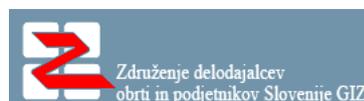




TRGOVINSKA
ZBORNICA SLOVENIJE®
Slovenian Chamber of Commerce



TRASDEM
Fortalecimiento del
diálogo social en el sector
comercial como contribución
a la superación de los
principales desafíos de
la política social y del
empleo en la UE



TRASDEM – Fortalecimiento del diálogo social en el sector comercial como contribución a la superación de los principales desafíos de la política social y del empleo en la UE

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

304:339(0.034.2)

TRASDEM - empowerment of social dialogue in the trade sector as contributing to overarching employment and social policy challenges in the EU [Elektronski vir] / [pripravili Trgovinska zbornica Slovenije ... [et al.] ; prevodi Prevajalska agencija Alamma ; fotografije Shutterstock Images]. - 1. izd. - Ljubljana : Trgovinska zbornica Slovenije, 2013

ISBN 978-961-92584-5-3

270067968

Vodja projekta:	Barbara Gnilšak
Prevodi:	Prevajalska agencija Alamma/Alama Adria d.o.o., Ljubljana
Lektoriranje:	Prevajalska agencija Alamma/Alama Adria d.o.o., Ljubljana
Avtorji:	Trgovinska zbornica Slovenije, Slovenija (TZS); Eurocommerce, Bruselj, Belgija; Katalonska konfederacija za trgovino, Španija (CCC); Portugalska konfederacija za trgovino in storitve, Portugalska (CCP); Slovensko deželno gospodarsko združenje, Italija (SDGZ); Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, Slovenija (ZDOPS); Združenje delodajalcev Danske.
Nosilec materialnih avtorskih pravic:	avtorji e-publikacije
Fotografije:	Shutterstock Images LLC
Število izvodov:	500 USB ključev – 1. izdaja
Kraj izdaje:	Ljubljana
Izdala in založila:	Trgovinska zbornica Slovenije, Dimičeva 13, Ljubljana (www.tzslo.si; info@tzslo.si)
Leto izdaje:	november 2013

Project »TRASDEM: Empowerment of social dialogue in trade sector as a contribution to the overarching EU employment and social policy challenges« has been funded with financial support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Publikacija je brezplačna.

Contenido

1 ACERCA DEL PROYECTO	4
2 ACERCA DE LOS SOCIOS DEL PROYECTO	5
2.1 Cámara de Comercio de Eslovenia (CCE), Eslovenia – socio principal	5
2.2 Confederación de Comercio y Servicios de Portugal (CCP), Portugal	6
2.3 Confederación de Comercio de Cataluña (CCC), España	7
2.4 Asociación Empresarial Regional Eslovena (AERE), Italia	7
2.5 EuroCommerce, Bélgica	7
2.6 Asociación de los Empleadores Artesanos y Pequeñas Empresas de Eslovenia (AEAPE), Eslovenia	8
3 INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LOS PAÍSES: LOS SOCIOS DEL PROYECTO	8
4 INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL DIÁLOGO SOCIAL: LOS SOCIOS DEL PROYECTO	9
4.1 Italia	10
4.1.1 Nivel nacional	10
4.1.2 Nivel sectorial: sector comercial	10
4.2 Portugal	10
4.2.1 Nivel nacional y regional	10
4.2.2 Nivel sectorial: sector comercial	11
4.3 Eslovenia	11
4.3.1 Nivel nacional	11
4.3.2 Nivel sectorial: sector comercial	12
4.4 España	12
4.4.1 Nivel nacional y regional	12
4.4.2 Nivel sectorial: sector comercial	13
5 AUTORIDADES PÚBLICAS ENCARGADAS DE LAS RELACIONES LABORALES, EL MERCADO LABORAL Y EMPLEO	13
5.1 Italia	13
5.2 Portugal	14
5.3 Eslovenia	15
5.4 España	15
6 VISIÓN DE LA UE	16
6.1 ZONA EURO	16
6.2 ITALIA	16
6.3 ESLOVENIA	17
6.4 ESPAÑA	18
7 ÚLTIMAS NOVEDADES EN LA UE: FLEXISEGURIDAD, EMPLEO JUVENIL, CALIDAD DE TRABAJO... PUNTO DE VISTA DE EUROCOMMERCE	20
7.1 FLEXISEGURIDAD	20
7.2 Empleo juvenil	21
7.3 Calidad de trabajo	22
7.4 Movilidad y migración	22

8	MODELO DANÉS DEL MERCADO LABORAL	22
9	MARCO LEGISLATIVO: las relaciones laborales, el mercado laboral y el empleo	25
9.1	Italia	25
9.1.1	Documentos internacionales	25
9.1.2	Leyes y regulaciones nacionales	25
9.1.3	Leyes y regulaciones regionales	25
9.1.4	Convenios colectivos para el sector comercial	26
9.1.5	Las reformas o cambios legislativos recientemente adoptados	27
9.2	Portugal	29
9.2.1	Documentos internacionales	29
9.2.2	Leyes y regulaciones nacionales	29
9.2.3	Leyes y regulaciones regionales	29
9.2.4	Los convenios colectivos más importantes para el sector comercial:	29
9.2.5	Las reformas o cambios legislativos recientemente adoptados	33
9.2.6	Cambios previstos de la legislación	34
9.3	Eslovenia	34
9.3.1	Documentos internacionales	34
9.3.2	Leyes y regulaciones nacionales	35
9.3.3	Convenios colectivos para el sector comercial	37
9.3.4	Las reformas o cambios legislativos recientemente adoptados	37
9.4	España	38
9.4.1	Documentos internacionales	38
9.4.2	Leyes y regulaciones nacionales	38
9.4.3	Leyes y regulaciones regionales	38
9.4.4	Convenios colectivos para el sector comercial	38
9.4.5	Las reformas o cambios legislativos recientemente adoptados	39
9.4.6	Cambios previstos de la legislación	39
10	ACCIONES PARA FOMENTAR LA FLEXIGURIDAD	39
10.1	Italia	39
10.1.1	Acciones para fomentar el empleo juvenil	39
10.1.2	Acciones para fomentar el empleo de las personas mayores	39
10.1.3	Acciones e incentivos para el aprendizaje permanente	40
10.1.4	Acciones e incentivos para la movilidad y la migración	40
10.1.5	Acciones futuras previstas en el ámbito de la flexiguridad	40
10.2	Portugal	41
10.2.1	Acciones para fomentar el empleo juvenil	41
10.2.2		41
10.2.3	Prácticas	41
10.2.4	Iniciativas empresariales	41
10.2.5	Educación y formación profesional	42
10.2.6	Acciones para fomentar el empleo de las personas mayores	42
10.2.7	Otros incentivos para el empleo	42
10.2.8	Acciones e incentivos para el aprendizaje permanente	43
10.2.9	Calidad de trabajo: acciones e incentivos	43
10.2.10	Acciones e incentivos para la movilidad y la migración	44
10.3	Eslovenia	44
10.3.1	Acciones para fomentar el empleo juvenil	44
10.3.2	Acciones para fomentar el empleo de las personas mayores	44
10.3.3	Otros incentivos	45
10.3.4	Acciones e incentivos para el aprendizaje permanente	45
10.4	España	45
10.4.1	Acciones para fomentar el empleo juvenil	45
10.4.2	Acciones e incentivos para el aprendizaje permanente	46
10.4.3	Acciones futuras previstas en el ámbito de la flexiseguridad	46

11 SOLUCIONES LEGISLATIVAS ESPECÍFICAS SOBRE LAS RELACIONES LABORALES Y EL MERCADO LABORAL: INSTITUTOS JURÍDICOS	46
11.1 Condiciones para un contrato de trabajo a duración determinada	46
11.1.1 Italia	46
11.1.2 Portugal	47
11.1.3 Eslovenia	47
11.1.4 España	47
11.2 Limitación de la duración del contrato de trabajo por período determinado	48
11.2.1 Italia	48
11.2.2 Portugal	48
11.2.3 Eslovenia	48
11.2.4 España	48
11.3 Las razones para la terminación del contrato de trabajo	48
11.3.1 Italia	48
11.3.2 Portugal	49
11.3.3 Eslovenia	49
11.3.4 España	50
11.4 Períodos mínimos de preaviso	50
11.4.1 Italia	50
11.4.2 Portugal	50
11.4.3 Eslovenia	51
11.4.4 España	51
11.5 Período de pausa para el almuerzo incluido en la jornada laboral	51
11.6 Pago adicional por los años de servicio	52
11.7 ¿El empleador tiene que reembolsar al trabajador los gastos para la comida y para los viajes al y del trabajo?	52
12 CONCLUSIONES Y OBSERVACIONES	53

Acuerdo nº de ref. : VS/2012/0426

TRASDEM

Fortalecimiento del diálogo social en el sector comercial como contribución a la superación de los principales desafíos de la política social y del empleo en la UE

1 ACERCA DEL PROYECTO

TRASDEM es una iniciativa de las instituciones que representan a los empleadores y apoyada por los sindicatos. El objetivo del proyecto es fortalecer el diálogo social en el sector del comercio esloveno, italiano, español y portugués, ya que tenemos que superar los desafíos de la política social y el empleo para alcanzar los objetivos establecidos a nivel europeo (como la Estrategia Europa 2020, EEE) para dar un impulso al crecimiento sostenible de la economía. El diálogo social bilateral tendrá una dimensión transnacional. Los resultados del proyecto se difundirán a los órganos nacionales tripartitos del diálogo social, al igual que a las instituciones y los órganos europeos. Los temas, en torno a los cuales intentaremos lograr avances en el diálogo social, son los siguientes: la flexiseguridad, la modernización del mercado laboral, la calidad del trabajo, la anticipación, la preparación y la gestión de los cambios y reestructuración, la movilidad y la migración, el empleo de los jóvenes, el envejecimiento activo, la inclusión activa y el trabajo digno. Se prestará especial atención a la promoción de la participación equitativa de las mujeres y los hombres en los órganos decisorios de los sindicatos y las organizaciones de empleadores, al igual que a las sinergias entre los comités sectoriales y el nivel interprofesional.

La iniciativa busca nuevos argumentos, opciones, enfoques y métodos que puedan apoyar las medidas de salida de la crisis económica y la modernización de los sistemas relacionados. Las actividades se organizarán a nivel transnacional, nacional y sectorial, con la participación de los empleadores, empleados y los representantes de las instituciones y órganos nacionales y sectoriales. Los resultados principales esperados son: la publicación electrónica en cinco idiomas, artículos y la sub-página web del proyecto, cuatro encuestas nacionales, observaciones y recomendaciones, doce mesas redondas nacionales, un curso práctico internacional, una visita de estudio, una conferencia internacional de clausura, y el fortalecimiento de las capacidades de los interlocutores sociales y de la coordinación internacional. Las encuestas ofrecerán también las evaluaciones del impacto de las dimensiones laborales y sociales de las iniciativas de la UE.

Duración del proyecto: 1 de diciembre 2012-30 de noviembre de 2013

Los objetivos del proyecto:

- Elevar la conciencia y fortalecer las capacidades de los interlocutores sociales en Eslovenia, Italia, España y Portugal para el diálogo social europeo con el fin de enfrentarse a los desafíos en el sector comercial europeo;
- Promover la implementación intensiva de las estrategias y políticas europeas;
- aumentar el entendimiento de la flexiseguridad entre los interlocutores sociales;

- Establecer y fortalecer la cooperación internacional entre los interlocutores sociales en Eslovenia, Italia, España, Portugal y con las instituciones europeas, con el fin de contribuir al diálogo social europeo;
- Proporcionar un balance en el diálogo social en el sector comercial para Eslovenia, Italia, España y Portugal, al igual que la integración con desarrollo a nivel europeo.

Los siguientes temas se han centrado en la flexiseguridad: la modernización del mercado laboral, la calidad de trabajo, la anticipación, la preparación y la gestión de los cambios y la reestructuración, la movilidad y la migración, el empleo de los jóvenes, el envejecimiento activo, la inclusión activa y el trabajo digno.

Los resultados del proyecto

Al final de la acción TRASDEM se esperan ls siguientes resultados y acciones:

- La reunión inaugural en Eslovenia para los representantes de todos los socios del proyecto;
- Jornada de creación de redes en Bruselas (planeado mediante convocatorias) – la asistencia de dos expertos de la Cámara de Comercio de Eslovenia (CCE);
- Visita de estudio a Dinamarca (los participantes de CCP, CCC, AERE, CCE y un representante de sus sindicatos respectivos);
- Curso práctico internacional en España para los representantes de CCP, CCC, AERE y CCE.
- La conferencia internacional de clausura en Eslovenia (un público más amplio y la presencia de todos los socios del proyecto: aproximadamente 100 participantes, con el servicio de interpretación);
- La preparación de los documentos base como una evaluación del estado del diálogo social en el sector comercial con énfasis en el contenido del proyecto (países: Eslovenia, Italia, España y Portugal);
- Encuesta integrada en idioma inglés que se incluirá en la publicación electrónica;
- Mesas redondas con las instituciones nacionales y los órganos representativos (tres mesas redondas por país con encuesta incluida);
- Sitios web con la información sobre el proyecto en idioma nacional y los documentos en idioma inglés. La CCE se encargará del mantenimiento del sitio web en idioma inglés;
- La presentación de buenas prácticas de Dinamarca y los conocimientos técnicos relacionados con los temas del proyecto;
- La presentación de EuroCommerce: la situación actual en cuanto a los temas del proyecto a nivel de la UE;
- Observaciones y recomendaciones (se incluirán en la publicación electrónica) que se presentarán a los órganos nacionales y de la CE pertinentes, al Comité Económico y Social Europeo etc.
- La publicación electrónica compuesta por todos los documentos fundamentales (en idioma inglés, con traducciones al esloveno, italiano, español y portugués);
- Los artículos en el boletín de CCE «T-información» en idioma esloveno;
- directrices para la preparación de la evaluación;
- La metodología de la preparación de las encuestas nacionales.

Los resultados han sido y serán sujetos a las acciones de la difusión continua.

2 ACERCA DE LOS SOCIOS DEL PROYECTO

2. 1 Cámara de Comercio de Eslovenia (CCE), Eslovenia – socio principal

La Cámara de Comercio de Eslovenia es una asociación independiente, voluntaria, basada en los intereses y sin ánimo de lucro, que reúne las personas jurídicas y los empresarios individuales que ejercen las actividades comerciales y relacionadas

independientes en el mercado. La Cámara de Comercio de Eslovenia tiene la función representativa de la cámara y está activa desde el año 2006, basada en la afiliación voluntaria.

A través de sus operaciones, la Cámara garantiza el desarrollo y la visibilidad de las actividades comerciales en una región más amplia y sigue informando a las instituciones gubernamentales sobre las condiciones en las actividades de comercio y relacionadas, así como sobre la importancia de estas actividades para la economía eslovena. Las funciones clave de la Cámara incluyen la participación en los procesos legislativos, garantizando un entorno de negocios comparable y competitivo, proporcionando información actualizada para sus miembros, fortaleciendo la alianza social y ejecutando las tareas de manera responsable hacia las personas, la sociedad y el entorno. Sus conocimientos especializados, la experiencia y las habilidades de resolver problemas, hacen que la Cámara sea un socio respetado e importante, con una influencia sobre las condiciones económicas y sociales, tanto en su entorno cercano como en una región más amplia.

A través de la colaboración con sus miembros voluntarios, el personal empleado especializado y, si es necesario, con los expertos externos, la Cámara ha establecido un modo de asociación eficiente, transparente y dinámico con el fin de iniciar y desarrollar las actividades comerciales y otras relacionadas en el mercado global de hoy en día, conforme a los principios de la economía y competencia del mercado. La cámara mantiene la reputación de las actividades comerciales y otras afines y fortalece el diálogo social y la alianza social en todos los niveles.

Un equipo pequeño pero eficiente de expertos proporciona los servicios personalizados a los miembros de la Cámara y les presta apoyo en la solución de los problemas relacionados con sus operaciones empresariales cotidianas.

Contactos:

Cámara de Comercio de Eslovenia, Dimičeva 13, SI-1000 Ljubljana, Eslovenia

Teléfono: + 386 1 5898 212/213 Fax. + 386 1 5898 219 Correo electrónico:

info@tzslo.si sitio web: www.tzslo.si Sitio web del proyecto:
www.tzslo.si/projekti/trasdem

2.2 Confederación de Comercio y Servicios de Portugal (CCP), Portugal

La Confederación de Comercio y Servicios de Portugal fue creada en el año 1976 a consecuencia del movimiento asociativo que surgió después de la Revolución del 25 de abril de 1974. En las últimas tres décadas se ha notado una evolución considerable de la actividad económica en Portugal, así como el comercio y las actividades de la prestación de los servicios, que llegaron a ser más cercanos entre sí. Como consecuencia, en el 1995, la CCP terminó transformándose en la Confederación de Comercio y Servicios de Portugal. Hoy en día, la CCP representa los intereses y los objetivos de los empleadores / empresarios del sector de comercio y de varios servicios, reuniendo alrededor de 100 asociaciones sectoriales y regionales y representando más de 200 000 empresas, incluyendo las microempresas y pequeñas empresas. Estas empresas son responsables para más de un millón de puestos de trabajo (de los cuales 600 000 en el sector del comercio). La CCP garantiza la representación del sector (comercio y servicios) ante las entidades nacionales e internacionales, emite dictámenes y se pronuncia en las propuestas legales pertinentes para el sector, organiza y desarrolla los servicios para las asociaciones y empresas del sector y coordina la formación nacional en el sector.

Contactos: Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Avda. Dom Vasco da Gama 29, 1449-032 Lisboa, Portugal, sitio web: www.ccp.pt, correo electrónico: ccp@ccp.pt

2.3 Confederación de Comercio de Cataluña (CCC), España

La Confederación de Comercio de Cataluña, fundada en 1985, es una entidad sectorial y de negocios que defiende, representa y desarrolla los intereses del sector catalán minorista y de prestación de los servicios. La CCC reúne a 400 asociaciones minoristas, de prestación de servicios y asociaciones de turismo que representan casi 90 000 negocios y empresarios de toda Cataluña (80 % del comercio catalán). La CCC es miembro de las organizaciones españolas más importantes en el sector, así como de la Confederación Española de Comercio (Spanish Confederation of Commerce) que reúne las organizaciones minoristas y de prestación de servicios de todas las comunidades autónomas y representa a más de 400 000 empresas. La CCC ofrece representación y defensa de los intereses de las empresas catalanas de comercio y prestación de servicios, las representa ante organizaciones nacionales e internacionales, se encarga de los comunicados de prensa y las relaciones con los medios de información, la formación (talleres, cursos prácticos etc. que abordan los temas de interés para el comercio) y ofrece asesoría legal, fiscal y laboral.

Contactos:

Contactos: Via Laietana, 32, 2ª planta, Barcelona, España

Teléfono: + 00 34 93 93 491 06 06 Fax. + 00 34 93 268 25 16 Correo electrónico: ccc@confecom.cat, sitio web: <http://www.confecom.cat>

2.4. Asociación Empresarial Regional Eslovena (AERE), Italia

La Asociación Empresarial Regional Eslovena ha estado representando y conectando los empresarios y las entidades jurídicas eslovenas en Italia desde el año 1946. El objetivo principal de las actividades de AERE es promover el desarrollo de la economía local y representar los intereses de sus miembros ante los órganos gubernamentales relevantes a nivel local, regional y estatal.

Contactos: Asociación Empresarial Regional Eslovena, Via Cicerone 8, 34133 Trieste, Italia, tel. + 390406724812, fax: +390406724850, correo electrónico: info@sdgz.it, sitio web: <http://www.sdgz.it/>

2.5 EuroCommerce, Bélgica

EuroCommerce representa al sector minorista en la Unión Europea. Los miembros de EuroCommerce incluyen las federaciones nacionales de comercio en 31 países, 27 empresas minoristas y mayoristas principales, así como las federaciones que representan los sectores específicos del comercio. La función de EuroCommerce es reunir todo el sector del comercio (minorista, mayorista, comercio internacional) con el fin de intercambiar informaciones sobre la función del comercio en la economía europea y sobre como las empresas funcionan según lo que representamos, para abogar por la legislación y políticas de la UE conforme a los valores promovidos por la organización.

Contactos: EuroCommerce, Avenue des Nerviens 85, 3ª planta, B-1040 Bruselas, Bélgica, tel. + 32 2 737 05 98, fax. +3222300078, correo electrónico: savoini@eurocommerce.si, sitio web: <http://www.eurocommerce.be/>

2.6 Asociación de los Empleadores Artesanos y Pequeñas Empresas de Eslovenia (AEAPE), Eslovenia

La Asociación de los Empleadores Artesanos y Pequeñas Empresas de Eslovenia (AEAPE) ha representado a los empleadores artesanos y pequeñas empresas desde el 1994. La AEAPE es una organización independiente y sin ánimo de lucro que reúne a los empleadores del sector de artesanía y las PYME, basada en la afiliación voluntaria. La función clave de la AEAPE consiste en la participación en el proceso legislativo, especialmente en el campo de la legislación laboral, fortaleciendo la alianza social, negociando los convenios colectivos, proporcionando la información y el apoyo legal para los miembros.

Contactos: Asociación de los Empleadores Artesanos y Pequeñas Empresas de Eslovenia (AEAPE), Eslovenia, Celovška cesta 71, SI-1000 Ljubliana, Tel. + 386 1 5830 572, fax: +386 1 5830 805, correo electrónico: info@zdops.si, sitio web: <http://www.zdops.si/>

3 INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LOS PAÍSES: LOS SOCIOS DEL PROYECTO

	ITALIA	PORTUGAL	ESLOVENIA	ESPAÑA
Número de población	60 626 442 (Istat 1.1.2011)	10 521 400	2 058 457 (Oficina Estadística de la República de Eslovenia - OERE, a partir del 1.4.2013)	46 200 000
Número de población activa	25 793 000 (Istat Q4: 2012)	5 385 400	909 844 (OERE, agosto de 2013)	22 922 000
Número de población jubilada	16 222 592 (Istat 2010)	1 589 800	602 236 (Instituto Esloveno del Seguro de Pensiones y de Invalidez - ISPI, septiembre del 2013)	7 385 900
Personas con empleo / total (empleo remunerado, trabajadores autónomos)	22 805 000 (Istat Q4: 2012)	4 433 200	793 244 (OERE, agosto de 2013)	16 957 000
Personas con empleo: sector comercial (empleo remunerado, trabajadores autónomos)	7 828 000 (Istat Q4: 2012)	642 200	103 529 (OERE, agosto de 2013)	2 850 100
Personas con empleo: por sexo en total	TOTAL: 25 793 000 Hombres: 13 346 000 Mujeres: 9 459 000 (Istat Q4: 2012)	TOTAL: 4 433 200 Hombres: 2 327 300 Mujeres: 2 105 900	TOTAL: 817 311 Hombres: 452 062 Mujeres: 365 249 (OERE, 2011) TOTAL: 793 244 Hombres: 437 204 Mujeres: 356 040 (OERE, agosto de 2013)	TOTAL: 16 957 000 Hombres: 9 238 900 Mujeres: 7 718 100
Personas con empleo: por sexo en sector comercial	TOTAL: 7 828 000 Hombres: 4.418.000 Mujeres: 3 410 000 (Istat Q4: 2012)	TOTAL: 642 200 Hombres: 336 300 Mujeres: 305 900	TOTAL: 109 157 Hombres: 52 429 Mujeres: 56 728 (OERE, 2011)	TOTAL 2 850 100 Hombres: 1 417 930 (49,75 %) Mujeres: 1 432 170 (50,25 %)
Desempleados registrados / población total	Desempleados registrados: 2 988 000 (Istat, 4Q: 2012) Número de población: 60 626 442 (Istat 1.1.2011) 2 988 000/60 626 442 = 4,9 %	952 200 desempleados en el primer trimestre del 2013 Población total: 10 521 400 952 200/10 521 400 = 9 %	Desempleados registrados: 116 600 (OERE, agosto del 2013) Número de población: 2 058 457 (OERE, a partir del 1.4.2013) 116 600/2 058 457 = 5,66 %	5 965 000/46 200 000 12,91 %

Desempleados registrados / población activa	Desempleados registrados: 2 988 000 (Istat, 4Q: 2012) Número de población activa: 25 793 000 (Istat, 4Q: 2012) 2 988 000/25 793 000 = 11,6 %	952 200 desempleados en el primer trimestre del 2013/ Población activa: 5 385 400 = 17,6 %	Desempleados registrados: 116 600 (OERE, agosto del 2013) Número de población activa: 909 844 (OERE, agosto del 2013) 116 600/909 844 = 12,8 %	5 965 000/22 922 000 26,02 %																																																									
*Desempleados registrados por grupos de edad	<table border="1"> <tr><td>15-24 años</td><td>674 000</td><td>22,6 %</td></tr> <tr><td>25-34 años</td><td>877 000</td><td>29,3 %</td></tr> <tr><td>35-44 años</td><td>707 000</td><td>23,7 %</td></tr> <tr><td>45-54 años</td><td>541 000</td><td>18,1 %</td></tr> <tr><td>55-64 años</td><td>180 000</td><td>6,0 %</td></tr> <tr><td>> 65 años</td><td>9 000</td><td>0,3 %</td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td>2 988 000</td><td>100,0 %</td></tr> </table> <p>(Fuente: Istat Q4: 2012)</p>	15-24 años	674 000	22,6 %	25-34 años	877 000	29,3 %	35-44 años	707 000	23,7 %	45-54 años	541 000	18,1 %	55-64 años	180 000	6,0 %	> 65 años	9 000	0,3 %	TOTAL	2 988 000	100,0 %	952 200 desempleados en el primer trimestre del 2013 de los cuales: 15-24 años: 165 900 25-34 años: 270 500 35-44 años: 219 100 > 45: 296 700	<table border="1"> <tr><td>< 17</td><td>124</td><td>0,1</td></tr> <tr><td>18-24</td><td>9 359</td><td>8,0</td></tr> <tr><td>25-29</td><td>17 253</td><td>14,8</td></tr> <tr><td>30-39</td><td>28 046</td><td>24,1</td></tr> <tr><td>40-49</td><td>23,539</td><td>20,2</td></tr> <tr><td>50-59</td><td>34 657</td><td>29,7</td></tr> <tr><td>> 60</td><td>3 622</td><td>3,1</td></tr> <tr><td>Total</td><td>116 600</td><td>100,0</td></tr> </table> <p>Fuente: Oficina de Empleo de Eslovenia, septiembre de 2013</p>	< 17	124	0,1	18-24	9 359	8,0	25-29	17 253	14,8	30-39	28 046	24,1	40-49	23,539	20,2	50-59	34 657	29,7	> 60	3 622	3,1	Total	116 600	100,0	de 16 a 19 años: 192 700 de 20 a 24 años: 737 500 de 25 a 54 años: 4 504 400 55 años: 530 700												
15-24 años	674 000	22,6 %																																																											
25-34 años	877 000	29,3 %																																																											
35-44 años	707 000	23,7 %																																																											
45-54 años	541 000	18,1 %																																																											
55-64 años	180 000	6,0 %																																																											
> 65 años	9 000	0,3 %																																																											
TOTAL	2 988 000	100,0 %																																																											
< 17	124	0,1																																																											
18-24	9 359	8,0																																																											
25-29	17 253	14,8																																																											
30-39	28 046	24,1																																																											
40-49	23,539	20,2																																																											
50-59	34 657	29,7																																																											
> 60	3 622	3,1																																																											
Total	116 600	100,0																																																											
Desempleados registrados por nivel de estudios	<table border="1"> <tr><td>Educación prim. o menos</td><td>213 000</td><td>7,1 %</td></tr> <tr><td>Educación secundaria</td><td>1 132 000</td><td>37,9 %</td></tr> <tr><td>Bachillerato</td><td>1 332 000</td><td>44,6 %</td></tr> <tr><td>Estudios de grado y posgrado</td><td>311 000</td><td>10,4 %</td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td>2 988 000</td><td>100 %</td></tr> </table> <p>(Fuente: Istat Q4: 2012)</p>	Educación prim. o menos	213 000	7,1 %	Educación secundaria	1 132 000	37,9 %	Bachillerato	1 332 000	44,6 %	Estudios de grado y posgrado	311 000	10,4 %	TOTAL	2 988 000	100 %	952 200 desempleados en el primer trimestre del 2013 de los cuales: Niveles hasta la secundaria: 572 400 Secundaria y Bachillerato: 231 600 Graduados: 148 200	<table border="1"> <tr><td>I</td><td>32 713</td><td>28,1</td></tr> <tr><td>II</td><td>5 324</td><td>4,6</td></tr> <tr><td>III</td><td>904</td><td>0,8</td></tr> <tr><td>IV</td><td>27 580</td><td>23,7</td></tr> <tr><td>V</td><td>31 121</td><td>26,7</td></tr> <tr><td>VI</td><td>5 031</td><td>4,3</td></tr> <tr><td>VII+VIII</td><td>12 615</td><td>10,8</td></tr> <tr><td>Proceso de Bolonia</td><td>1 312</td><td>1,1</td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td>116 600</td><td>100,0</td></tr> </table> <p>Fuente: Oficina de Empleo de Eslovenia, septiembre de 2013</p>	I	32 713	28,1	II	5 324	4,6	III	904	0,8	IV	27 580	23,7	V	31 121	26,7	VI	5 031	4,3	VII+VIII	12 615	10,8	Proceso de Bolonia	1 312	1,1	TOTAL	116 600	100,0	<table border="1"> <tr><td>I</td><td>1 086 000</td><td>18,21</td></tr> <tr><td>II</td><td>3 580 000</td><td>60,02</td></tr> <tr><td>III</td><td>1 299 000</td><td>21,78</td></tr> </table>	I	1 086 000	18,21	II	3 580 000	60,02	III	1 299 000	21,78						
Educación prim. o menos	213 000	7,1 %																																																											
Educación secundaria	1 132 000	37,9 %																																																											
Bachillerato	1 332 000	44,6 %																																																											
Estudios de grado y posgrado	311 000	10,4 %																																																											
TOTAL	2 988 000	100 %																																																											
I	32 713	28,1																																																											
II	5 324	4,6																																																											
III	904	0,8																																																											
IV	27 580	23,7																																																											
V	31 121	26,7																																																											
VI	5 031	4,3																																																											
VII+VIII	12 615	10,8																																																											
Proceso de Bolonia	1 312	1,1																																																											
TOTAL	116 600	100,0																																																											
I	1 086 000	18,21																																																											
II	3 580 000	60,02																																																											
III	1 299 000	21,78																																																											
Desempleados registrados duración del desempleo	<table border="1"> <tr><td>< 12 meses</td><td>1 350 000</td><td>45,2 %</td></tr> <tr><td>> 12 meses</td><td>1 638 000</td><td>54,8 %</td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td>2 988 000</td><td>100 %</td></tr> </table>	< 12 meses	1 350 000	45,2 %	> 12 meses	1 638 000	54,8 %	TOTAL	2 988 000	100 %	<table border="1"> <tr><td>< 11 meses</td><td>391 700</td><td>-----</td></tr> <tr><td>12 meses o ></td><td>560 500</td><td>-----</td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td>952 200</td><td>100 %</td></tr> </table>	< 11 meses	391 700	-----	12 meses o >	560 500	-----	TOTAL	952 200	100 %	<table border="1"> <tr><td>< 2 meses</td><td>18 409</td><td>15,8</td></tr> <tr><td>3-5 meses</td><td>14 550</td><td>12,5</td></tr> <tr><td>6-8 meses</td><td>16 418</td><td>14,1</td></tr> <tr><td>9-11 meses</td><td>12 721</td><td>10,9</td></tr> <tr><td>12-23 meses</td><td>20 663</td><td>17,7</td></tr> <tr><td>24-35 meses</td><td>11 311</td><td>9,7</td></tr> <tr><td>3-4 años</td><td>12 969</td><td>11,1</td></tr> <tr><td>5-7 años</td><td>5 308</td><td>4,6</td></tr> <tr><td>> 8 años</td><td>4 251</td><td>3,6</td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td>116 600</td><td>100,0</td></tr> </table> <p>Fuente: Oficina de Empleo de Eslovenia, septiembre de 2013</p>	< 2 meses	18 409	15,8	3-5 meses	14 550	12,5	6-8 meses	16 418	14,1	9-11 meses	12 721	10,9	12-23 meses	20 663	17,7	24-35 meses	11 311	9,7	3-4 años	12 969	11,1	5-7 años	5 308	4,6	> 8 años	4 251	3,6	TOTAL	116 600	100,0	<table border="1"> <tr><td>< 12 meses</td><td>-----</td><td>-----</td></tr> <tr><td>> 12 meses</td><td>2 789 000</td><td>-----</td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td>5 965 000</td><td>100 %</td></tr> </table>	< 12 meses	-----	-----	> 12 meses	2 789 000	-----	TOTAL	5 965 000	100 %
< 12 meses	1 350 000	45,2 %																																																											
> 12 meses	1 638 000	54,8 %																																																											
TOTAL	2 988 000	100 %																																																											
< 11 meses	391 700	-----																																																											
12 meses o >	560 500	-----																																																											
TOTAL	952 200	100 %																																																											
< 2 meses	18 409	15,8																																																											
3-5 meses	14 550	12,5																																																											
6-8 meses	16 418	14,1																																																											
9-11 meses	12 721	10,9																																																											
12-23 meses	20 663	17,7																																																											
24-35 meses	11 311	9,7																																																											
3-4 años	12 969	11,1																																																											
5-7 años	5 308	4,6																																																											
> 8 años	4 251	3,6																																																											
TOTAL	116 600	100,0																																																											
< 12 meses	-----	-----																																																											
> 12 meses	2 789 000	-----																																																											
TOTAL	5 965 000	100 %																																																											

4 INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL DIÁLOGO SOCIAL: LOS SOCIOS DEL PROYECTO

4.1 Italia

4.1.1 Nivel nacional

No existe un marco legislativo a nivel nacional, solamente la base legal en el sector comercial por contrato a través del Observatorio Nacional.

La política italiana en la última década ha sido marcada por una estrategia de consultas públicas. El inicio de la estrategia podría remontarse al año 1993, cuando se firmó el Protocolo sobre la política de ingresos y de empleo, sobre los acuerdos contractuales, las políticas laborales y el apoyo al sistema de producción. En el Protocolo la consulta pública ha sido definida como un método para establecer las relaciones entre el gobierno, los sindicatos y las asociaciones de empleadores. A través de este método los interlocutores sociales garantizaron el apoyo a las políticas de gobierno y las reformas fueron el resultado de un acuerdo común.

Inicialmente el diálogo social fue gestionado por medio de los acuerdos trilaterales entre las confederaciones. El Tribunal Constitucional de Italia abolió el valor constitucional de los acuerdos de consultas públicas. Por tanto, estos acuerdos tienen solamente el valor político y carecen del valor jurídico.

Debido a la falta de normas codificadas y procedimientos escritos, el método de consulta pública ha perdido su vigor. Además, los gobiernos del centro derecha introdujeron una nueva metodología de diálogo social, inspirada en el modelo europeo como resultado de las necesidades de aprobar las reformas sociales, a las que los sindicatos se oponían.

Esta transición fue definida por la reforma laboral implementada por la Ley nº 30/2003 y el Decreto Legislativo 276/2003 que implementa la ley. La reforma del mercado laboral actual (reforma Fornero), definida en la Ley nº 92 de 28 de junio de 2012, ha conservado la nueva metodología del diálogo social.

4.1.2 Nivel sectorial: sector comercial

A nivel sectorial, el marco legal para la realización del diálogo social representa el convenio colectivo nacional de trabajo.

Los participantes son los sindicatos de los empleados y las asociaciones de los empleadores.

Los convenios colectivos son válidos a nivel nacional.

4.2 Portugal

4.2.1 Nivel nacional y regional

A nivel nacional, el marco legislativo la realización del diálogo social se basa en:

- Lei (Ley) 108/91 de 17/08 y D. L. nº 90/92 de 21/05,
- Constituição da República Portuguesa (Constitución de la República Portuguesa), art. 92º (Conselho Económico e Social/Consejo Económico y Social portugués – CES):

El CES es el órgano de consulta y concertación en el ámbito de políticas económicas y sociales, participa en la preparación de las propuestas para las opciones y planes principales del desarrollo económico y social, y tiene todas las demás funciones atribuidas por la ley.

La ley define la composición del CES, en la que participarán los representantes del Gobierno, de las organizaciones representantes de los trabajadores, de las actividades económicas y de las familias, de las regiones autónomas y de los municipios.

La ley también define la organización y el funcionamiento del CES, así como el estatuto de sus miembros.

Participantes:

- Las confederaciones de los empleadores: Confederación de los Agricultores de Portugal (CAP), CCP (Confederación de Comercio y Servicios de Portugal), CIP (Confederación de la Industria Portuguesa) y CTP (Confederación del Turismo Portugués);
- Los sindicatos: Sindicato General de Trabajadores Portugueses (SGTP), Confederación General de Trabajadores Portugueses (CGTP-IN).

Campo de acción: promoción de consultas, diálogo y negociación social.

A nivel regional existe la negociación colectiva, un proceso que incluye la negociación entre las asociaciones regionales y los sindicatos.

4.2.2 Nivel sectorial: sector comercial

A nivel sectorial el marco legal para llevar a cabo el diálogo social se establece por el Código do Trabalho (Código de Trabajo), arts. 440º al 475º.

Participantes: asociaciones de trabajadores (sindicatos), asociaciones de empleadores y los empleadores individuales.

Campo de acción:

La negociación laboral colectiva tiene como objetivo la celebración de «convenios» colectivos de trabajo (contratos colectivos, convenios colectivos y acuerdos de empresa) que regulan, en el ámbito (colectivo) de su implementación, las relaciones entre los empleadores y trabajadores, que prevalecen jerárquicamente sobre los contratos laborales individuales.

4.3 Eslovenia

4.3.1 Nivel nacional

Las **Normas de Funcionamiento del Consejo Económico y Social (CES)** representan, a nivel nacional, el marco legislativo para llevar a cabo el diálogo social.

Miembros del CES:

- Gobierno de la República de Eslovenia;
- Las asociaciones de empleadores: Cámara de Comercio de Eslovenia, Asociación de los Empleadores de Eslovenia, Cámara de Comercio e Industria de Eslovenia, Cámara de Artesanos de Eslovenia, Asociación de los Empleadores de Actividad Artesanal de Eslovenia;
- Los sindicatos: Asociación de Sindicatos Libres de Eslovenia, Pergam Confederación de Sindicatos de Eslovenia, Confederación de Sindicatos '90 de Eslovenia, Confederación de Sindicatos Nuevos de Eslovenia – «Neodvisnost» (*Independencia*), Federación de Sindicatos de Eslovenia – Alternativa, Unión de Trabajadores de Eslovenia – «Solidarnost» (*Solidaridad*), Confederación de los Sindicatos del Sector Público de Eslovenia.

Campo de acción del CES:

El CES supervisará la situación en los ámbitos económico y social, los sacará a debate y tomará las posturas relevantes y las propuestas concernientes a estas áreas y las áreas de una importancia más amplia para los tres socios. Particularmente, los campos básicos del funcionamiento del CES serán: el acuerdo social; los derechos sociales y de seguridad social obligatoria, como las pensiones, las prestaciones por discapacidad, la asistencia social, las compensaciones, etcétera; los asuntos de empleo y relaciones laborales; el sistema de negociación colectiva; precios e impuestos; el sistema y la política económica, la seguridad jurídica; cooperación con la Organización Internacional del Trabajo y el Consejo de Europa, al igual que otras instituciones afines en la Unión Europea y en los Estados miembros de la UE; cogestión de los trabajadores; los derechos y las libertades sindicales. Además de las áreas que invitan a un diálogo tripartito, el CES también puede abordar otros asuntos que no se someten al diálogo tripartito pero están relacionados con los asuntos económicos y sociales.

Dentro de su campo de acción, el CES deberá participar en la preparación de la legislación y presentar las opiniones y recomendaciones relevantes; proporcionar las iniciativas para la adopción de nuevos actos o la enmienda de los que ya están en vigor; tomar posturas y ofrecer opiniones concernientes a los documentos de trabajo, los borradores y propuestas para los decretos, órdenes y actos; tomar posturas y ofrecer opiniones sobre el memorándum presupuestario y el presupuesto del estado. El CES presentará sus propuestas, recomendaciones y opiniones a la Asamblea Nacional, Consejo Nacional, a los expertos y a un público más amplio.

Las decisiones adoptadas por el CES serán obligatorias para las autoridades y los órganos de trabajo de los tres socios.

4.3.2 Nivel sectorial: sector comercial

A nivel sectorial el marco legal para llevar a cabo el diálogo social es el Acto de Convenios Colectivos y los Estatutos o actos de los participantes.

Participantes:

- Las asociaciones de empleadores: Cámara de Comercio de Eslovenia, Asociación de Empleadores de Eslovenia, Cámara de Comercio e Industria de Eslovenia;
- Los sindicatos: Sindicato de los Trabajadores del Sector Minorista de Eslovenia – Asociación de Sindicatos Libres de Eslovenia, Confederación de Sindicatos '90 de Eslovenia, Consejo de Sindicatos de Gorenjska.

Campo de acción: Convenio colectivo para el sector comercial de Eslovenia.

4.4 España

4.4.1 Nivel nacional y regional

La legislación estatal publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) representa **a nivel nacional** el marco legislativo para la realización del diálogo social.

Participantes:

- Administración;
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE);
- Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME);
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO);
- Unión General de Trabajadores de España (UGT).

Campo de acción: Marco general: convenios de negociación colectiva (CNC), Acuerdo Interconfederal, prevención de riesgos laborales, formación continua.

La legislación Regional publicada en el Boletines Oficiales (BOE) representa a **nivel regional** el marco legislativo la realización del diálogo social.

Participantes:

- Fomento de Trabajo Nacional (Foment del Treball Nacional);
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO);
- Unión General de Trabajadores de España (UGT).

Campo de acción: marco autonómico: Negociación CNC, el Consorcio para la Formación Continua de Cataluña, el Consejo Catalán de Formación Profesional.

4.4.2 Nivel sectorial: sector comercial

La legislación estatal publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) representa a nivel sectorial el marco legislativo para la realización del diálogo social.

Participantes:

- Confederación española de comercio (CEC);
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO);
- Unión General de Trabajadores de España (UGT).

Campo de acción: el Acuerdo Marco de Comercio (2 de febrero de 2012), firmado por los sindicatos y las organizaciones empresariales a nivel estatal.

5 AUTORIDADES PÚBLICAS ENCARGADAS DE LAS RELACIONES LABORALES, EL MERCADO LABORAL Y EMPLEO

5.1 Italia

Ministerio: Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales

Direcciones / sectores:

- Dirección General de políticas de personal, de innovaciones, de presupuesto y de logística;
- Dirección General de comunicación e información sobre los asuntos laborales y políticas sociales;
- Dirección General de políticas laborales activas y pasivas;
- Dirección General de relaciones laborales y de empleo;
- Dirección General de políticas de servicios del empleo;
- Dirección General de políticas de seguridad social y seguros;
- Dirección General de políticas de inclusión y seguridad social;
- Dirección General del tercer sector y formaciones sociales;
- Dirección General de políticas de inmigración e integración;
- Dirección General de las actividades de inspección;
- Institución del cuerpo de policía de los Carabinieri para la protección laboral;
- Direcciones regionales de trabajo;
- Direcciones locales de trabajo.

Órganos del Ministerio:

- Centro Nacional de Documentación y Análisis de la Niñez y la Adolescencia;
- Comisión de Investigación sobre la Exclusión Social;
- ChildOn Europe;
- L'Europe dell'Enfance (Europa de la infancia);

- Observatorio Nacional de las asociaciones, el trabajo voluntario, la niñez y la adolescencia, al igual que las personas con discapacidades.

Otras organizaciones / instituciones:

- Oficina de empleo;
- Instituto Nacional de Seguridad Social (INPS) e Instituto Nacional para el Seguro contra los Accidentes de Trabajo (INAIL).

5.2 Portugal

Ministerio: Ministerio de Solidaridad, Empleo y Seguridad Social

En Portugal este Ministerio se ocupa tradicionalmente con los asuntos laborales y de empleo, que también incluyen asuntos sociales. No obstante, han surgido situaciones relacionadas con los asuntos laborales en las que ha sido incluido el Ministerio de Economía.

Direcciones / sectores:

- Ministerio de Solidaridad, Empleo y Seguridad Social:
 - Gabinete de Estrategia e Planeamento (Gabinete de Estrategia y Planeamiento);
 - Direção-Geral da Segurança Social (Dirección General de Seguridad Social).
- Ministerio de Economía:
 - Gabinete de Estrategia e Estudos (Gabinete de Estrategia y Estudios);
 - Direção-Geral do Emprego e Relações do Trabalho (Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales);
 - Autoridade para as Condições de Trabalho (Autoridad de Condiciones Laborales).

Órganos del Ministerio:

- Ministerio de Solidaridad, Empleo y Seguridad Social:
 - Instituto da Segurança Social, I. P. (Instituto de Seguridad Social);
 - Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P. (Instituto de la Gestión de las Finanzas de la Seguridad Social);
 - Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I. P. (Instituto de la Gestión de los Fondos de la Seguridad Social);
 - Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P. (Instituto Nacional de Rehabilitación).

Otras organizaciones / instituciones:

- Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP) – Instituto Público de Empleo y Formación Profesional (IEFP) es el servicio público de empleo nacional.
- Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais (Centro Nacional de Protección contra los Riesgos Profesionales);
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) – Comisión para la igualdad en el trabajo y en el empleo tiene como objetivo la igualdad y no-discriminación entre los hombres y mujeres en el trabajo, en el empleo y en la formación profesional.
- Centro de Relações Laborais – El Centro de Relaciones Laborales ha sido fundado recientemente y todavía no está en funcionamiento. Su misión será apoyar la negociación colectiva, al igual que supervisar la evolución del empleo y de la formación profesional.

5.3 Eslovenia

Ministerio: Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades

Direcciones / sectores:

- Dirección de Trabajo y Derechos Laborales:
 - División para las Relaciones Laborales y Otras Formas de Trabajo;
 - División de Pensiones y Derechos Laborales;
 - División para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Dirección de Mercado Laboral y de Empleo:
 - División de Empleo, Empresariado Social y Migraciones;
 - División de Aprendizaje Permanente;
 - División de Finanzas;
 - Fondo Social Europeo y otros Servicios de Instrumentos Financieros de la UE;
- Dirección de Asuntos de Familia;
- Dirección de Asuntos Sociales;
- Dirección para Discapacitados, Veteranos y Víctimas de Guerra.

Órganos del Ministerio: Inspección del Trabajo de la República de Eslovenia.

Otras organizaciones / instituciones:

- Oficina de Empleo de Eslovenia;
- Instituto de Seguro de Pensiones y Discapacidad de la República de Eslovenia;
- Fondo Público para el Desarrollo de Recursos Humanos y Becas,
- Fondo de Garantías de Mantenimiento y Seguros de Discapacidad de la República de Eslovenia.

5.4 España

Ministerio: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Direcciones / sectores:

- Gabinete de Ministros,
- Secretaría de Estado para el Empleo,
- Secretaría de Estado de la Seguridad Social,
- Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración,
- Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social.

Otras organizaciones / instituciones:

- Instituto de Seguridad Social,
- Servicio Público de Empleo,
- Inspección Laboral y de Seguridad Social,
- Instituto Nacional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo,
- Fondo de Garantía Salarial,
- Unidad Administrativa del Fondo Social Europeo,
- Consejo Económico y Social,
- «Tribunal Laboral de Cataluña».

6 VISIÓN DE LA UE

Las recomendaciones del Consejo sobre el Programa Nacional de Reformas de 2013 y la opinión del Consejo sobre el Programa de Estabilidad para varios países de la UE fueron publicados en el Diario Oficial de la Unión Europea el 30 de julio de 2013. A continuación se ofrece un resumen para Italia, Eslovenia y España.

6.1 ZONA EURO

Para la consolidación fiscal en la zona euro, el desafío es orientar el índice deuda / PIB en la senda decreciente constante a lo largo del tiempo.

Se necesitan reformas estructurales en toda la zona euro para mejorar el funcionamiento de los mercados de productos y de trabajo con el fin de promover la competitividad, fortalecer el proceso de ajuste en curso y garantizar una redistribución sostenible de los recursos.

En ausencia de una absorción efectiva y rápida del desempleo cíclico, puede que los efectos de histéresis se materialicen, por lo cual el desempleo pueda arraigarse y volverse menos susceptible a la dinámica salarial. Las reformas estructurales en el mercado laboral por lo tanto siguen siendo de particular importancia para mitigar los riesgos para la cohesión social y el futuro potencial de crecimiento en la zona euro.

Estas son algunas de las medidas para 2013/2014 que el Consejo recomienda a los Estados miembros cuya moneda es el euro:

- Asumir la responsabilidad de tomar la postura conjunta en cuestiones de política económica en la zona euro con el fin de garantizar el buen funcionamiento en la zona euro para aumentar el crecimiento y el empleo, y para impulsar el trabajo en la profundización de la unión económica y monetaria;
- Hacer frente a las consecuencias sociales de la crisis y el aumento de los niveles de desempleo: la situación de los jóvenes desempleados es particularmente preocupante. Se recomienda una medida firme conforme al Pacto para el Crecimiento y el Empleo y la Garantía Juvenil de la UE;
- Se recomiendan nuevas reformas para facilitar el acceso al empleo, para evitar salidas precoces del mercado laboral, reducir los costes laborales, combatir la segmentación del mercado laboral y fomentar la innovación. Las recomendaciones del Consejo no se refieren a Portugal.

6.2 ITALIA

En abril de 2013 la Comisión publicó los resultados de su revisión de profundidad para Italia. El análisis de la Comisión llegó a la conclusión que Italia está experimentando desequilibrios macroeconómicos, que requieren una acción política determinada: en particular, la pérdida de competitividad externa, así como un elevado endeudamiento público en un entorno de crecimiento moderado prolongado siguen siendo identificados como los desequilibrios macroeconómicos principales de Italia.

Una reforma del mercado laboral de gran alcance fue adoptada en junio de 2012, frente a las rigideces y segmentación del mercado laboral. Los interlocutores sociales definieron un nuevo marco de fijación de salarios en los acuerdos sucesivos durante el período 2011-2013. Los incentivos fiscales apoyaron el fomento de una mejor alineación de los salarios con la productividad y las condiciones del mercado laboral local. Este marco ha de ser implementado de manera efectiva. El desempleo juvenil y la proporción de

jóvenes desempleados, la educación o la formación siguieron aumentando, alcanzando el 37 % y el 21,1 % respectivamente a finales de 2012. Tanto el nivel de educación terciaria como la tasa de empleo para los jóvenes graduados en educación terciaria son los más bajos de la Unión, lo que indica que las competencias de los jóvenes graduados no son apropiadamente ajustadas a las necesidades del mercado laboral. Aunque en moderado descenso, el abandono escolar sigue siendo alto, lo que genera preocupación en cuanto al desempeño del sistema educativo.

Algunas recomendaciones del Consejo sobre las medidas para 2013-2014 para Italia:

- Reforzar la eficiencia de la administración pública y mejorar la coordinación entre los niveles del gobierno;
- garantizar la aplicación efectiva de las reformas del mercado laboral y la fijación de los salarios para alcanzar una mejor alineación de los salarios a la productividad;
- Adoptar nuevas medidas para fomentar la participación en el mercado laboral, sobre todo de las mujeres y los jóvenes, por ejemplo a través de una Garantía Juvenil;
- Fortalecer la educación y la formación profesional, garantizar que los servicios públicos de empleo sean más eficaces y mejorar los servicios de orientación profesional y de asesoramiento para los estudiantes terciarios;
- Intensificar los esfuerzos para prevenir el abandono escolar temprano y mejorar la calidad y los resultados de la escuela, también mejorando el desarrollo profesional de los docentes y la diversificación de las perspectivas de carrera;
- Continuar la lucha contra la evasión fiscal, mejorar el cumplimiento de las obligaciones fiscales y dar pasos decisivos contra la economía sumergida y el trabajo no declarado.

6.3 ESLOVENIA

En abril de 2013 la Comisión publicó los resultados de su revisión de profundidad para Eslovenia. El análisis de la Comisión lleva a la conclusión que Eslovenia está experimentando excesivos desequilibrios macroeconómicos. Por tanto se requiere una política de medidas urgentes para detener la rápida acumulación de estos desequilibrios. Los niveles de la deuda privada y pública están por debajo de los umbrales de alerta del marcador y la deuda exterior neta es relativamente controlada, pero el problema no está en el nivel de la deuda, sino en su estructura altamente concentrada en el sector empresarial. En el contexto de la aceleración de las tendencias económicas negativas, esto perjudica a estabilidad del sector financiero y complica el proceso de desapalancamiento. Estos riesgos se agravan por las capacidades limitadas de adaptación a los mercados laborales y de capitales, y por una estructura económica en la que predomina la propiedad estatal.

En mayo de 2013, las autoridades dieron pasos importantes hacia la consolidación de las finanzas públicas. Lograron un acuerdo con los interlocutores sociales en una reducción adicional de 1¼ % del salario base bruto en el sector público, además de la reducción del 3 % que se acordó en mayo de 2012 en el Acto de Equilibrio de Finanzas Públicas. Las medidas para aumentar el crecimiento de la productividad y el avance sostenible en la reducción de costes laborales unitarios podrían ayudar en la recuperación de la competitividad. Los pronósticos internacionales y nacionales estiman que la economía sumergida en Eslovenia permanece por encima del promedio de la UE, lo que indica que hay motivos de mejorar el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Una reforma de las pensiones fue aprobada en diciembre de 2012 y entró en vigor en enero de 2013. Si bien esta reforma de pensiones es un paso importante, no ofrece medidas específicas para contener los gastos relacionados con la edad después del 2020. Por lo tanto se requiere seguir con los esfuerzos de mejorar la sostenibilidad del gasto en

pensiones a largo plazo, incluso por medio de la alineación de la edad legal de jubilación con el aumento de la esperanza de vida y al restringir aún más la jubilación anticipada.

Una reforma del mercado laboral fue adoptada en marzo de 2013 para reducir la segmentación y aumentar la flexibilidad en el mercado laboral. La reforma reduce la protección de los contratos indefinidos mediante la simplificación de los procedimientos de despido en casos de despido individual y colectivo, y la reducción de los costes de despido. La regulación de los contratos de duración determinada fue adicionalmente endurecida para reducir el abuso, mientras que el uso del trabajo temporal a través de agencias está restringido. Todavía no se han tomado las medidas suficientes para solucionar los mercados de trabajos duales causados por el reglamento del trabajo estudiantil y no se han tomado medidas para adaptar los entornos de trabajo para una vida laboral más larga. La tasa de desempleo en 2012 en Eslovenia aumentó de un 9 %, mientras que la tasa de desempleo juvenil en 2012 aumentó notablemente de un 20,6 %.

Eslovenia cuenta con un gran número de profesiones reguladas y hay un margen para una reducción significativa de las barreras de al acceso, lo que podría tener un efecto positivo al empleo y la competitividad. Las autoridades eslovenas pusieron en marcha un proceso de reforma en 2012 para revisar numerosas profesiones reguladas con el objetivo de una mejor definición de las profesiones reguladas existentes, la reducción de los costes de administración y la simplificación del acceso a las profesiones.

Algunas recomendaciones del Consejo sobre las medidas para 2013-2014 para Eslovenia:

- Fortalecer la sostenibilidad del sistema de pensiones a largo plazo más allá del 2020 mediante los ajustes adicionales de todos los parámetros relevantes, incluso mediante la vinculación de la edad legal de jubilación al aumento de la esperanza de vida, preservando a la vez la adecuación de las pensiones;
- Garantizar que la evolución salarial, sueldo mínimo incluido, fomente la competitividad y la creación de empleo;
- Adoptar medidas adicionales para aumentar el empleo de los graduados jóvenes del nivel de educación terciaria, de personas mayores y de las personas poco cualificadas, orientando los recursos en política de medidas activas de empleo a medida, mejorando su eficacia;
- Solucionar el desajuste de competencias mejorando el atractivo de los programas de educación y formación profesional relevantes y mediante el desarrollo de la cooperación con las partes interesadas relevantes en la evaluación de las necesidades del mercado laboral;
- Acelerar la reforma de los servicios regulados, incluyendo una reducción significativa de las barreras de acceso.

6.4 ESPAÑA

El 10 de abril de 2013 la Comisión publicó los resultados de su revisión en profundidad de España. El análisis de la Comisión lleva a la conclusión que España está experimentando desequilibrios macroeconómicos excesivos. En particular, muy altos niveles de deuda interna y externa siguen planteando riesgos para el crecimiento y la estabilidad financiera. El sector bancario está sometido a un proceso de recapitalización y reestructuración, incluso con el dinero público. La rigidez de los mercados de productos y de trabajo contribuye al elevado y creciente desempleo, y en general obstaculizan el ajuste de la economía.

La situación en el mercado laboral sigue siendo crítica. El reajuste de la economía lejos de la demanda interna y de la construcción en un contexto de desacuerdo entre la rigidez

de mercado y las competencias, entre otras cosas, han contribuido al crecimiento de la tasa de desempleo del 27 % a principios del 2013. De particular preocupación es el notable aumento de la tasa de desempleo juvenil del 56 % y el aumento del desempleo de larga duración del 44,4 % del desempleo total a finales de 2012. Los datos disponibles indican que la reforma del mercado laboral del 2012 ha comenzado a llevar a una mayor flexibilidad interna (dentro de las empresas), a cierta reducción de los costes de despido y al aumento de la moderación salarial.

Una alta proporción de los desempleados sin formación (35 %) y la falta de relevancia de la educación y la formación para el mercado laboral contribuyen a la alta tasa de desempleo juvenil, al igual que al desempleo de larga duración. El Empleo Juvenil y la Estrategia de Emprendimiento 2013/2016 adoptados a nivel nacional, presentados en marzo de 2013, incorporan una serie de medidas a corto y a largo plazo para mejorar el empleo y las oportunidades para los jóvenes. Al mismo tiempo ha sido introducida la formación profesional dual y los proyectos piloto que empezaron ya en el 2012. El Programa Nacional de Reformas del 2013 enfatiza también la importancia de una rápida aplicación de las reformas del sistema educativo y mejorar la calidad de la educación y formación en general.

Las reformas en el ámbito de las políticas activas del mercado laboral han quedado atrás y las medidas para modernizar y reforzar el Servicio Público de Empleo como tal todavía son necesarias, mientras que la recientemente adoptada invitación para la apertura de las agencias privadas de colocación queda por hacerla plenamente operativa, al igual que la cooperación entre los servicios de empleo público a nivel nacional y regional (Portal Único de Empleo).

Principalmente como resultado de la situación en el mercado laboral, pero también debido a la limitada eficacia de la protección social en la reducción de la pobreza, España queda por debajo del promedio de la UE en los principales indicadores clave de medición de la pobreza y la exclusión social, siendo expuestos sobre todo los niños. Los desafíos clave consisten en la necesidad de racionalizar las metas y los recursos bajo un marco político adecuado, mejorar la gobernanza y la coordinación interinstitucional en los niveles nacional, regional y local, simplificar los procedimientos para los solicitantes de asistencia social y revisar los obstáculos a la movilidad.

Las debilidades del entorno de negocios, tales como la segmentación del mercado nacional o los obstáculos de acceso a la industria de prestación de servicios frenan la creación de empleo. A pesar de los efectos esperados de la reforma (borrador de ley sobre servicios profesionales a finales de junio de 2013, la adopción final de la Ley sobre empresariado y la internacionalización de las empresas antes de finales de 2013), todavía existen las posibilidades para facilitar aún más las condiciones de acceso al mercado y de salida, en particular mediante la reducción del tiempo necesario para la concesión de las licencias comerciales y la revisión del régimen de insolvencia. La eliminación de la deducción fiscal de los pagos del interés hipotecarios y repagos en 2012 fue esencial para separar los incentivos de la propiedad de la vivienda, pero los esfuerzos para crear un mercado de alquiler más grande y más eficaz, que también apoyaría la movilidad laboral, se encuentran todavía en una fase temprana.

Algunas recomendaciones del Consejo sobre las medidas para 2013-2014 para España:

- Intensificar la lucha contra la economía sumergida y el trabajo no declarado;
- Adoptar el Plan Nacional de Empleo del 2013 y promulgar rápidamente una reforma de políticas activas del mercado laboral orientadas a la conseguir resultados, incluso mediante el fortalecimiento de la orientación hacia los objetivos y la eficiencia de la orientación;

- Reforzar y modernizar los servicios públicos de empleo para garantizar un apoyo individualizado y eficaz a los desempleados conforme a sus perfiles y las necesidades de formación;
- Reforzar la eficacia de los programas formativos de recualificación profesional de los trabajadores mayores y poco cualificados, al igual que hacer completamente operativo el Portal Único de Empleo y acelerar la implementación de la cooperación entre el sector público y privado en los servicios de colocación para garantizar su aplicación eficaz ya en el 2013;
- Implementar y supervisar de cerca la eficacia de las medidas para la lucha contra el desempleo juvenil, por ejemplo por medio de la Garantía Juvenil; Continuar con los esfuerzos de aumentar la relevancia de la educación y formación para el mercado laboral, reducir el abandono escolar temprano y mejorar el aprendizaje permanente, más exactamente a través de la expansión de la aplicación de la formación profesional dual después de la fase piloto en curso e introduciendo un sistema amplio de supervisión de la eficacia de los alumnos hasta los finales del 2013;
- Adoptar e implementar las medidas necesarias para reducir el número de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social reforzando las políticas activas del mercado laboral para mejorar la empleabilidad de las personas más alejadas del mercado laboral y mejorando la focalización y aumentando la eficiencia y eficacia de las medidas de apoyo, incluida la calidad de los servicios de apoyo familiar;
- Reducir el número de procedimientos necesarios y abreviar los procedimientos de concesión de licencias, incluidas las actividades industriales, generalizar el uso del enfoque de la «licencia rápida», para las actividades que no sean minoristas y eliminar las restricciones injustificadas para el establecimiento de instalaciones minoristas a gran escala.

7 ÚLTIMAS NOVEDADES EN LA UE: FLEXISEGURIDAD, EMPLEO JUVENIL, CALIDAD DE TRABAJO... PUNTO DE VISTA DE EUROCOMMERCE

7.1 FLEXISEGURIDAD

La crisis persiste y el desempleo ha alcanzado niveles récord: UE 10,3 % – Eurozona 11 % (abril de 2012). Para alcanzar el objetivo de empleo de 75 % establecido por la Estrategia Europa 2020, se requiere la creación de 17,6 millones de puestos de trabajo en el plazo de ocho (8) años. La consolidación fiscal y los planes de recuperación de la economía y del empleo, planes encaminados a poner en marcha las políticas de empleo y la demanda de trabajo son la clave para generar unas condiciones favorables para la creación de empleo. Es necesario movilizar todos los agentes y recursos hacia un objetivo común.

Se trata de un comunicado de la política de la Comisión «Hacia una recuperación generadora de empleo» y los nueve documentos de trabajo del personal de la Comisión, siendo dos de ellos documentos de consulta.

Es un programa a medio plazo para las medidas de la UE y los Estados miembros. El programa fija las propuestas para el empleo como un motor del crecimiento:

- Activar la creación de empleo incitando la demanda laboral con medidas bien proyectadas;
- –Delinear reformas equilibradas con las que los mercados laborales de la UE llegarían a ser más inclusivos y la importancia de invertir en las políticas educativas para mejorar la movilidad de la mano de obra y las perspectivas de adaptabilidad.
- Fortalecer la dimensión laboral y social en la gobernación de la UE, facilitando la participación más directa de los interlocutores sociales en la toma de decisiones.

Véase <http://www.eurocommerce.be/content.aspx?PageId=42315>

El último documento relacionado con la UE: el denominado paquete de medidas para empleo – el comunicado «Hacia una recuperación generadora de empleo» (COM(2012) 173 final) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:EN:PDF>

7.2 Empleo juvenil

El objetivo de la UE es apoyar a los jóvenes desempleados. Sobre todo pretende ayudar:

- a las personas que abandonaron la escuela o formación sin haber concluido el ciclo de la educación secundaria superior, para que vuelvan a la escuela o se matriculen en la formación profesional para las competencias demandadas,
-
- a los recién graduados para conseguir su primera experiencia laboral.

Métodos para mejorar el empleo juvenil:

- Promover el empleo juvenil por medio de:
- Un mayor uso del [Fondo Social Europeo](#),
- Enfoques innovadores,
- Facilitar a los jóvenes la posibilidad de encontrar empleo en algún otro país de la UE,
- Alianzas más fuertes entre las autoridades políticas, uniones empresariales y sindicatos a escala comunitaria, nacional, regional y local,
- La política de orientación y asistencia por parte de la Comisión Europea.
- •Acciones clave
- Fondo Social Europeo (FSE);
- Mayor uso del FSE por gobiernos nacionales (1 300 000 EUR en asistencia técnica del FSE para establecer [planes de aprendizaje](#));
- •Tres millones de EUR (3 000 000 EUR) en asistencia técnica del FSE para los [jóvenes emprendedores](#) y emprendedores sociales.

Otras acciones a nivel de la UE:

- **Garantía juvenil** – cuatro millones de EUR (4 000 000 EUR) para ayudar a los países de la UE a emplear a los jóvenes o incluirlos en el sistema de la educación adicional o (nueva) formación en un plazo de cuatro (4) meses después del abandono escolar.
- [Marco Europeo de Calidad para los Períodos de Prácticas](#)
- [Tu primer trabajo EURES](#): acción preparatoria para ayudar a 5 000 jóvenes a encontrar un trabajo en otro país de la UE (2012-13);
- [Erasmus](#) y [Leonardo da Vinci](#): 130 000 colocaciones de empresas en el 2012 en otros países de la UE para los estudiantes universitarios y de formación profesional;
- [Erasmus para Jóvenes Emprendedores](#): 600 colocaciones para los jóvenes emprendedores en pequeñas empresas en otros países de la UE;
- [Iniciativa de Oportunidades para la Juventud](#): una serie de medidas para reducir el desempleo juvenil, véase <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=es>

7.3 Calidad de trabajo

A veces los interlocutores sociales tienen la dificultad de coincidir en cuanto a esta definición: enlace con la tipología de los contratos, etc.

La salud y la seguridad en el trabajo son las prioridades principales relacionadas con este tema: la nueva estrategia a publicar a finales de este año – Véase también los estudios sobre el comercio, implementados por Eurofound, como por ejemplo:

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn1109058s/tn1109058s.pdf>

El sector de comercio con frecuencia recibe críticas en cuanto a «Calidad de trabajo»: la importancia de reunir, intercambiar y aprovechar las buenas prácticas!

7.4 Movilidad y migración

El comunicado sobre el Enfoque Global de la Migración y Movilidad (EGMM)

El Enfoque Global sobre la Migración en la UE se adoptó en 2005. El Enfoque Global se evaluó en la primera mitad del 2011 a través de la consulta pública en línea y varias reuniones de consulta especializadas.

Los sub-temas principales:

- Mejorar la integración de los ciudadanos no comunitarios en las sociedades de la UE,
- Luchar contra la migración irregular,
- Gestionar la migración por medio de las alianzas con los países no comunitarios, véase

http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/immigration/index_en.htm

Véase también el enlace con la «movilidad interior» de un país comunitario a otro (transferibilidad de las competencias, políticas específicas, movilidad de los aprendices etc.), Eures sitio web: <https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=es&langChanged=true>

8 MODELO DANÉS DEL MERCADO LABORAL

Marco jurídico:

- Acuerdo general,
- Convenios colectivos dentro del sector comercial,
- Derecho estatutario de Dinamarca,
- Carta de la UE.

Flexibilidad:

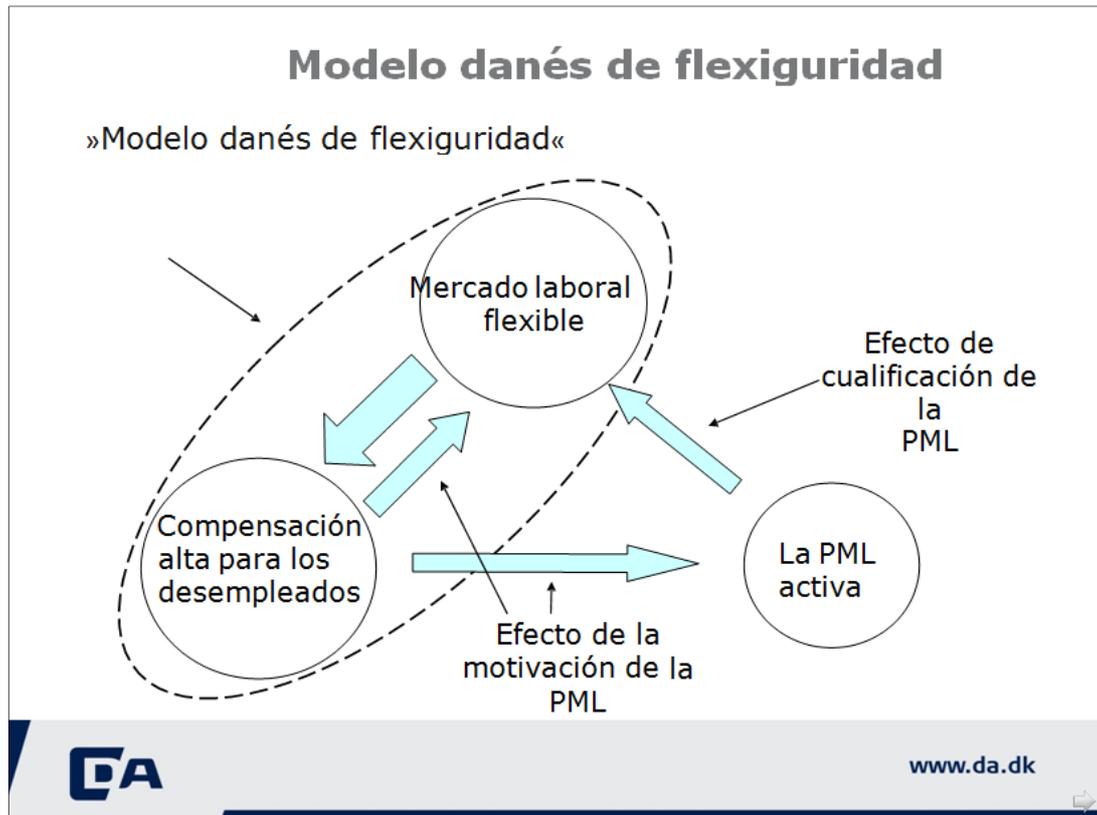
Derecho a gestionar,

Derechos a libre empresa

Seguro de desempleo: obstáculos del acceso bajos, alta remuneración, dos años de prestaciones de desempleo, control estricto de las oportunidades de empleo disponibles;
Reeducación y formación: derecho y deber del desempleado de adquirir nuevas competencias para el empleo;

Derecho del empleado a ausentar del trabajo por motivos de educación.

Protección del empleo: El empleador tiene que pagar la prestación del desempleo durante los tres (3) primeros días, la protección contra el despido injustificado.



Elementos del modelo de mercado laboral danés

- Es un mercado laboral flexible con procedimientos simples tanto para contratar como para despedir.
- Presenta un alto nivel de seguridad social.
- Tiene una política activa del mercado laboral, basada en los puestos de trabajo.
- Comprensión del interés mutuo entre los interlocutores sociales y el gobierno.
- Buen funcionamiento de las «reglas» de la negociación tripartita.
- Esfuerzo común para el consenso antes que para el conflicto.

Camino del modelo danés hacia un mercado laboral móvil

- Derechos a un empleo móvil garantizados: derecho de pensión de jubilación, derecho a la educación, derecho a vacaciones retribuidas.

- Derechos y deberes: normas estrictas de disponibilidad, iniciativas de empleo tempranas y orientadas.
- La solución del sistema danés para tratar los conflictos laborales
- Fijación del salario individual.
- Formación profesional y educación continua – Fondos de competencias educativas.
- Convenio colectivo: dos (2) semanas adicionales de educación durante el período de baja.
- Plan progresivo para los empleados extranjeros.
- Política activa del mercado laboral: Desarrollo de competencias, adaptado a la demanda de las empresas,
- Tiempo de trabajo individual y variable.
- Fondo de maternidad
- Sistema dual en la formación educativa profesional
- El certificado de aptitud parcial para el servicio
- Planes de creación de empleo para los inmigrantes

ALGUNAS INSTITUCIONES JURÍDICAS DEL MODELO DEL MERCADO LABORAL DANÉS

Despidos en Dinamarca: principios

- Los empleadores tienen el derecho de despedir a los empleados, al igual que a decidir a quién y cómo van a despedir.
- No existe un principio regular de recontractación.
- Período de despido y compensación solamente conforme la ley o el convenio colectivo.
- Los despidos en general han de ser bien justificados (compensación solamente si fue anteriormente acordada).

El sistema de subsidio diario en efectivo y la flexiguridad

- La compensación de hasta 90 % para los grupos de ingresos bajos.
- La compensación baja para los grupos con ingresos altos en comparación con el resto de Europa.
- Período de prestaciones de dos (2) años.

¿Cuáles son las tareas a resolver?

- El desempleado tiene que emplearse cuanto antes.
- Aplicar el requisito que el desempleado tiene que ser disponible para el trabajo.
- Apoyar una mano de obra flexible y móvil.
- Prevenir los abandonos del mercado laboral.
- Las pruebas de eficacia tienen que determinar la selección de los instrumentos.
- Contacto estrecho con los desempleados para motivarlos a buscar trabajo.
- La capacitación reduce la búsqueda de trabajo, pero puede aplicarse si se orienta a un trabajo específico.
- Los subsidios salariales y la experiencia laboral tienen el efecto más impactante.

9 MARCO LEGISLATIVO: las relaciones laborales, el mercado laboral y el empleo

9.1 Italia

9.1.1 Documentos internacionales

Italia no ha ratificado el Convenio 158 de la OIT: Convenio sobre la terminación de la relación laboral del 1982, pero sí ha ratificado la Carta Social Europea (revisada) del 1996.

9.1.2 Leyes y regulaciones nacionales

Leyes vigentes:

- **Ley 68/1999**,
 - Integración y reintegración en el mundo laboral de las personas con capacidades diferentes y personas desfavorecidas,
- **Decretos legislativos 181/2000 y 297/2002**: gestión del empleo ordinario,
- **Ley 30/2003**: define las tareas y requisitos de las agencias de empleo,
- **Ley 92/2012**: Reforma del mercado laboral.

9.1.3 Leyes y regulaciones regionales

- **Ley Regional nº 18 del 9 de agosto de 2005**: el empleo, la protección en el trabajo y la calidad de trabajo.

9.1.4 Convenios colectivos para el sector comercial

- **Convenio Colectivo Nacional de Trabajo para los Empleados del Tercer Sector en el Ámbito de la Distribución y Servicios:**
 - Partes representantes de los empleados: Federación Italiana de Trabajadores del Comercio, Turismo y Servicios (Filcams-Cgil); la Federación Italiana de los Sindicatos de Servicios Comerciales y Turismo (Fisascat-Cisl); la Asociación Italiana de Trabajadores de Turismo, Comercio y Servicios (Uiltucs-Uil);
 - Partes representantes de los empleadores: Confcommercio (Confederación General Italiana de Comercio, Turismo, Servicios, Profesionales y las PYME);
 - Firmado en Roma el día 18 de julio de 2008 y concluido por un período tres (3) años.

- **Acuerdo para la Renovación del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo para los Empleados del Tercer Sector en el Ámbito de la Distribución y Servicios:**
 - Ratificado el día 6 de abril de 2011, en vigor desde el día 1 de enero de 2011, plazo legal: 31 de diciembre de 2013. No hay un plazo económico.
 - El acuerdo fue firmado por el Confcommercio, la Federación Italiana de los Sindicatos de Servicios Comerciales y Turismo (Fisascat-Cisl) y la Asociación Italiana de Trabajadores de Turismo, Comercio y Servicios (Uiltucs-Uil);
 - Es válido para las partes del convenio colectivo o sus miembros y no tiene una validez extendida a todos los empleadores en una actividad o actividades para las que fue concluido.

- **Convenio Colectivo Nacional de Trabajo para los Empleados del Tercer Sector en el Ámbito de la Distribución y Servicios: Confesercenti**
 - Partes representantes de los empleados: Federación Italiana de Trabajadores del Comercio, Turismo y Servicios (Filcams-Cgil); Federación Italiana de los Sindicatos de Servicios Comerciales y Turismo (Fisascat-Cisl); Asociación Italiana de Trabajadores de Turismo, Comercio y Servicios (Uiltucs-Uil);
 - Partes representantes de los empleadores: CONFESERCENTI: Confederación Italiana de las PYME en el ámbito del Comercio, Turismo y Servicios.

- **Acuerdo para la Renovación del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo para los empleados en el ámbito de la distribución cooperativa:**
 - Firmado el día 22 de diciembre de 2011, plazo legal: 31 de diciembre de 2013. No hay un plazo económico.
 - El convenio fue firmado por: Asociación Nacional de las Cooperativas de Consumidores (ANCC Coop); la Federación Nacional de las Cooperativas de Consumo y Distribución, la Asociación Italiana de Cooperativas de Consumo por un lado, y la Federación Italiana de Trabajadores del Comercio, Turismo y Servicios (Filcams-Cgil); la Federación Italiana de los Sindicatos de Servicios Comerciales y Turismo (Fisascat-Cisl); la Asociación Italiana de Trabajadores de Turismo, Comercio y Servicios (Uiltucs-Uil) por otro lado;
 - Es válido para las partes del convenio colectivo o sus miembros y no tiene una validez extendida a todos los empleadores en una actividad o actividades para las que fue concluido.

El principio rector de los tres convenios colectivos nacionales de trabajo anteriormente mencionados es el «**Protocolo sobre la política de ingresos y de empleo, los acuerdos contractuales, las políticas laborales y el apoyo al sistema de**

producción», firmado el día 23 de julio de 1993, así como se declara en el preámbulo general.

Los compromisos establecidos por el Protocolo fueron implementados en la negociación colectiva que regula la negociación a nivel nacional, local y de empresa, al igual que el desarrollo del diálogo social a través de los instrumentos nacionales.

El contrato tiene la fuerza legal entre las partes y tiene efecto solamente entre las partes contratantes que lo firmaron directamente (las asociaciones de los empleadores y empleados) y los individuos pertenecientes a estas asociaciones.

El contrato colectivo nacional de trabajo consiste de una sección económica, una normativa y una obligatoria.

- Sección económica: incluye el tratamiento económico (salario mínimo, tratamiento de antigüedad, primas por horas extras etc.). Este tratamiento es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de si pertenezcan o no a las organizaciones que firmaron el contrato;
- Sección normativa: incluye las normas que regulan las relaciones laborales. Las normas incluidas en el contrato, con ciertas excepciones, no pueden empeorar las leyes nacionales (horas de trabajo, período de vacaciones, ausencia por enfermedad, maternidad, etc.). También este tratamiento es aplicable a todos los trabajadores;
- Sección obligatoria: regula solamente las relaciones entre las partes del convenio colectivo que firmaron el contrato. Por ejemplo, adhesión a los órganos bilaterales y el pago consecuente de las contribuciones.

9.1.5 Las reformas o cambios legislativos recientemente adoptados

- **Ley nº 92 del 28 de junio de 2012: «Disposiciones en términos de la reforma del mercado laboral en perspectiva de crecimiento» (así denominada RIFORMA FORNERO), modificada con el Decreto Legislativo 83/2012, transformado con las modificaciones de la Ley nº 134 del 7 de agosto de 2012.**
 - **Amortiguadores sociales:**
Se han introducido nuevas prestaciones por desempleo (**Aspi** – Seguridad Social para el Empleo). Estas medidas entrarán plenamente en vigor en el 2015 y proporcionarán gradualmente la extensión del período de prestaciones por desempleo conforme a la edad del empleado al terminar la relación del empleo. Actualmente, el período de prestaciones por desempleo dura ocho (8) meses si el trabajador tiene menos de cincuenta (50) años de edad, y doce (12) meses si el trabajador tiene más cincuenta (50) años. Durante los próximos tres años el período de prestaciones por desempleo se extenderá y durará doce (12) meses si el trabajador tiene menos de 54 años de edad y dieciocho (18) meses si el trabajador tiene más de 55 años.
Mini Aspi: para los individuos que no han cumplido con los requisitos mínimos.
Se ha introducido una contribución financiera a cargo del empleador en caso de despido y empleo de duración determinada.
El Seguro Social de Empleo va a reemplazar el subsidio de movilidad previsto en caso de despido por parte de las empresas industriales con más de quince (15) empleados en el último semestre; empresas comerciales que en promedio emplearon más de 200 empleados en el último semestre; empresas comerciales que en promedio emplearon entre cincuenta (50) y 200 empleados en el semestre pasado.
 - **Aprendizaje:**
El aprendizaje se ha reformado con el Decreto Legislativo 167/2011 y tendrá que convertirse en el instrumento principal de la integración de los jóvenes en el mundo laboral.

Son tres tipos de contratos los que no van a ser modificados en materia del aprendizaje:

- Aprendizaje cuando se alterna el estudio y el trabajo para obtener la cualificación, terminando el grado profesional (edad: 15-25 años);
- Contrato profesional (profesionalización): este contrato está relacionado con el mundo laboral (edad: 15-29 años);
- Contrato de formación avanzada: tiene como objetivo un nivel de cualificación más alto y una trayectoria de estudio.
- **Despidos:**
Notificación obligatoria de los motivos del despido.
En el caso que una empresa con más de quince (15) empleados (artículo 18) quiere despedir a un empleado por una razón justificada y objetiva (p. ej. razones económicas) se reintroduce el instrumento de conciliación.
Los plazos para apelar el despido se han abreviado: sesenta (60) días después de la notificación, el asunto ha de presentarse ante un tribunal dentro de 180 días.
- **Contratos de proyecto:**
Los contratos para los trabajadores independientes. Los empleadores pueden abusar de contratos de proyecto, debido a su coste bajo en comparación con los contratos de trabajo. Los contratos de proyecto se aplican cuando existe un proyecto que el trabajador tiene que llevar a cabo independientemente. Algunos parámetros en términos de la autenticidad han sido revisados.
- **Trabajadores por cuenta propia:**
También en este caso surge la cuestión de la autenticidad de los servicios por cuenta propia. Si las condiciones determinadas no se han cumplido, la relación laboral se convierte en una relación laboral subordinada.
Las condiciones anteriormente mencionadas son:
 - Trabajo realizado para el mismo cliente / empleador durante más de ocho (8) meses en los últimos dos (2) años;
 - El ingreso del trabajo realizado sobrepasa el 80 % del ingreso total del trabajador en los últimos dos (2) años;
 - el trabajador realiza el trabajo en una ubicación fija.
 Estos indicadores no se toman en cuenta si el trabajador es miembro registrado de un colegio profesional, tiene ingreso que supera los 18 000 EUR y tiene un nivel alto de conocimiento teórico.
- **Procedimiento de la validación de la renuncia:**
Las leyes tienen que luchar contra las renunciaciones en blanco.
- **Compensación para el despido disciplinario ilegal:** de 12 a 24 pagos mensuales.
- **Período de tiempo entre los contratos:**
El período de tiempo entre los contratos de duración determinada ha sido modificado: sesenta (60) días como mínimo si el contrato anterior duró menos que seis (6) meses y noventa (90) días si el contrato previo duró seis (6) meses o más.
- **Bono:**
Los bonos se pagan por adelantado. Existe el límite fijo a nivel anual: 5 000 EUR por empleado, 2 000 EUR por empleador.
- **Trabajo «a llamada»:**
El trabajador queda a disponibilidad del empleador por el período suficiente para realizar el servicio. Los trabajadores «a llamada» deben tener menos de veinticuatro (24) años de edad y más de 55 años de edad. Los trabajadores «a llamada» también pueden ser algunos profesionales, lo que es definido por la ley. Antes del inicio de la realización del trabajo, el empleador tiene que avisar a los órganos de control sobre el cumplimiento del contrato.
- **Pensiones:**

Después de cuarenta (40) años de cotización pagada al fondo de pensiones, el subsidio de la pensión aumenta gradualmente.

La edad de jubilación va a cambiar de 67 a 70 años para los hombres en los próximos 35 años (hasta el 2047), y en cuanto a mujeres, y en lo que se refiere a las mujeres, la edad de jubilación va a cambiar de 62 a 70 años, alcanzando así la edad de jubilación de los hombres.

9.2 Portugal

9.2.1 Documentos internacionales

Portugal ha ratificado:

- Convenio 158 de la OIT: Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982,
- Carta Social Europea (revisada), 1996.

9.2.2 Leyes y regulaciones nacionales

Leyes vigentes:

- Código do Trabalho (Código de Trabajo), aprobado por la Ley nº 7/2009 del 12 de febrero (última modificación: Ley nº 47/2012 del 29 de agosto).

9.2.3 Leyes y regulaciones regionales

- **“Programa Formação-Algarve” (Portaria nº 297/2012, de 28 de Setembro)**
Este programa pretende dar respuesta al desempleo estacional en la región de Algarve (región turística en el sur), fortalecer la cualificación de los empleados en los sectores económicos más afectados por los cambios estacionales en las empresas. El programa garantiza el apoyo a los empleados que firman los contratos de duración determinada, los renuevan o los convierten en contratos de duración indeterminada, proporcionando a la vez la formación profesional a los respectivos trabajadores.

9.2.4 Los convenios colectivos más importantes para el sector comercial:

Ámbito regional:

- Aveiro: Ass. Comercial de Aveiro, Ass. Comercial de Ovar e S. João da Madeira, Ass. Comercial de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra/CESP; Revisión global fue publicada el día 8 de enero de 2007, la última actualización del salario fue publicada el día 22 de febrero de 2011;
- Aveiro: Ass. Comercial de Aveiro, Ass. Comercial de Ovar e S. João da Madeira, Ass. Comercial de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra/SINDCES; Revisión global fue publicada el día 8 de enero de 2007, la última actualización del salario fue publicada el día 28 de febrero de 2011;
- Braga: Ass. Comercial de Braga, Ass. Comercial e Industrial de Barcelos, Ass. Emp. de Fafe, Cabeceiras de B. e Celourico de Basto, Ass. Com. e Ind. de Guimarães, Ass. Com. Vila Nova Famalicão, Ass. Com. Ind. Vizela / SITESC e outro; Texto consolidado publicado el día 22 de agosto de 2006, la última actualización del salario fue publicada el día 15 de febrero de 2009;
- Bragança: Ass. Com. Ind. e Serv. de Bragança, Ass. Com. Ind. de Mirandela, Ass. Com. Ind. de Macedo Cavaleiros/FEPCES; La revisión global fue publicada el día 15 de marzo de 2010, la última actualización del salario fue publicada el día 08 de julio de 2011;

- Beja: Ass. Comercial de Beja/CESP; Texto consolidado fue publicado el día 29 de enero de 2008, la última actualización del salario fue publicada el día 08 de diciembre de 2009;
- Coimbra: Ass. Comercial de Coimbra, Ass. Com. Ind. Figueira da Foz/CESP e outros; Texto consolidado publicado el día 8 de julio de 2006, la última actualización del salario fue publicada el día 22 de agosto de 2009;
- Évora: Ass. Comercial do Distrito de Évora/CESP, texto consolidado fue publicado el día 29 de marzo de 2010;
- Faro: Acral e Associação Comercial de Portimão/CESP, Texto consolidado fue publicado el día 15 de julio de 2011, la última actualización del salario fue publicada el día 8 de agosto de 2009;
- Guarda: Ass. Com. Serv. Distrito da Guarda, Ass. Gouveia, Seia, Fornos de Algodres, Ass. Trancoso/CESP; Texto consolidado fue publicado el día 15 de agosto de 2009, la última actualización del salario fue publicada el día 29 de abril de 2011;
- Leiria: Ass. Com. Leiria, Batalha e Porto de Mós, Ass. Com. Concelho de Bombarral, Ass. Com. Caldas da Rainha e Óbidos, Ass. Com. Ansião Ass. Com. Marinha Grande, Ass. Com. Ind. Ser. Conc. Peniche, Ass. Com. Nazaré, Ass. Com. Pombal/CESP; texto consolidado fue publicado el día 8 de enero de 2009;
- Lisboa: União das Ass. de Com. e Serviços e Ass. Empresarial de Cascais/Fetese; texto consolidado fue publicado el día 15 de julio de 2004; la última actualización del salario fue publicada el día 08 de abril de 2007;
- Lisboa: União das Ass. de Com. e Serviços e Ass. Comercial de Cascais/CESP e outros, Associação E. Concelho de Cascais; Texto consolidado fue publicado el día 22 de octubre de 2008, la última actualización del salario fue publicada el día 08 de junio de 2011;
- Oeiras: Ass. Com. Emp. Conc. de Oeiras e Amadora, Ass. Com. Mafra Associação Emp. Conc. Loures e Odivelas/FETESE e outros; texto consolidado fue publicado el día 29 de agosto de 2008; la última actualización del salario fue publicada el día 22 de junio de 2010;
- Oeiras: Ass. Com. Emp. Conc. de Oeiras e Amadora, Ass. Com. Sintra, Ass. Com Vila Franca de Xira, Ass Alenquer, Associação Emp. Conc. Loures e Odivelas/CESP; la revisión global fue publicada el día 8 de septiembre de 2008; la última actualización del salario fue publicada el día 08 de septiembre de 2011;
- Região Oeste: Ass. Com. Ind. da Região Oeste/CESP e outros; texto consolidado fue publicado el día 8 de agosto de 2008; la última actualización del salario fue publicada el día 15 de agosto de 2010;
- Portalegre: Ass. Comercial de Portalegre, Ass. Com. e Industrial de Ponte de Sor/FETESE; texto consolidado fue publicado el día 22 de agosto de 2009; la última actualización del salario fue publicada el día 29 de octubre de 2011;
- Porto: Ass. Comerciantes do Porto e outras/CESP; la revisión global fue publicada el día 22 de octubre de 2007; la última actualización del salario fue publicada el día 22 de septiembre de 2011;
- Santarém: União das Ass. Emp. Dist. de Santarém/CESP; texto consolidado fue publicado el día 22 de octubre de 2004;
- Setúbal: Ass. Com. Serv. Distrito de Setúbal, Ass. Com. Serv. Barreiro e Moita/CESP e outros; texto consolidado fue publicado el día 29 de enero de 2012, con las enmiendas publicadas el 22 de abril y 22 de julio de 2012;
- Viana do Castelo: Ass. Emp. Viana do Castelo, Ass. Com. Ponte de Lima, Ass. Com. Ind. Arcos de Valdevez e Ponte da Barca, Ass. Com. Monção e Melgaço União Emp. de Vale do Minho/CESP; texto consolidado fue publicado el día 8 de febrero de 2013;
- Viseu: Ass. Com. Distrito de Viseu, Ass. Emp. Lamego/CESP; la revisión global fue publicada 29 de noviembre 2008; la última actualización del salario fue publicada el día 08 de abril de 2011.

Ámbito sectorial:

- Pescado (comércio por grosso): ACOPE/Sindepescas; la revisión global fue publicada el día 22 de enero de 2008;
- Fornecedores de Artigos Óptica: APFAO/FETESE; la revisión global fue publicada el día 22 de diciembre de 2004;
- Fornecedores de Artigos Óptica: APFAO/FEPCES; la revisión global fue publicada el día 8 de febrero de 2005;
- Profissionais de Farmácia: ANF/Simprofarm; la revisión global fue publicada el día 8 de junio de 2010;
- Farmacêuticos: ANF/SNF; la revisión global fue publicada el día 22 de junio de 2012;
- Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos: GROQUIFAR/FEPCES; el texto consolidado y la última actualización del salario fue publicada el día 15 de diciembre de 2012;
- Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos: GROQUIFAR/FETESE; texto consolidado fue publicado el día 22 de abril de 2011; la última actualización fue publicada el día 08 de diciembre de 2012;
- Ópticos: Associação Nacional dos Ópticos/FEPCES; la revisión global fue publicada el día 15 de enero de 2005; la última actualización del salario fue publicada el día 29 de diciembre de 2007;
- Ópticos: Associação Nacional dos Ópticos/FETESE; la revisión global fue publicada el día 8 de enero de 2005;
- Comércio por Grosso Material Eléctrico, Electrónico: AGEFE/FEPCES; la revisión global fue publicada el día 8 de octubre de 2008; la última actualización del salario fue publicada el día 22 de febrero de 2011;
- Distribuição de Produtos Alimentares: ADIPA, ANAIEF, Casa do Azeite/FEPCES; Notificación sobre la fecha de conclusión, fue publicada el día 15 de noviembre de 2009;
- Distribuição de Produtos Alimentares: ADIPA, ANAIEF, Casa do Azeite/FETESE; actualización del salario y el texto consolidado fue publicado el día 22 de mayo de 2011;
- Comércio Automóvel: ACAP e outras/Fiequimetal; notificación de la fecha de conclusión fue publicada el día 22 de marzo de 2010;
- Comércio Automóvel: ACAP e outras/SINDEL; la revisión global fue publicada el día 8 de octubre de 2010;
- Empresas Distribuição: APED/FEPCES, Revisión global fue publicada el día 15 de junio de 2008, la última actualización del salario publicada el día 15 de mayo de 2010;
- Revendedores Combustíveis: ANAREC/FEPCES; texto consolidado fue publicado el día 8 de abril de 2010;
- Materiais de Construção: APCMC/SITESC, la revisión global fue publicada el día 8 de septiembre de 2010;
- Grossistas de aços, tubos, metais, máquinas e ferramentas: AÇOMEFER/SITESC; la revisión global fue publicada el día 29 de diciembre de 2008;

Cabeleireiros (Porto, Aveiro, Bragança, Guarda, Vila Real, Viana do Castelo):

Associação dos Cabeleireiros de Portugal/CESP, Texto consolidado fue publicado el día 29 de junio de 2005, la última actualización del salario fue publicada el día 22 de septiembre de 2008;

Segurança: Associação de Empresas de Segurança, Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo/FETESE, actualización del salario y el texto consolidado fue el día 28 de febrero de 2011.

Comercialización:

ANESM/FETESE, actualización del salario y el texto consolidado fue publicado el día 29 de marzo de 2011.

Serviços de Limpezas: Ass. Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Actividades Similares/FETESE, la revisión global fue publicada el día 28 de febrero de 2010.

Serviços de Limpezas:

Ass. Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Actividades Similares/STAD texto consolidado fue publicado el día 29 de marzo de 2004.

Contabilidade: APECA/SITESC, texto consolidado fue publicado el día 22 de julio de 2004, la última actualización del salario publicada el día 15 de octubre de 2008.

Seguros: ANACS/STAS:

La revisión global fue publicada el día 15 de julio de 2007.

La última actualización del salario fue publicada el día 08 de noviembre de 2009.

Lavandarias: ANASE/FETESE,

texto consolidado fue publicado el día 28 de febrero de 2010;

Centros de Inspeção Automóvel: ANCIA/FETESE, Contrato fue publicado el día 29 de julio de 2007, la última actualización del salario fue publicada el día 08 de julio de 2010.

Agentes e Corretores de Seguros: La revisión global fue publicada el día 15 de julio de 2007, la última actualización del salario publicada el día 8 de noviembre de 2009;

Produtos Alimentares

ANACPA/FEPACES, texto consolidado fue publicado el día 8 de julio de 2005, la última actualización del salario publicada el día 8 de septiembre de 2008.

Restauração

ARESP/FETESE, la revisión global fue publicada el día 22 de enero de 2011.

Restauração (Hotelaria):

ARESP/FETESE, contrato nuevo del 15 de diciembre de 2011.

Normalmente (con la excepción del período reciente/presente de la crisis) se revisa (actualiza) cada año la *tabla salarial* en casi todos los contratos colectivos. Luego varían otras cuestiones, en dependencia de cada contrato colectivo (CTC) específico.

En cuanto a la actualización / revisión de este contrato (es decir, en términos de las actualizaciones *salariales*), hay que tener en cuenta que Portugal actualmente pasa por un período muy particular en lo que concierne la negociación colectiva debido a la difícil situación financiera.

Solo muy recientemente se ha introducido el «lapso» de los CTC («caducidade», lo que implica la terminación), pero este instrumento es muy difícil de aplicar, con lo cual los contratos suelen permanecer en el tiempo.

Los convenios colectivos son válidos para los miembros o sus partes representantes (las asociaciones han negociado los CTC en nombre de sus miembros).

Hasta hace poco existió una política habitual de extender la validez de los convenios colectivos prácticamente a 100 % de los CTC (por vía administrativa). En el año 2012 (Resolução do Conselho de Ministros 90/2012 de 31 de octubre), debido al MoU (Memorando de Entendimiento con la Troika), se han introducido reglas mucho más restrictivas a esta ampliación, por lo que se ha hecho muy difícil: se han impuesto los criterios más extensos de representación, el más importante de los cuales establece que «... la asociación tiene que representar como mínimo el 50 % de los empleados del sector». En práctica esto ha llevado a la extensión de la aplicación solamente de unos cuantos contratos.

9.2.5 Las reformas o cambios legislativos recientemente adoptados

- **Pensiones:**

D. L. 85 A-2012, del 5 de abril, que suspendió las reglas que habían permitido la anticipación de la edad de jubilación.

En el 2009 una reforma significativa ya fue llevada a cabo, después de la cual se han introducido algunos ajustes detallados, más exactamente resultantes del Memorando de Acuerdo. Estos ajustes han incluido la suspensión mencionada del régimen de flexibilidad (que permitía la jubilación anticipada) y reglas más estrictas para el sector público.

- **Relaciones laborales:**

La enmienda reciente más importante del Código de Trabajo fue introducida por la Ley nº 23/2012 del 25 de junio.

- **El mercado laboral y el empleo:**

- **«Estímulo 2013»** que reemplaza la medida similar implementada en 2012 (Portaria nº 106/2013 del 14 marzo):
Apoyo financiero para los empleadores que contratan a los trabajadores desempleados registrados en la Oficina de Empleo, a tiempo completo o parcial, a plazo determinado o indeterminado. Este apoyo se proporciona por un período máximo de seis (6) meses (contratos de duración determinada) o dieciocho (18) meses (contratos de duración indeterminada), y corresponde al 50 % de salario (60 % para situaciones específicas, como en el caso de desempleados menores de veinticinco (25) años o mayores de cincuenta (50) años, de bajos ingresos, personas con discapacidad, personas poco cualificadas...).
- **“Apoyo à contratação de trabalhadores por empresas startups”** (Portaria nº 432/2012, de 31 de diciembre)
Esta medida prevé el reembolso de los impuestos sociales (TSU: tasa social única) que los empleadores han pagado por los trabajadores cualificados a los que han contratado a tiempo completo, a plazo determinado o indeterminado, pero por un período mínimo de dieciocho (18) meses. Para las personas desempleadas durante cuatro (4) meses o más, el apoyo consiste de: 75 % de la TSU por los contratos de duración determinada y 100 % por los de duración indeterminada, por un período máximo de dieciocho (18) meses, el importe mensual máximo es de 300 EUR por trabajador, para un número máximo de veinte (20) trabajadores por empleador.
- **«Programa Nacional de Microcrédito»** (Portaria nº 985/2009, del 4 de septiembre, enmendado por Portaria nº 58/2011 del 28 de enero, y Portaria nº 95/2012 del 4 de abril).

Esta medida ofrece el apoyo técnico y financiero para las ideas empresariales que crean un empleo sostenible para un número máximo de diez (10) puestos de trabajo y la cantidad de inversión de 20 000 EUR.

- **“PAECPE – Apoio ao Empreendedorismo e à Criação de Empresas”** (regulado con la misma legislación que la medida anterior)
Este incentivo creado en el 2009 fue cambiado en el 2011 y 2012. Apoya pequeños proyectos empresariales que crean el empleo, por medio de asesoramiento técnico y líneas específicas de los créditos bancarios.
- **“Incentivo à aceitação de ofertas de emprego”** (Portaria nº 207/2012 del 6 de julio)
Esta medida tiene como objetivo promover la vuelta al mercado laboral de los desempleados que reciben las prestaciones de desempleo y son registrados en la Oficina de Empleo Público (OEP) más de seis (6) meses.
La medida proporciona el apoyo financiero a estos desempleados, si aceptan ofertas de empleo presentadas por parte de la Oficina de Empleo Público para un contrato a tiempo completo [tres (3) meses o más] con un salario menor que la prestación por desempleo que reciben.
El apoyo financiero puede ser proporcionado por un período máximo de doce (12) meses para cada período de la prestación por desempleo concedido y va disminuyendo durante este período.

- **Convenios colectivos:**

Las primeras reglas que previeron el «lapso» (terminación) de los contratos colectivos por el bloqueo de las negociaciones, aparecieron en el Código de Trabajo de 2003, pero se han obtenido muy pocos resultados. En 2009 fueron introducidas las enmiendas pero resultados permanecieron mínimos. En los sectores, cuyos CTC fueron analizados, caducaron / finalizaron solamente los contratos colectivos de dos asociaciones de los empleados: ADIPA y ACAP, formalizados con la CGTP-IN.

9.2.6 Cambios previstos de la legislación

- **Pensiones:**

En el ámbito de un amplio proceso de la «reforma del Estado», un primer borrador de una nueva Ley que tiene como objetivo el cambio de la *edad de jubilación* y del *factor de sostenibilidad de las pensiones* ha sido presentado a los interlocutores sociales hace poco, pero todavía no se ha discutido al respecto.

- **El mercado laboral y el empleo:**

- Políticas activas del mercado laboral
Hace unos meses fue creado un grupo tripartito de trabajo para revisar las medidas existentes con el fin de analizar cuáles podrían descartarse, cuáles habría que conservar y cuáles redefinir. Ha habido reuniones en varias ocasiones, pero todavía no se ha alcanzado ninguna conclusión.
- La renovación de los contratos de duración determinada
En julio de 2013, el Gobierno y los interlocutores sociales han conseguido un acuerdo y permitieron la propuesta de renovar (por un año más) los contratos de duración determinada que finalizan en los siguientes dos (2) años.
Es la segunda enmienda legal que prevé una renovación extraordinaria introducida desde la celebración del Memorando de Acuerdo.

9.3 Eslovenia

9.3.1 Documentos internacionales

Eslovenia ha ratificado:

- Convenio 158 de la OIT: Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982,
- Carta Social Europea (revisada), 1996.

9.3.2 Leyes y regulaciones nacionales

Leyes vigentes:

- **Ley de Relaciones Laborales (BO RS, nº 21/13)**

Esta Ley regula las relaciones laborales establecidas a base de los contratos de trabajo entre los trabajadores y empleadores. El objetivo de esta Ley es conseguir la inclusión de los trabajadores en el proceso de trabajo, garantizar el curso armonizado del proceso de trabajo y prevenir el desempleo, tomando en cuenta el derecho de los trabajadores a la libertad de trabajo y la dignidad en el trabajo, y para proteger los intereses de los empleados en la relación laboral. Salvo en el caso de ser estipulado de otra manera por un acto especial, esta Ley regula también las relaciones del empleo de los trabajadores empleados en los organismos estatales, comunidades locales e instituciones, otras organizaciones y particulares que realizan un servicio público. Esta Ley regula también las relaciones laborales de los trabajadores móviles, cuyo horario del trabajo, trabajo nocturno, pausas y períodos de descanso no determina ningún otro acto en particular.

Esta Ley será aplicable:

- a las relaciones laborales entre los empleadores establecidos o residentes en la República Eslovenia y sus trabajadores empleados;
- a las relaciones laborales entre los empleadores extranjeros y los trabajadores, concluidas a base de un contrato de trabajo en el territorio de la República de Eslovenia.

En el caso de los trabajadores desplazados a República de Eslovenia por parte de un empleador extranjero a base de un contrato de trabajo conforme con la ley extranjera, se aplicará esta Ley de la República de Eslovenia conforme a las disposiciones que regulan la posición de los trabajadores desplazados por trabajo en la República de Eslovenia.

Definición de la relación laboral:

La relación laboral es una relación entre el trabajador y el empleador, por la cual el trabajador está incluido voluntariamente en los procesos de trabajo organizados por el empleador y en la que el trabajador, a cambio de una remuneración, ejecuta personalmente los trabajos encargados conforme a las instrucciones y bajo el control del empleador.

Definición de trabajador y empleador:

A los efectos de esta Ley, el trabajador es cualquier persona física que ha establecido una relación laboral a base de un contrato de trabajo formalizado.

El empleador es una persona natural y física, u otra entidad como un organismo estatal, comunidad local, filial de una empresa extranjera y una misión diplomática y consular que emplee a un trabajador a base de un contrato de trabajo.

Un empleador pequeño es el que emplea diez (10) o menos trabajadores.

- **Ley de pensiones y seguro de invalidez (BO RS, nº 96/12)**

El sistema de pensiones y de seguros de invalidez en la República de Eslovenia incluirá:

- un seguro de invalidez y una pensión obligatoria a base de la solidaridad entre generaciones;
- seguros compulsorios y suplementarios voluntarios de pensión y de invalidez y

- un seguro de invalidez y de pensión obligatorio a base de las cuentas personales de ahorro para la pensión.
- **Ley de Salario Mínimo (BO RS, nº 13/10)**
Esta Ley fijará el derecho al salario mínimo y su importe. También estipulará las condiciones bajo las cuales un salario mínimo provisional ha de ser pagado, el método de determinación de su importe y su publicación.
La definición del derecho al salario mínimo:
Un trabajador empleado a tiempo completo por un empleador en la Republica de Eslovenia tendrá el derecho de recibir un reembolso de al menos el salario mínimo, conforme a esta Ley, por el trabajo realizado.
El salario mínimo será de pago mensual por el trabajo a tiempo completo.
Al trabajador empleado a tiempo parcial le corresponde una parte proporcional del salario mínimo.
El salario mínimo en el año 2013: 783,66 EUR.
- **Ley de Regulación del Mercado Laboral (BO RS, nº 80/10, 21/13)**
Esta Ley regulará las medidas gubernamentales en el mercado laboral con las que se proporciona la prestación de los servicios públicos en el ámbito del empleo y las medidas activas de la política del empleo, al igual que el funcionamiento del sistema de seguro de desempleo; asimismo, determina a los proveedores de las medidas, prescribe las condiciones y procedimientos para ejercer ciertos derechos y servicios determinados por la ley, el método de las medidas de financiación, la vigilancia, evaluación y supervisión de su implementación y también regulará la cesión de los trabajadores a otro usuario.
Las medidas se efectuarán en los términos aquí incluidos para los desempleados y empleados, para otras personas que buscan empleo, para empleadores y otras personas que buscan información y asesoramiento sobre las condiciones y las posibilidades de empleo en la República de Eslovenia y la Unión Europea.
- **Ley de la Salud y Seguridad en el Trabajo (BO RS, nº 43/11)**
Esta Ley establecerá los derechos y los deberes de los empleadores y los trabajadores en relación con el trabajo y las medidas para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo.
Esta Ley también determinará los órganos competentes en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo.
La implementación de los reglamentos relativos a la salud y seguridad en el trabajo promulgará el ministro competente para los asuntos laborales y el ministro competente para el ámbito correspondiente al reglamento de implementación, previas consultas con interlocutores sociales en el Consejo Económico y Social.
El empleador garantizará la salud y la seguridad en el trabajo conforme a esta Ley, otros reglamentos y directrices.
Las provisiones de esta Ley serán aplicables en todos los sectores de actividad y a todas las personas participantes en el proceso de trabajo.
Las provisiones de esta Ley no serán aplicables al trabajo relacionado con las actividades militares de las Fuerzas Armadas Eslovenas, al trabajo policial y protección, actividades de salvamiento y socorro durante las catástrofes naturales y de otra índole, llevadas a cabo por parte del Servicio de Protección Civil y otros servicios de rescate, ni a las actividades mineras cuyas cuestiones particulares de la salud y seguridad en el trabajo se rigen por las regulaciones especiales.
- **Ley de Convenios Colectivos (BO RS, nº 43/06)**
Esta Ley regula las partes, el contenido y el procedimiento de la formalización de un convenio colectivo, su forma, validez y caducidad, la solución pacífica de los conflictos laborales colectivos y el registro y la publicación de los convenios colectivos.

En el caso de las cuestiones relacionadas con los convenios colectivos que este u otros actos no regulen, se aplicarán las normas generales de derecho civil de manera razonable.

9.3.3 Convenios colectivos para el sector comercial

- Convenio colectivo para el sector comercial de Eslovenia (BO RS, nº 111/06, 94/08)
 - Partes representantes de los empleados: Sindicato de los Trabajadores del Sector Minorista de Eslovenia – Asociación de Sindicatos Libres de Eslovenia, Confederación de Sindicatos '90 de Eslovenia, Consejo de Sindicatos de Gorenjska.
 - Partes representantes de los empleadores: Cámara de Comercio de Eslovenia, Asociación de Empleadores de Eslovenia, Cámara de Comercio e Industria de Eslovenia;
 - El convenio colectivo se ha celebrado por un período determinado desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2013 y tiene una validez aplicable a todos los empleadores en la actividad o las actividades para las que fue celebrado.

9.3.4 Las reformas o cambios legislativos recientemente adoptados

- **Ley de pensiones y seguro de invalidez (BO RS, nº 96/12)**
La legislación enmendada estipula condiciones más estrictas para la jubilación. La reforma en los períodos de transición sube la edad de jubilación a los 65 años para ambos sexos [la jubilación también será posible a los sesenta (60) años de edad a base de cuarenta (40) años de servicio sin la compra de años adicionales]. También se extiende el período para el cálculo de la base de pensiones desde los dieciocho (18) años actuales a los veinticuatro (24). La introducción de las denominadas cuentas informativas por primera vez facilitará el acceso a los datos del valor de la pensión proyectada.
Implementado: 1 de enero de 2013.
- **Ley de Relaciones Laborales (BO RS, nº 21/13)**
La nueva legislación, en torno a la cual los interlocutores negociaron durante cinco meses, facilita los procesos más simples de contratación y despido, lo que debería contribuir a una mayor competitividad de la economía.
 - las medidas para aumentar la flexibilidad del mercado laboral suavizando los procedimientos de empleo y despido,
 - las medidas para reducir la segmentación en el mercado laboral restringiendo el empleo de duración determinada,
 - la indemnización por despido en el caso de los contratos de trabajo de duración determinada,
 - texto más claro con el fin de prevenir los contratos de trabajo de duración determinada,
 - cuotas de trabajo para las agencias: máx. 25 % de los trabajadores por usuario,
 - la posibilidad de reasignar otros puestos de trabajo a los trabajadores sin su consentimiento,
 - las compensaciones inferiores para el período de espera (80 % de la base) y la obligación de los empleados de educarse conforme las necesidades de los empleadores durante este período,
 - la medida según la cual el trabajador tiene que empezar a buscar el trabajo activamente ya durante el plazo de notificación, con lo cual aumenta las

posibilidades de encontrar un trabajo nuevo sin tener que pasar por un período de desempleo.

Implementado: 12 de abril de 2013.

- **Enmienda de la Ley de Regulación del Mercado Laboral (BO RS, 21/13)**

- Una medida según la cual el trabajador tiene que empezar a buscar el trabajo activamente ya durante el plazo de notificación, con lo cual aumenta las posibilidades de encontrar un trabajo nuevo sin tener que pasar por un período de desempleo.
- Trabajo temporal y ocasional para los jubilados.

Implementado: 12 de abril de 2013.

9.4 España

9.4.1 Documentos internacionales

España ha ratificado:

- Convenio 158 de la OIT: Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982,
- Carta Social Europea (revisada), 1996.

9.4.2 Leyes y regulaciones nacionales

- Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo, que aprueba el texto revisado de Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real decreto 713/210 del 28 de mayo, sobre la registración y el depósito de contratos y convenios colectivos de trabajo).
- Real Decreto Ley 3/2012 del 10 de febrero, para una acción urgente de la reforma del mercado laboral.
- Ley 3/2012 del 6 de julio, sobre las medidas urgentes de la reforma del mercado laboral.

9.4.3 Leyes y regulaciones regionales

Regulaciones de las Comunidades Autónomas (regiones), reflejadas en los respectivos Diarios Oficiales.

- Decreto 352/2011 del 7 de junio, para la reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo (Gobierno Autonómico de Cataluña).
- Ley 26/2010 del 3 de agosto, sobre el sistema legal del Gobierno de Cataluña.

9.4.4 Convenios colectivos para el sector comercial

Existen aproximadamente 450 convenios de la negociación colectiva (CNC) en España. La mayoría son convenios a nivel de provincia y han sido formalizados conforme al criterio de la actividad (CNAE).

En el sector comercial existen los convenios a nivel nacional de los grandes almacenes y cadenas de supermercados, los convenios a nivel de empresa y los convenios en el ámbito regional.

Ejemplo: Convenio de Comercio de Cataluña

- Partes representantes de los empleados: CCOO-UGT.
- Partes representantes de los empleadores: CCC
- Validez para el año 2013-2014.

- Los convenios colectivos se formalizan por uno (1) o por dos (2) años (según la situación económica).
- Aplicable a todos los subsectores comerciales de la actividad sin CNC.

9.4.5 Las reformas o cambios legislativos recientemente adoptados

- Reforma del sistema de pensiones, con la cual se pospone la edad de jubilación de 65 a 67 años de edad y se prolonga el período de cálculo.
- Reforma laboral.

9.4.6 Cambios previstos de la legislación

- Modificación de los permisos por enfermedad.
- Transferencia de trabajos de las oficinas de empleo a las agencias privadas de empleo temporal.
- Desarrollo de las competencias profesionales.

10 ACCIONES PARA FOMENTAR LA FLEXIGURIDAD

10.1 Italia

10.1.1 Acciones para fomentar el empleo juvenil

Empleo juvenil: En el caso de aprendizaje se reducen los costes soportados por empleador: 11,61 % en lugar de 30 %. Para las empresas que tienen hasta nueve (9) empleados los costes son a partir del 1,61 %.

10.1.2 Acciones para fomentar el empleo de las personas mayores

La reducción de la contribución de los empleadores para el empleo de los trabajadores en suspensión extraordinaria (la contribución del empleador se reduce al 10 % del salario, el empleador recibe un 50 % adicional de subsidio por movilidad que le debe al trabajador por un período máximo de nueve (9) meses o veintinueve (21) meses si el empleado tiene más de cincuenta (50) años de edad.

Los trabajadores desempleados o trabajadores en suspensión extraordinaria al menos 24 meses: la reducción del 50 % de la contribución del empleador por 36 meses, la reducción del 100 % reducción de la contribución del empleador a las empresas artesanales.

Trabajadores móviles: Si el trabajador es empleado con un contrato de duración determinada, la contribución del empleador se reduce de 10 % por un período máximo de doce (12) meses. La reducción de la contribución del empleador se reduce durante doce (12) meses adicionales, si el contrato de duración determinada se convierte en un contrato de duración indeterminada. El empleador recibe un 50 % del subsidio de movilidad que le debe al trabajador por un período máximo de doce (12) meses,

ampliable a veinticuatro (24) meses si el empleado tiene más de cincuenta (50) años de edad.

Los ejecutivos desempleados: reducción del 50 % de la reducción de la contribución del empleador para la seguridad social.

Primas por el empleo de los trabajadores mayores de cincuenta (50) años de edad, los trabajadores desempleados al menos doce (12) meses y las mujeres: Si el trabajador es empleado con contrato de duración determinada, se reduce del 50 % a la contribución del empleador por un período máximo de doce (12) meses. La reducción de la contribución del empleador se reduce durante dieciocho (18) meses adicionales si el contrato de duración determinada se convierte en un contrato de duración indeterminada. Si el trabajador es empleado con contrato de duración indeterminada, la contribución del empleador se reduce del 50 % por un período máximo de dieciocho (18) meses.

10.1.3 Acciones e incentivos para el aprendizaje permanente

Las empresas pagan una contribución a las regiones para los fines de formación. Si la empresa está registrada en un fondo interprofesional para los fines de formación, la contribución va directamente a ese fondo que organiza los cursos de formación en el nombre de la empresa.

Los fondos financian los planes de formación de los empleados para las empresas. Para poder de acceder al fondo, las empresas tienen que organizar cursos de formación durante las horas de trabajo.

La legislación nacional y los contratos laborales prevén facilidades para los estudiantes que trabajan y que pueden utilizar permisos y facilidades para la implementación del derecho a la educación. En este marco, los estudiantes que trabajan tienen el derecho a permisos de ausencia por los exámenes o para los fines de la educación continua.

10.1.4 Acciones e incentivos para la movilidad y la migración

No existen incentivos para la movilidad y la migración.

10.1.5 Acciones futuras previstas en el ámbito de la flexibilidad

- CIGO («caja de integración de salarios ordinaria»): suspensión de actividades ordinaria. Es válido solamente para determinados tipos de empresas (p. ej. la industria, la industria de la construcción). Se concede cuando surge una crisis temporal y dura hasta 52 semanas de 104.
- CIGS («caja de integración de salarios extraordinaria»): suspensión de actividades extraordinaria. Es válida solamente para ciertos tipos de empresas conforme el tamaño. Se concede cuando surge una crisis más compleja y cuando se prevé la recuperación de la actividad. La suspensión de actividades extraordinaria dura hasta 36 meses.
- CIG «IN DEROGA»: suspensión excepcional de actividades. LOS FONDOS DE SOLIDARIDAD BILATERAL garantizan la protección a los empleados sin derecho a las subvenciones salariales ordinarias y extraordinarias. Este instrumento lo emplean pequeñas empresas que trabajan en el sector de artesanía o el tercer sector.
- Contratos de solidaridad.

10.2 Portugal

10.2.1 Acciones para fomentar el empleo juvenil

Portugal tiene una tasa de desempleo juvenil muy alta (37,1 % en el segundo trimestre de 2013). Siguiendo las recomendaciones de la UE al respecto, en el diálogo con los interlocutores sociales, el Gobierno ha creado en el 2012 un nuevo programa específico llamado «IMPULSO JOVEM» para promover el empleo juvenil. Las medidas / acciones principales se describen a continuación.

10.2.2

"Apoio à contratação via reembolso da Taxa Social Única" (Portaria nº 204-A/2013, de 18 de junho)

Esta medida proporciona el reembolso de los impuestos sociales (TSU) que los empleadores han pagado por contratar las personas jóvenes (18-30 años de edad) con un contrato a tiempo parcial o completo, a plazo determinado o indeterminado, pero por un período mínimo de dieciocho (18) meses. El apoyo consta de: el 75 % de la TSU para los contratos de duración determinada y el 100 % para otros contratos, período máximo de dieciocho (18) meses, el importe mensual máximo es 200 EUR por trabajador, para un número máximo de veinticinco (25) trabajadores por empleador en el caso de los contratos de duración determinada.

10.2.3 Prácticas

- "Estágios Emprego" (Portaria nº 204-B/2013, del 18 de junio)
Esta medida proporciona el apoyo financiero para doce (12) meses de prácticas [para los trabajadores de 18-25 años de edad; 18-35 años de edad en el caso de sector agrícola; más de treinta (30) años de edad en el caso de que se haya alcanzado un nuevo nivel de cualificación en los últimos tres (3) años]. El importe del apoyo depende del nivel de cualificación del candidato.
- "Passaportes Emprego 3i" (Portaria nº 408/2012, del 14 de diciembre)
Esta medida proporciona un apoyo financiero para doce (12) meses de prácticas para personas jóvenes (18-34 años de edad y diferentes niveles de cualificación) en las áreas de *Industrialización, Innovación o Internalización*, lo que incluye la formación profesional y puede ser complementada con otro apoyo financiero si el candidato será contratado al final de la práctica (con contrato de duración indeterminada).
Estas prácticas tienen que ser parte de «proyectos de inversión integral» e incluir al menos diez (10) empresas y a una entidad de promoción que desarrollará el programa de prácticas en este grupo de empresas, generalmente compuesto por las PYME.

10.2.4 Iniciativas empresariales

- "Passaporte para o Empreendedorismo" (Portaria nº 370-A/2012, del 15 de noviembre)
Esta acción proporciona varios instrumentos técnicos y financieros para los jóvenes emprendedores cualificados que quieren desarrollar sus proyectos empresariales, lo que incluye: ayuda financiera para el desarrollo del proyecto empresarial, una mayor accesibilidad a los instrumentos de financiación (crédito) y el acceso a la red de los mentores de apoyo.

- **“Coop-Jovem – Programa de Apoio ao Empreendedorismo Cooperativo”** (Portaria nº 432-E/2012, del 31 de diciembre)
Este incentivo proporciona el apoyo técnico y financiero a las personas que crean las cooperativas o participan en los proyectos de inversión que van a crear el empleo en las cooperativas ya existentes.

10.2.5 Educación y formación profesional

- **“Vida Ativa”** (Portaria nº 230/2008, del 7 de marzo; Portaria nº 283/2011, del 19 de mayo)
Este incentivo tiene como objetivo el regreso de los jóvenes y adultos desempleados al mercado laboral, independientemente de sus cualificaciones profesionales, y les proporciona breves formaciones certificadas (de 25 a 300 horas) basadas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones, y/o procesos duales de reconocimiento de las competencias, la validación y la certificación (RVCC), a nivel profesional y, complementariamente, a nivel escolar.
- **«Cursos de aprendizaje»** (Portaria nº 1497/2008, del 19 de diciembre)
Estos cursos representan la formación profesional inicial para los jóvenes menores de veinticinco (25) años (aunque se permiten algunas excepciones) en transición al mercado laboral o ya empleados, que han terminado el ciclo superior de la educación primaria (9º año), pero no la educación / formación secundaria.
Los cursos están organizados en componentes socioculturales, científicos, tecnológicos y prácticos, integrados en currículos predominantemente orientados hacia el empleo, y adecuados al nivel de cualificación y a varias áreas profesionales. Reconocen el potencial de una formación orientada hacia el trabajo y la función de la empresa en este proceso.
Los cursos duran entre 2 800 y 3 700 horas y proporcionan el nivel 4 de cualificación (lo que corresponde al nivel de educación secundaria, 12º año).
- **“Cursos de educación y formación profesional para los jóvenes”** (Despacho Conjunto nº 453/2004, del 27 de julio; Retificação nº 1673/2004, del 7 de septiembre)
Esos cursos tienen como objetivo apoyar a los jóvenes (entre 15 y 22 años de edad) que han abandonado la escuela o corren el riesgo de abandonar la escuela antes de terminar el nivel de la educación secundaria. Estos cursos garantizan un nivel de cualificación 1, 2 o 4 relacionado con el avance escolar, lo que resulta en la equivalencia al 6º, 9º o 12º año escolar.
El plan de estudios está orientado al empleo y consiste de cuatro componentes anteriormente mencionadas para los cursos de aprendizaje. En situaciones específicas, y siempre que el área de formación o los destinatarios lo requieran, el candidato puede tener una práctica después de la formación [duración máxima de seis (6) meses].

10.2.6 Acciones para fomentar el empleo de las personas mayores

- **“Apoio à contratação de desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, via reembolso da TSU”** (Portaria 204-A/2013, del 18 de junio)
Esta medida proporciona un reembolso total o parcial de las cotizaciones sociales de los empleadores que contratan a los trabajadores desempleados de 45 o más años de edad, a base de contratos de duración determinada o indeterminada, a tiempo parcial o a tiempo completo, durante un período máximo de dieciocho (18) meses (apoyo similar al anteriormente mencionado para los jóvenes).

10.2.7 Otros incentivos para el empleo

- **Programa de Emprego e Apoio à Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades** (creado por el Decreto Ley nº 290/2009, del 12 de octubre, modificado por la Ley nº 24/2011, del 16 de junio, y regulado por la orden normativa nº 18/2010, del 29 de junio)

Este programa facilita el «Apoyo a la colocación», cuyo objetivo es promover la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral, registradas en los centros de trabajo por medio de un proceso de mediación entre ellos y los empleadores, y entre otros, a apoyar al beneficiario a buscar el trabajo de forma activa o decidirse para un proceso de empleo por cuenta propia.

Este tipo de apoyo que proporcionan las entidades acreditadas como el Centro de Recursos para el IEFP, IP, es destinado a las personas con discapacidad desempleadas que buscan empleo o su primer puesto de trabajo y proporciona el apoyo financiero para el desarrollo del proceso, más exactamente, el pago de gastos de viaje, comida, alojamiento y cuidado de las personas dependientes y una póliza de seguro.

10.2.8 Acciones e incentivos para el aprendizaje permanente

- **Cursos de formación educativa para los jóvenes** (Despacho nº 18228/2008, del 8 de julio)
Objetivo principal: promover las ofertas de formación de certificación doble entre los jóvenes que corren el riesgo de abandonar la escuela, por medio de la integración de los objetivos de cualificación e integración profesional y/o para seguir estudiando.
- **Cursos de formación educativa para los adultos** (Portaria nº 283/2008, del 24 de octubre)
Objetivo principal: elevar el nivel de educación de la población activa, empleada o desempleada, teniendo el nivel de educación secundaria como cualificación referente.
- **Formación modular certificada** (Portaria n.º 283/2008, del 24 de octubre)
Objetivo principal: garantizar la capitalización de las formaciones de breve duración ejecutadas en el marco de una determinada trayectoria de formación, con el fin de obtener la cualificación correspondiente a una determinada oportunidad de empleo.
- **Programa de acción / formación para las PYME** (Despacho nº 18363/2008, del 9 de julio).

Objetivo principal: apoyar la modernización organizativa y los procesos de innovación por medio de la formación de los trabajadores o los emprendedores de las microempresas y las PYME, y proporcionar los servicios de asesoramiento. Este tipo de intervención está destinado a las empresas que tienen 100 o menos trabajadores.

10.2.9 Calidad de trabajo: acciones e incentivos

La reciente y actual situación nacional de niveles muy altos de desempleo ha causado que las acciones en el mercado laboral sean más enfocadas en la cantidad de trabajo: los incentivos tienen el objetivo, antes que todo, de crear el mayor número posible de puestos de trabajo. No obstante, las políticas activas del mercado laboral han mantenido el enfoque de proporcionar el apoyo financiero para los contratos indefinidos.

En lo que concierne las actividades de inspección de las condiciones de trabajo, la entidad responsable en Portugal es la ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho) cuya intervención también proporciona un enfoque pedagógico para las organizaciones en términos generales de la calidad de trabajo.

También existen entidades que intervienen en términos de la no-discriminación, más exactamente la CITE (Comisión para la Igualdad en el Trabajo y Empleo,

www.cite.gov.pt) para la igualdad de género, y la CICDR (Comisión para la Igualdad y contra la Discriminación Racial, www.acidi.gov.pt/cicdr).

10.2.10 Acciones e incentivos para la movilidad y la migración

Se han establecido dos medidas mencionadas a continuación, aunque el Gobierno ha propuesto recientemente de cancelarlas y, debido a serias restricciones financieras a nivel nacional, no se han implementado en los años más recientes:

- Incentivos para la movilidad geográfica, 1979 (Decreto Ley nº 206/79, del 4 de julio; Despacho Normativo nº 302/79, del 28 de septiembre):
 - para los empleados que estén dispuestos a aceptar los puestos de trabajo ofrecidos a través de los servicios públicos de empleo en una región en la que no residen;
 - sus contratos laborales han de ser indefinidos o de tener la duración de un (1) año o más, renovables al menos por seis (6) meses.
- Incentivos para la movilidad geográfica, 1987 (Decreto Ley nº 225/87, del 5 de junio; Portaria nº 474/87, del 5 de junio; Portaria nº 475/87, del 5 de junio):
 - para las personas desempleadas que residen en las regiones de altas tasas de desempleo y que aceptan trasladar su residencia a las regiones de altas tasas de empleo;
 - sus contratos laborales deben durar al menos dos (2) años o ser indefinidos,
 - tiene que ser evidente que no consiguen encontrar un empleo en el área de su residencia (hasta 50 km de distancia).

10.3 Eslovenia

10.3.1 Acciones para fomentar el empleo juvenil

- **Ley de Regulación del Mercado Laboral:** la exención de la contribución por desempleo durante dos (2) años para el empleador en el caso de la formalización de un contrato de trabajo de duración indefinida.
- **Ley sobre pensiones y seguro de invalidez:**
 - para los trabajadores autónomos, la reducción de la contribución del empleador y del empleado del 50 % en los doce (12) meses desde la registración y del 30 % durante doce (12) meses adicionales;
 - para las personas jóvenes y madres: la reducción de la contribución del empleador del 50 % en el primer año y del 30 % en el segundo año para las personas empleadas por primera vez a un plazo indefinido menores de veintiséis (26) años de edad, y las madres que tienen niños hasta que cumplan tres (3) años de edad.

10.3.2 Acciones para fomentar el empleo de las personas mayores

- **Ley de Regulación del Mercado Laboral:** la exención de la contribución por desempleo durante dos (2) años para el empleador en el caso de la formalización de un contrato de trabajo de duración indefinida.
- **Ley de pensiones y seguro de invalidez:**
 - para las personas mayores: reducción del 30 % de la contribución del empleador para las personas mayores de (sesenta) 60 años de edad y reducción del 50 % de la contribución del empleador para las personas que han cumplido las condiciones para una pensión de jubilación anticipada.

10.3.3 Otros incentivos

Programas y convocatorias de la Oficina de Empleo de Eslovenia y los fondos de la UE.

10.3.4 Acciones e incentivos para el aprendizaje permanente

- **Ley de Regulación del Mercado Laboral** (BO RS, 80/10, 40/12, 21/13)
La orientación profesional a lo largo de toda la vida incluirá las actividades para facilitar la identificación de las capacidades, competencias e intereses para tomar decisiones en el ámbito del empleo, la educación, la formación y la selección de profesión y orientación por diferentes trayectorias de la vida, de modo que un individuo llegue a ser consciente de sus capacidades y competencias y los aproveche en este sentido.
La orientación profesional a lo largo de toda la vida consistirá en:
 - proporcionar la información sobre el mercado laboral;
 - orientación profesional independiente;
 - asesoramiento básico para la carrera profesional;
 - asesoramiento especializado para la carrera profesional;
 - estudio de las competencias de la orientación profesional.

10.4 España

10.4.1 Acciones para fomentar el empleo juvenil

- **Real Decreto Ley 4/2013**, del 22 de febrero, el apoyo a los emprendedores y las medidas de estimulación del crecimiento y creación de empleo:
 - 85 medidas con efecto a medio o largo plazo;
 - Estas medidas están proyectadas para adaptar la educación y formación de los jóvenes a las necesidades del mercado laboral, para mejorar la contratación profesional e información que reciben durante la búsqueda de trabajo, así como otras medidas para fomentar la contratación, la promoción de la flexibilidad y de la igualdad de oportunidades;
 - Las medidas amortiguadoras beneficiarán a más de un millón de jóvenes durante los cuatro (4) años del desarrollo de la estrategia. A esta proyección hay que agregar los beneficiarios de las medidas a medio y largo plazo, al igual que los beneficiarios incluidos en las iniciativas adicionales que impulsaron varias agencias, tanto las públicas como las privadas;
 - Para el desarrollo de las medidas incluidas en la estrategia se esperan nuevos recursos financieros por un importe total de 3,485 millones de euros.
- **Reducción de las contribuciones e impuestos**
 - Trabajadores por cuenta propia y emprendedores
 - Tasa única para los jóvenes trabajadores por cuenta propia.
 - Prestación de compatibilidad por desempleo y el registro en Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).
 - Posibilidades de aplicar la capitalización por desempleo.
 - Financiación mejorada.
 - Reanudación del pago de la prestación por desempleo después de llevar una actividad por cuenta propia.
 - Referencias de las Oficinas públicas de empleo
 - Contrato «Generaciones».

- Iniciativas empresariales colectivas.
- Incentivos de contratación.
 - Incentivos para el contrato a tiempo parcial relacionado con la formación.
 - «MICRO PYME y autónomo»: eliminación de la cotización para la contratación de los jóvenes.
 - Contrato «el primer empleo» para los jóvenes.
 - Prácticas por contrato. Incentivos para el primer contrato de trabajo en prácticas.

10.4.2 Acciones e incentivos para el aprendizaje permanente

- La Fundación Tripartita para la formación en el empleo desarrolla anualmente un programa de formación continua (financiado con las contribuciones a la seguridad social y al Fondo Social Europeo).
- Dentro de la Fundación, el Comité Conjunto de comercio desarrolla anualmente el programa de formación continua para el sector comercial.
- La reforma laboral ha reconocido la formación profesional como un derecho individual que les otorga a los trabajadores un permiso de ausencia pagada con el motivo de la formación profesional.
- Asimismo facilita a los servicios públicos de empleo a asignar a cada trabajador una cuenta de formación relacionada con el número de afiliación a la seguridad social.

10.4.3 Acciones futuras previstas en el ámbito de la flexiseguridad

La reforma trata de garantizar la flexibilidad de los emprendedores en la gestión empresarial de recursos humanos y la seguridad en el empleo con un nivel adecuado de protección social.

11 SOLUCIONES LEGISLATIVAS ESPECÍFICAS SOBRE LAS RELACIONES LABORALES Y EL MERCADO LABORAL: INSTITUTOS JURÍDICOS

11.1 Condiciones para un contrato de trabajo a duración determinada

11.1.1 Italia

El trabajador solo puede firmar el trabajo tradicional de duración determinada en caso de evidencia de las razones siguientes:

- razones técnicas,
- razones de producción y de organización,
- sustitución.

También es posible firmar un contrato «sin causa». Puede firmarse para cualquier tipo de tarea, si se cumplen las condiciones siguientes:

- tiene que ser el primer contrato con el mismo empleado;
- no puede durar más que doce (12) años, no puede prorrogarse.

También es posible firmar un contrato de duración determinada en el marco de los procesos organizativos definidos en el artículo 5, párrafo tercero del Decreto Legislativo 368/2001.

11.1.2 Portugal

Se permite el uso de los contratos de duración determinada solamente para satisfacer las necesidades temporales de las empresas y por un tiempo estrictamente necesario para cumplir esas necesidades, incluida la sustitución de un trabajador con incapacidad laboral temporal.

11.1.3 Eslovenia

Ley de Relaciones Laborales: artículo 54

El contrato de trabajo a duración determinada puede formalizarse en los siguientes casos:

- trabajo de duración limitada por su naturaleza,
- sustitución de un trabajador temporalmente ausente,
- incremento temporal del volumen de trabajo,
- el empleo de un extranjero o persona sin ciudadanía con el permiso laboral por un período determinado, salvo en el caso de un permiso de trabajo personal,
- personal directivo,
- trabajadores ejecutivos que gestionan un campo empresarial o una unidad organizativa para el empleador, y son autorizados a formalizar operaciones jurídicas o formar personal independiente y tomar decisiones organizativas,
- trabajo estacional,
- un empleado que formalice un contrato de trabajo de duración determinada por razones de preparación para el trabajo, formación profesional o los estudios superiores para el trabajo y/o educación,
- empleo por un período determinado debido al trabajo durante el período de alojamiento en base a la decisión final y el certificado expedido por el órgano competente en el procedimiento de reconocimiento de las cualificaciones, en conformidad con una ley especial,
- participación en las obras públicas y/o inclusión en las medidas de la política activa de empleo en conformidad con la ley,
- preparación o realización del trabajo organizado como proyecto,
- trabajo requerido durante la introducción de nuevos programas, nuevas tecnologías y otros avances técnicos y tecnológicos del proceso de trabajo o para la formación de los trabajadores,
- transferencia del trabajo,
- oficiales elegidos y asignados y/u otros trabajadores relacionados con el concepto de oficina u oficiales en las comunidades locales, partidos políticos, sindicatos, cámaras profesionales, asociaciones y sus federaciones,
- otros casos previstos por la ley y/o los convenios colectivos sectoriales.

El convenio colectivo del sector puede estipular que un empleador pequeño pueda formalizar los contratos de trabajo de duración determinada, independientemente de las restricciones definidas.

11.1.4 España

Los contratos temporales se pueden utilizar para la sustitución de un empleado con baja de enfermedad, o para desarrollar un trabajo o un servicio específicos.

11.2 Limitación de la duración del contrato de trabajo por período determinado

11.2.1 Italia

El contrato puede ser prorrogado solamente una vez por tres (3) años en total, siempre que el trabajador esté de acuerdo, que existan razones objetivas y que las tareas sean las mismas que se definen en el primer contrato.

La duración total del contrato de duración determinada para un mismo empleador (incluida la prórroga) puede durar solamente hasta 36 meses.

11.2.2 Portugal

La duración máxima es de tres (3) años por los contratos de duración determinada, y seis (6) años por los contratos de duración indeterminada.

11.2.3 Eslovenia

Ley de Relaciones Laborales: artículo 55

Un contrato de trabajo se formalizará por un período definido que se requiere para la realización del trabajo.

El empleador no debe formalizar uno o más contratos sucesivos de trabajo por un período determinado para el mismo puesto de trabajo, por un período ininterrumpido que podría durar más de dos (2) años, salvo en los casos previstos por la ley, y en los casos mencionados en el segundo, cuarto, quinto, sexto y decimocuarto guión del artículo 54 (1).

Independientemente de la restricción mencionada en el párrafo anterior, en los casos de trabajo por proyecto sí se puede formalizar un contrato de trabajo de duración definida por un período de más de dos (2) años, si el proyecto dura más de dos años y si el contrato de trabajo se formaliza para la duración total de proyecto. El contrato colectivo sectorial servirá como referencia para determinar lo que se considera como trabajo por proyecto.

Una interrupción de tres (3) meses o menos no representa una interrupción del período de dos (2) años.

11.2.4 España

La posibilidad de prórroga por dos (2) años.

11.3 Las razones para la terminación del contrato de trabajo

11.3.1 Italia

Razones objetivas:

- Las razones objetivas relacionadas con el empleador:
 - supresión del puesto de trabajo,
 - cierre de la empresa.
- Las razones objetivas relacionadas con el empleado:
 - morbilidad excesiva (en caso de superación del umbral),

- cuando surge la incapacidad para el trabajo [dolencias, retiradas de las autorizaciones administrativas (permiso de conducción)],
- encarcelamiento.

Razones subjetivas:

- Los incumplimientos del empleado:
 - razón subjetiva justificada (un daño menor a la relación de confianza, el incumplimiento grave del deber contractual), rescisión de la relación de empleo con preaviso.

Justa causa:

Si la razón del despido no permite la continuación, tampoco temporalmente, de la relación laboral (daño irreparable a la relación de confianza, incumplimiento serio del deber contractual), el despido es inmediato y sin preaviso.

Las razones son relacionadas con la seriedad de la conducta, la conducta intencional del empleado y el daño a la relación de confianza.

Razones:

- insubordinación;
- rechazo a cumplir las tareas;
- criticismo despectivo hacia el empleador;
- abandono del lugar de trabajo;
- incumplimiento del deber de diligencia;
- incumplimiento del deber de la lealtad (actividades competitivas contra el empleador);
- perpetración de un delito.

11.3.2 Portugal

Los contratos de trabajo pueden cesar por:

- un acuerdo mutuo;
- terminación (es decir, porque ha expirado su plazo);
- despido basado en argumentos justificados por razones disciplinarias;
- despido basado en razones objetivas (p. ej. extinción del puesto de trabajo);
- despido colectivo.

La terminación extraordinaria del contrato de trabajo es posible solamente por un despido basado en argumentos justificados (motivos subjetivos u objetivos).

11.3.3 Eslovenia

Ley de Relaciones Laborales: artículo 89

Las razones para la terminación ordinaria del contrato de trabajo de un trabajador por parte del empleador son las siguientes:

- cese de la necesidad de ejecutar un trabajo determinado, bajo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo debido a razones económicas, organizativas, tecnológicas, estructurales o similares de empleador (en lo sucesivo: razón de negocio) o
- el incumplimiento de los resultados esperados de trabajo porque el trabajador no ha conseguido ejecutar el trabajo en tiempo debido, profesionalmente y con debida calidad, o por el incumplimiento de las condiciones para ejecutar el trabajo previstas por ley y otros reglamentos emitidos en base a la ley, por lo cual el trabajador no consigue o no puede cumplir las obligaciones contractuales y de otra índole en régimen de la relación laboral (en lo sucesivo: razón de incapacidad),

- violación de la obligación contractual u otra obligación en régimen de la relación laboral (en lo sucesivo: razón de culpabilidad),
- incapacidad de ejercer el trabajo bajo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo debido a la discapacidad conforme con los reglamentos que rigen el seguro de pensiones y los seguros de invalidez, o conforme con los reglamentos que rigen la rehabilitación laboral y el empleo de las personas discapacitadas,
- el trabajador no consigue terminar con éxito el período de prueba.

El empleador puede finalizar el contrato de trabajo del trabajador solamente si existe una razón justificada al cual se refiere el párrafo anterior y que impide la continuación del trabajo bajo las condiciones determinadas en el contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador.

Ley de Relaciones Laborales: artículo 110

El empleador puede finalizar extraordinariamente el contrato de trabajo de trabajador, si el trabajador:

- viola la obligación contractual o de cualquier otra índole en régimen de la relación de trabajo y la violación tiene todas las características de un delito,
- viola intencionalmente o por negligencia grave las obligaciones contractuales o de cualquier otra índole en régimen de la relación de empleo,
- como candidato en el proceso de selección haya presentado los datos o documentos falsos concernientes al cumplimiento de las condiciones,
- no aparece en el lugar de trabajo al menos cinco días sucesivos y no informa al empleador sobre las razones de su ausencia, a pesar de que debe y puede hacerlo,
- se le prohíbe, por medio de un juicio definitivo, ejecutar ciertos trabajos dentro de la relación laboral o se le pronuncia una medida educativa, de seguridad o de protección, o una sanción por una infracción menor en base de la cual no podrá desempeñar el trabajo por más de seis (6) meses, o por el cumplimiento de la pena de cárcel por la cual tendrá que ser ausente de trabajo por más de seis (6) meses,
- rechaza la transferencia y la ejecución de las tareas de trabajo con el cesionario,
- no regresa al lugar de trabajo dentro de cinco días laborales después del cese de las razones de la suspensión del contrato de trabajo,
- no respeta las instrucciones del médico competente y/o la comisión de médicos competentes durante el período de ausencia de trabajo por una enfermedad o lesión, o si en este período lleva a cabo un trabajo lucrativo o abandona su residencia sin permiso del médico y/o de la comisión de médicos competentes.

11.3.4 España

Las razones para la terminación ordinaria pueden ser de carácter objetivo o disciplinario.

Las razones para la terminación extraordinaria se regulan conforme al acuerdo que determina la naturaleza de faltas graves o muy graves que un trabajador pueda cometer.

11.4 Períodos mínimos de preaviso

11.4.1 Italia

El período de preaviso es definido en el Convenio colectivo nacional de trabajo y puede durar de unos días hasta ocho (8) meses.

11.4.2 Portugal

Sesenta (60) días en caso de despido basado en argumentos justificados por razones objetivas (extinción del contrato de trabajo).

11.4.3 Eslovenia

Según la nueva Ley de Relaciones Laborales (BO RS, nº 21/13):
en el caso de la terminación del contrato por parte de trabajador durante el período de prueba o por parte del empleador en virtud de que no se ha completado con éxito período de prueba, el período de notificación será de siete (7) días.

- **Terminación por parte del trabajador**

Si el trabajador termina el contrato de trabajo por medio de un procedimiento ordinario, el período de notificación será:

- quince (15) días si el trabajador ha trabajado para el empleador hasta un (1) año,
- treinta (30) días si el trabajador ha trabajado para el empleador más de un (1) año,

Es posible acordar un período de notificación más largo en el contrato de trabajo o convenio colectivo, pero no puede superar sesenta (60) días.

- **Terminación por parte de empleador**

Si el empleador termina el contrato de trabajo por medio de un procedimiento ordinario debido a las razones de negocio o por incapacidad, el período de notificación será de:

- quince (15) días si el trabajador ha trabajado para el empleador hasta un (1) año,
- treinta (30) días si el trabajador ha trabajado para el empleador durante un período entre uno (1) y dos (2) años.

Si el empleado ha trabajado más de dos (2) años para el empleador, el período de notificación de treinta (30) días aumenta dos (2) días por cada año cumplido del servicio del trabajador para el empleador, pero hasta sesenta (60) días como máximo.

Si el empleado ha trabajado más de veinticinco (25) años para el empleador, el período de notificación es ochenta (80) días, salvo si el convenio colectivo sectorial estipula de otra manera, pero no puede ser inferior de sesenta (60) días.

Si el empleador termina el contrato de trabajo por medio de un procedimiento ordinario por razones de culpabilidad del trabajador, el período de notificación será de quince (15) días.

El período de servicio para el empleador también incluirá el período de servicio para los predecesores legales del empleador.

11.4.4 España

Quince (15) días.

11.5 Período de pausa para el almuerzo incluido en la jornada laboral

Incluido en la jornada laboral:

- **Portugal,**
- **Eslovenia:**

De conformidad con la Ley de Regulación del Mercado Laboral, un trabajador empleado a tiempo completo tendrá derecho a una pausa de treinta (30) minutos en la jornada laboral.

Un trabajador empleado a tiempo parcial pero como mínimo cuatro (4) horas por día, tendrá el derecho a una pausa durante la jornada laboral proporcional al tiempo pasado en el trabajo.

En el caso de una distribución desigual o redistribución temporal de la jornada laboral, el tiempo de la pausa se determinará proporcionalmente a la duración diaria de la jornada laboral.

La pausa no puede ser determinada después de una hora de trabajo y antes de la última hora restante hasta el fin de la jornada laboral.

Una pausa durante el trabajo diario habrá de ser incluida en la jornada laboral.

No incluido en la jornada de trabajo en:

- **Italia,**
- **España.**

11.6 Pago adicional por los años de servicio

Sí:

- **Italia:** Para el tiempo de servicio en la misma empresa, el empleado tiene el derecho a diez (10) aumentos por antigüedad que se aplican cada tres (3) años.
[Ejemplo: el salario de un dependiente aumenta por 20,66 EUR cada tres (3) años.]
- **Portugal:** Se denomina pago por antigüedad y su importe variable se determina en la negociación colectiva.
- **Eslovenia:** En conformidad con la Ley de Regulación del Mercado Laboral el importe de pago adicional por los años de servicio tendrá que ser fijado por el convenio colectivo sectorial. Los trabajadores reciben un pago adicional por los años de servicio en el importe equivalente a 0,5 % del salario básico por cada año de servicio completado, salvo si el convenio colectivo sectorial estipula de otra manera.

No:

- **España:** anteriormente existía el concepto de «antigüedad en la empresa» cada tres años, pero a partir del 2002 se ha ido eliminando de la mayoría de los CNC.

11.7 ¿El empleador tiene que reembolsar al trabajador los gastos para la comida y para los viajes al y del trabajo?

Sí:

- **Eslovenia:** De conformidad con el Convenio colectivo para el sector comercial de Eslovenia (BO RS, nº 111/06, 94/08) el empleador tiene que reembolsar los gastos de los trabajadores para:
 - Desplazamientos al y del trabajo: un importe no inferior del 70 % del precio de transporte público. En caso que el transporte público no exista, el trabajador tendrá el derecho a reembolso del coste en importe no inferior de 0,16 EUR por cada kilómetro de viaje;
 - Comida durante el trabajo: el importe del reembolso será al menos de 4,16 EUR por cada día laborable;
 - Viajes de negocios.
- **España:** Los viajes se definen en los CNC. Las dietas y desplazamientos se determinan en los CNC y pueden ser tanto en base de importe fijo como en base de los gastos realmente incurridos.

No:

- **Italia,**
- **Portugal:** en algunos casos se otorga el reembolso de los gastos de comida, cuyo importe (variable) es determinado en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo.

12. CONCLUSIONES Y OBSERVACIONES:

12.1. Conclusiones conjuntas de los participantes:

- Ciertas instituciones jurídicas en los estados socios difieren bastante lo que concierne la organización, y por consiguiente es difícil comparar los sistemas. A esto también ha contribuido la recesión, ya que prácticamente todos los estados durante el proyecto han pasado por las reformas determinadas tanto en el ámbito de la legislación laboral, como en el ámbito del mercado laboral y la legislación en materia de jubilación.
- Las diferencias esenciales en los distintos estados consisten también en la medida en la que las instituciones particulares están organizadas a nivel jurídico o, mejor dicho, en qué medida su jurisdicción incluye la participación en los convenios colectivos, a nivel sectorial o a nivel empresarial. En el intercambio de las opiniones y experiencias las partes comprobaron con unanimidad que las medidas más flexibles frente al diálogo social y la organización de las instituciones en los convenios colectivos eran más eficaces y ofrecían mejores resultados. De esta manera las medidas particulares pueden corresponder a las necesidades, circunstancias y las peculiaridades actuales de una actividad en particular. Entre los estados socios, justo Eslovenia es la que dispone de las instituciones más detalladamente y estrictamente organizadas en virtud de la Ley de las relaciones laborales, lo que limita las posibilidades de negociación a nivel de un convenio colectivo sectorial.

También los derechos y las obligaciones de los empleadores son organizados de manera diferente en función de su tamaño. Con la nueva legislación laboral jurídica en Eslovenia inclusive se ha llegado a reducir el número de las instituciones que para los pequeños empleadores pueden ser organizadas de otra manera en los convenios colectivos.

- 12.2. Para los estados que no han ratificado el Convenio número 158 de la OIT sobre la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, se suele disponer de unos procedimientos de terminación del contrato de duración indefinida sumamente simplificados. Los procedimientos simplificados de la terminación del contrato de trabajo en práctica significan que en el régimen de su aplicación resulte un número esencialmente reducido de los litigios, y consecuentemente menos incertidumbre tanto para los empleadores como para los trabajadores (la posibilidad de rescisión del despido por parte del tribunal y el regreso del trabajador al puesto de trabajo). Siendo el procedimiento de terminación del contrato de trabajo tan simple, los empleadores formalizan los contratos de trabajo indefinidos con facilidad. Sería necesario considerar la simplificación de los procedimientos de terminación del contrato de trabajo sobre todo por la razón de incapacidad, y posibilitar de hecho la terminación del contrato de trabajo por la imposibilidad de cooperación entre el trabajador y el empleador (también por razones subjetivas, p. ej. desacuerdos).

- 12.3. Cese del contrato de trabajo en caso de baja por enfermedad de larga duración. Tal régimen es válido en Italia, donde el trabajador tiene el puesto de trabajo garantizado durante un período máximo de hasta 180 días por baja por enfermedad. Si la baja por enfermedad se prolonga, después de 180 días el contrato de trabajo termina, salvo si el trabajador y empleador consiguen un acuerdo diferente.

12.4. Complemento por antigüedad

El complemento por antigüedad se aplica solamente en Eslovenia. En base a la Ley de relaciones laborales, los trabajadores que, al momento de la entrada en vigor de esta Ley (ZDR-1), perciben un complemento de antigüedad por los años de servicio de al menos el 0,5 % del sueldo básico por cada año cumplido de servicio, seguirán percibiendo este complemento, salvo si el convenio colectivo determina de otra manera a nivel de la actividad. El complemento de antigüedad de los años de servicios en total significa que dos trabajadores empleados en puestos de trabajo iguales, y que tienen el contrato de trabajo formalizado por el mismo importe del salario básico, ya en base de este complemento tienen salarios completamente diferentes. Consecuentemente, eso significa que las personas que tienen más años de servicio y buscan empleo son «más caras», y por lo tanto, menos competitivas. Si en algunos países es determinado el complemento de antigüedad, se trata siempre del complemento por los años de servicio para el último empleador (complemento de continuidad laboral) y puede ser determinado en porcentajes o en un importe nominal, también según la clasificación de las tarifas, y asimismo los períodos de obtención de este complemento son diferentes [p. ej. en Italia el complemento se determina en los importes nominales, según las clases de tarifas particulares a base del convenio colectivo para una actividad de comercio, y se obtiene después de tres (3) años de trabajo para un empleador].

12.5. Para una mayor contratación de los jóvenes sería necesario enfatizar en mayor medida el restablecimiento de la institución de período de prácticas de formación. El convenio colectivo de la actividad de comercio es uno de los convenios que determinan las prácticas de formación de una manera detallada.

12.6. Con el propósito de alcanzar una capacitación más alta de los jóvenes que entran en el mercado laboral y una mayor integración entre las instituciones educativas y la economía, sería razonable considerar la posibilidad de volver a introducir el sistema de aprendizaje profesional.

12.7. Eficiencia del Tribunal Laboral en Cataluña

Se trata de una organización sin ánimo de lucro cuyo funcionamiento financia el Gobierno de Cataluña. El Tribunal es una vía alternativa legal en la solución de las controversias laborales, lo que se busca por medio de diferentes posibilidades (procedimiento de concertación, mediación y arbitraje), con el fin de alcanzar una solución rápida y eficiente. El Tribunal Laboral está a disposición de todos los asalariados y empleadores que han firmado el convenio colectivo. El tribunal es, por lo tanto, un instrumento de gran utilidad en la resolución de controversias, pues el número de éstas a lo largo del tiempo no deja de aumentar. En el año 2000 se presentaron 483 controversias, mientras que en el año 2012 ya más de 1 000 conflictos. Más del 50 % de todas las controversias presentadas terminan con un acuerdo. El número de las controversias presentadas difiere según la actividad, y la mayor participación de las controversias presentadas proviene de la industria metalúrgica. La esencia del funcionamiento del Tribunal consiste en el hecho de que cada sala estará integrada por representantes de los sindicatos y las organizaciones de los empleadores que formalizaron el convenio colectivo en particular.

En función de las actividades del Tribunal los socios del proyecto han estado de acuerdo que sería conveniente considerar la posibilidad de introducir formas

similares de la resolución de las controversias laborales también en las legislaciones nacionales en los estados participantes en el proyecto.

- 12.8. El Fondo Social Europeo cofinancia una gran parte de incentivos para la contratación de los jóvenes y personas mayores en cada estado. A la vez se concluye que los procedimientos y la preparación de la documentación para obtener los incentivos, resultan complicados, sobre todo para los pequeños empleadores y a menudo son disuadidos de la posibilidad de solicitar semejantes incentivos.
- 12.9. Teniendo en cuenta un régimen rígido de la terminación de las relaciones laborales, sobre todo en los estados que han ratificado el Convenio de la OIT número 158 sobre la terminación de la relación laboral a iniciativa del empleador, lo que se refleja en el recelo en cuanto a la formalización de los contratos de empleo con los empleadores, debería introducirse una nueva forma de trabajo temporal u ocasional de los desempleados que de esta manera tendrían la oportunidad de conocer el trabajo y al empleador, ponerse a prueba y así mejorar su posición en el mercado laboral. Por otro lado, los empleadores con esta medida aumentarían su flexibilidad, y tendrían la oportunidad de comprobar las competencias del desempleado, así que este método podría resultar en una mayor empleabilidad de los desempleados.

Los autores de la publicación electrónica «Trasdem: Fortalecimiento del diálogo social en el sector comercial como contribución a la superación de los principales desafíos de la política social y del empleo en la UE» son los socios de este proyecto:

- Cámara de Comercio de Eslovenia (Trgovinska zbornica Slovenije), Eslovenia;
- Confederación de Comercio y Servicios de Portugal (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal), Portugal;
- Confederación de Comercio de Cataluña (Confederació de Comerç de Catalunya), España;
- Asociación Empresarial Regional Eslovena en Trieste (Slovenska deželna gospodarska zveza v Trstu / Unione regionale economica slovena), Italia;
- EuroCommerce, Bruselas, Bélgica;
- Asociación de los Empleadores Artesanos y Empresarios de Eslovenia (Združenje delodajalcev obrti in podjetništva), Eslovenia;
- Asociación de Empleadores de Dinamarca.

Fotocopiar y reproducir la publicación «Trasdem: Fortalecimiento del diálogo social en el sector comercial como contribución a la superación de los principales desafíos de la política social y del empleo en la UE» parcialmente o en su totalidad se prohíben sin el consentimiento escrito de todos los autores anteriormente indicados. Los derechos económicos del autor en su totalidad son propiedad de los socios de proyecto TRASDEM.

