú-Tiflis-Ceyhan, que llevará desde el mar Caspio hasta el mercado hasta un millón de barriles diarios. La economía turca tiene unas bases sólidas, caracterizadas por un crecimiento moderado y un buen nivel de inversión extranjera directa.

Organización de empleadores: Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)

Fundada en 1962, la TISK es la única organización central que representa a los empleadores de Turquía, tanto en el país como en el extranjero, en materia de relaciones laborales. Está formada por 22 asociaciones de empleadores afiliadas que operan en diversos sectores de la economía, lo que supone un total de casi 8.300 empresas y 1,2 millones de trabajadores. La TISK representa a los empleadores turcos en más de 40 plataformas nacionales diferentes.

El objetivo principal de la TISK es mantener un clima de tranquilidad en las relaciones laborales al tiempo que defiende el sistema de libre mercado y fomenta la existencia de empresas libres cuya competitividad internacional trata de incrementar. Se centra en promover la producción, la productividad, las exportaciones y la inversión, así como en organizar a los empleadores en el seno de una confederación que tiene mucha fuerza en la defensa de sus intereses.

Impacto de la crisis:

La crisis financiera que estalló en el verano de 2008 fue como un terremoto a escala mundial que afectó de manera notable a la economía turca, sobre todo a su sector industrial. El cambio interanual de la producción fue de -9,3 por ciento en septiembre de 2009 frente a -5,3 por ciento en 2008 y 2,9 por ciento en 2007. La economía sigue contrayéndose, y se espera que el PIB decrezca en un 18 por ciento en 2009. Se ha estado agravando igualmente el ya existente problema del desempleo, con una tasa prevista del 14,6 por ciento en 2009.

Respuesta a la crisis:

I Más diálogo social

Bastante antes de que sus efectos se dejaran sentir en el país, la TISK publicó un informe sobre la crisis para informar a los empleadores, así como a la sociedad en general, de lo que cabía esperar y para solicitar la rápida adopción de medidas por parte del Gobierno. Además, creó una nueva publicación dirigida a los empleadores que contenía las previsiones de instituciones internacionales sobre las cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo, así como información sobre las medidas que se estaban adoptando a nivel mundial para luchar contra el aumento de las cifras de desempleo. La TISK ha llevado asimismo a la agenda del Consejo Consultivo Tripartito los problemas derivados de la crisis y el desempleo.

II Presión para que se incentive el empleo

La TISK ha ampliado desde que se inició la crisis sus actividades encaminadas a ejercer influencia, con especial hincapié en el reforzamiento de las oportunidades de empleo. Ha tenido éxito en su presión al Gobierno para que el Fondo de Seguro de Desempleo se haga cargo, hasta el 30 de junio de 2010, de las contribuciones de los empleadores a la seguridad social en el caso de los menores de 29 años y las mujeres mayores de 18, lo que supone un incentivo para contratar a mujeres y jóvenes.

III Trabajo a tiempo parcial

Gracias a las iniciativas de la TISK se reformó la regulación legal de la modalidad del trabajo a tiempo parcial a lo largo de todo el año 2009. La nueva normativa permite a los empleadores extender de tres a seis meses el período de jornada reducida, en el que los empleados trabajan menos horas y el seguro de desempleo complementa sus salarios; además, las prestaciones del trabajo a tiempo parcial se han incrementado del 40 al 60 por ciento del salario mínimo.

IV Reformas relacionadas con el Fondo del Seguro de Desempleo

La TISK contribuyó a que se iniciara la elaboración de un nuevo marco de regulación del Fondo del Seguro de Desempleo. La nueva normativa contempla que el 1 por ciento de las contribuciones sociales a corto plazo del trabajador y las contribuciones del empleador al seguro, así como las cuotas destinadas a la atención médica universal, sean financiadas por el Fondo en los casos de desempleados que reciben prestaciones y son contratados para aumentar la plantilla existente y durante el tiempo que les quede de percibir las prestaciones.

Asimismo, conforme a la decisión del Gobierno sobre ayudas públicas a las inversiones, se fomenta la creación de empleo mediante el apoyo del Tesoro turco a las inversiones y a las contribuciones de los empleadores a la seguridad social.

V Apoyo fiscal

Con miras a ayudar a las empresas en este período de dificultades financieras, la TISK logró también, mediante su capacidad de influencia, que el Gobierno redujera a cero para los inversores locales la retención fiscal sobre los rendimientos del capital, que era del 10 por ciento, y prorrogara en 18 meses, con sólo un 3 por ciento de interés, el pago de las obligaciones fiscales que se hubieran contraído antes del 1 de septiembre de 2008.