



# **ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL**

**Nº 168**

**Mayo 2013**

**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
**Secretaría General Técnica**  
**Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales**



**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
SUBSECRETARÍA - SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA  
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES SOCIALES  
INTERNACIONALES

NIPO: 270-13-004-2

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:  
Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales  
([sgrsi@meyss.es](mailto:sgrsi@meyss.es))

Catálogo General de Publicaciones del Estado: [www.060.es](http://www.060.es)

## INTRODUCCIÓN

En esta revista se recogen los informes mensuales enviados a la Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales desde las Consejerías y Secciones de Empleo y Seguridad Social en las respectivas Embajadas de España, que se consideran de especial interés por su relación con los objetivos y ámbitos de competencia del Ministerio.

En el primer capítulo, dedicado a la **Situación política, económica y social**, de **Francia** se publica un artículo en el que informa que el ministro de Trabajo, Michel Sapin, y el ministro delegado para la Economía Social y Solidaria, Benoît Hamon han confirmado que en el próximo otoño van a reformar el modo de financiación de las instituciones de inserción mediante la actividad económica (IAE); de **Dinamarca, Grecia, Italia, Reino Unido, y Rumania** se incluyen los comentarios generales sobre cuestiones de actualidad de carácter político, económico y social.

En el capítulo de **Seguridad Social**, de **Francia** se publican tres artículos: el primero realiza un estudio sobre las reformas de la jubilación llevadas a cabo entre 1.993 y 2.012; el segundo detalla el derecho a la información que tiene el trabajador sobre sus derechos a la pensión de vejez; el tercero tiene como objeto el informe "Fragonard" que encargó el Primer Ministro para tratar de reducir el déficit del régimen familiar de la Seguridad Social; de **Grecia** se publica un artículo en el que informa que el Comité de Derechos Sociales del Consejo de Europa ha avalado cinco reclamaciones efectuadas por otras tantas asociaciones de pensionistas griegos y considera que las "leyes de austeridad" en ese país violan la Carta Social Europea; de **Italia** se incluye un artículo referido a que el INPS y el ISTAT publicaron el 17 de abril los datos oficiales y definitivos sobre prestaciones y beneficiarios de pensiones referidos al año 2011. En dicho año el gasto total por pensiones fue de 265.976 millones de euros, con un aumento del 2,9% respecto al año anterior, mientras que su incidencia sobre el PIB ha aumentado en dos décimas de punto (16,85% contra el 16,66% de 2010); de **Países Bajos** se publican dos artículos: el primero sobre el acuerdo alcanzado entre Gobierno e interlocutores sociales en el ámbito de los cuidados sanitarios de larga duración; el segundo contiene los datos de un estudio según el cual la población holandesa busca que en determinadas tareas, la Administración juegue con mayor frecuencia un papel más importante, especialmente cuando se trata de cuidar de personas que son menos capaces de cuidarse a sí mismas, tales como los discapacitados y las personas mayores.

En el capítulo de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publican cuatro documentos: el primero recoge los datos del mercado laboral, que tras el bache sufrido por el prolongado invierno, se recuperó en abril, aunque la reducción de las cifras de desempleo ha sido inferior a la habitual en la primavera. La cifra de desempleados registrados bajó en 77.500 a 3,02 millones, y sigue manteniéndose por encima del nivel registrado hace un año; el segundo presenta un balance de los efectos de la Agenda 2010 diez años después de su aprobación, elaborado por el Instituto de Economía Alemana de Colonia (IW); el tercero reseña un estudio del Instituto de investigación laboral y profesional (IAB), el centro de investigación de la Agencia Federal de Empleo, según el cual la integración económica y social de los inmigrantes es crucial tanto para la economía nacional como para los propios inmigrantes; el cuarto recoge que en un informe reciente, el Instituto de Economía y Sociología (WSI) de la Fundación Hans Böckler analiza los nuevos programas de estudios universitarios combinados con una formación profesional dual tradicional; de **Bélgica** se publican tres artículos: el primero informa que con el fin de continuar adoptando medidas tendentes a facilitar la lucha contra el fraude social (falsos autónomos y contratación de trabajadores extranjeros en situación ilegal), el

Gobierno belga ha introducido diversas modificaciones en la normativa que regula la cesión de trabajadores; el segundo comenta la publicación por la Oficina Nacional de Empleo belga (ONEM) del informe anual correspondiente al ejercicio 2012, en el que, tras exponerse las tendencias generales del mercado de trabajo belga, se analiza el régimen de medidas activas y pasivas puestas en práctica por el organismo y la evolución de las prestaciones concedidas; el tercero recoge los datos del mercado de trabajo en el mes de abril, en que había 560.619 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 4.811 personas en base intermensual y un aumento de 24.267 personas en base interanual; de **Canadá** se inserta un resumen de la situación del mercado de trabajo en el mes de abril, en que tras el importante descenso de marzo, el empleo ha permanecido prácticamente inalterable; de **EE.UU.** se publican los datos del mercado de trabajo en el mes de abril en que se generaron 165.000 puestos de trabajo, lo que mejoró las expectativas de los analistas, cuya media preveía un crecimiento de 140.000; de **Francia** se publican tres artículos: el primero sobre la presentación ante el Senado el 17 de abril del proyecto de ley sobre la reforma laboral; el segundo comenta que el proyecto de ley de Protección del empleo fue votado en primera lectura por el Senado el 20 de abril. A pesar del dictamen desfavorable de la Comisión de Asuntos sociales y del Gobierno, los senadores suprimieron el artículo 4 del proyecto de ley sobre la Protección del Empleo, relativo a las nuevas modalidades de información y consulta de las Instituciones Representativas del Personal (IRP); el tercero sobre la posibilidad de recurrir a cláusulas “de designación” de una mutua sanitaria complementaria que ha sido descartada en favor de cláusulas “de recomendación” por decisión de los senadores, el pasado día 20 de abril, con el voto en primera lectura del proyecto de ley relativo a la Protección del Empleo; de **Grecia** se publican las estadísticas del mercado de trabajo del mes de febrero, en que la tasa de desempleo fue del 27,0%, frente al 21,9% de febrero de 2012 y al 26,7% de enero de 2013. según los datos aportados por la Autoridad Helena de Estadística; de **Irlanda** se publican los datos del mercado de trabajo en el mes de abril; además el 96% de las medidas propuestas en el Plan de Empleo, “Action Plan for Jobs 2013”, ya se están aplicando durante el primer trimestre de 2013, según confirma el informe publicado por la Comisión de Seguimiento establecido por el Gobierno para vigilar e impulsar la aplicación de las medidas contenidas en el Plan; de **Italia** se publican dos artículos: el primero muestra los últimos datos publicados por el ISTAT, según los que en marzo el número de los ocupados era de 22.674.000, en disminución del 0,2% respecto a febrero (-51.000) y del 1,1% (-248.000) a nivel interanual. La tasa de empleo es del 56,3%, es decir, una décima de punto menos que en febrero y 6 décimas menos a nivel interanual; el segundo recoge los principales datos del INPS sobre “Cassa Integrazione” y las prestaciones por desempleo; de **Países Bajos** se publican cuatro artículos: el primero sobre el acuerdo alcanzado entre Gobierno e interlocutores sociales bajo el lema “Más trabajo, más seguridad” con un conjunto de medidas para estimular a corto plazo la recuperación económica y para adaptar las necesidades del mercado de trabajo al siglo XXI.; el segundo refleja, por el contrario, la oposición a este acuerdo de los partidos Democracia Cristiana, D66 y Unión Cristiana para la Juventud, que consideran protege los derechos de los mayores de tal modo que conllevará a que los jóvenes no encuentren trabajo; el tercero recoge los datos del empleo en el mes de marzo, en que el porcentaje de desempleo ha aumentado al 8,1%; el cuarto presenta un informe sobre la población activa de los Países Bajos, que ha envejecido en más de 5 años desde hace dos decenios. La edad media de la población activa que trabaja ha aumentado a 41,4 años. Los empleados son, en media, más jóvenes que los autónomos, no obstante, están envejeciendo con mucha rapidez. En gestión pública y en la Administración son los dos sectores en donde más están envejeciendo en los últimos veinte años; de **Reino Unido** se publica un artículo sobre los esfuerzos que ONGs, líderes empresariales y expertos en materia de discapacidad están aunando para apoyar a los colectivos con mayores dificultades a integrarse en el mercado de

trabajo a través del Plan de Empleo (Work Programme); de **Suecia** se publica un artículo sobre las medidas que se están tomando contra el desempleo juvenil.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Argentina** se publica un artículo sobre las principales causas del estrés laboral; de **Bélgica** se publican los resultados de una encuesta sobre la existencia de dos estatutos jurídicos diferentes para los grupos profesionales de obreros y empleados, que constituye un tema de amplio debate social. La aplicación de condiciones de trabajo distintas en función de la pertenencia a uno u otro de los grupos profesionales señalados ha llevado al Tribunal Constitucional belga a declarar que dicha situación es contraria al derecho fundamental a la igualdad y que, en consecuencia, no es acorde con la propia Constitución. El propio Tribunal Constitucional ha establecido una fecha de caducidad para la actual normativa: el 8 de julio de 2013; de **Países Bajos** se publica un artículo sobre los salarios de convenio colectivo que han aumentado en un 1,8% en el primer trimestre de 2013. Con ello, el crecimiento salarial ha alcanzado su nivel más alto desde finales de 2009. No obstante, el aumento aún se sitúa por debajo de la inflación. Los costes salariales contractuales han aumentado en un 2,2% en el primer trimestre de 2013.

En el apartado de **Negociación Colectiva**, de **Italia** se publican dos artículos: en el primero se informa que el 24 de abril los sindicatos confederales CGIL, CISL y UIL y la patronal Confindustria han firmado el Acuerdo que da eficacia al Decreto (DPCM de 22 de enero de 2013) y a la Circular del Ministerio de Trabajo (nº 15, de 3 de abril) sobre bonificación fiscal del denominado "salario de productividad"; en el segundo se da cuenta de que el 30 de abril los sindicatos CGIL, CISL y UIL, reunidos en Roma para programar la movilización unitaria prevista en mayo y junio para «pedir respuestas concretas contra el desempleo», firmaron un documento común sobre propuestas sindicales para el diálogo social y sobre representación sindical en las negociaciones con las asociaciones empresariales.

En el capítulo de **Asuntos Sociales**, se publica un informe de **Italia** sobre los elementos constitutivos del bienestar; el CNEL y el ISTAT crearon una Comisión para la elaboración de medidores del progreso de la sociedad italiana compuesta por representantes de los agentes sociales y de la sociedad civil. Además el ISTAT constituyó también una amplia comisión científica compuesta por expertos de diferentes ámbitos determinantes para el bienestar de la sociedad. De la unión de estas instituciones se ha llegado a la definición de un conjunto de indicadores útiles para definir la situación y el progreso del país. El primer trabajo realizado ha sido el Informe "Bienestar Equitativo y Sostenible", que ha tenido como finalidad analizar niveles, tendencias y redistribución de los elementos que configuran el Bienestar para identificar sus fuerzas y debilidades así como los desequilibrios territoriales o las desigualdades entre grupos sociales; por su interés, se ha traducido el capítulo III referente a diversos aspectos sobre el trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Canadá** se publica un artículo sobre los cambios introducidos en el programa de trabajadores temporales extranjeros.

## INDICE

### SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

#### **Dinamarca.- 9**

- Comentario general

#### **Francia.- 13**

- Inserción mediante la actividad económica

#### **Grecia.- 15**

- Comentario general

#### **Italia.- 20**

- Comentario general

#### **Reino Unido.- 26**

- Comentario general

#### **Rumanía.-28**

- Comentario general

### SEGURIDAD SOCIAL

#### **Francia.- 32**

- Las reformas de la jubilación de 1993 a 2012
- Información al trabajador sobre sus derechos a pensión de vejez
- Las pistas del informe “Fragonard” para reducir el déficit del régimen familiar de la Seguridad Social

#### **Grecia.- 40**

- El Consejo de Europa avala las quejas de los pensionistas griegos contra las leyes de austeridad

#### **Italia.- 41**

- Datos sobre pensiones y pensionistas

#### **Países Bajos.- 43**

- Acuerdo en el ámbito de los cuidados sanitarios de larga duración
- Importante papel gubernamental sobre los grupos más vulnerables

## MERCADO DE TRABAJO

### EMPLEO/DESEMPLEO

#### Alemania.- 49

- Baja el desempleo, aumenta la mano de obra
- Balance de la Agenda 2010 diez años después de su aprobación
- El país de origen influye en el nivel salarial de los inmigrantes
- Estudios duales como alternativa a la formación profesional dual

#### Bélgica.- 65

- Cesión de trabajadores. Reglas más estrictas para evitar abusos y situaciones de fraude
- Informe anual 2012 de la Oficina Nacional de Empleo. Indicadores del Mercado de Trabajo y Evolución de las Prestaciones
- Situación del mercado de trabajo en abril

#### Canadá.- 72

- Situación del mercado de trabajo en abril

#### EE.UU.- 74

- Situación del mercado de trabajo en abril

#### Francia.- 78

- Presentación del Proyecto de Ley sobre la Reforma Laboral en el Senado
- Protección del empleo en el Senado.
- Protección del empleo. Los senadores anulan el recurso a las cláusulas de designación de mutuas sanitarias complementarias

#### Grecia.- 86

- Encuesta mensual sobre población activa. Los datos de febrero

#### Irlanda.- 88

- Situación del mercado de trabajo

#### Italia.- 90

- Encuesta sobre población activa. Los datos provisionales de marzo
- Datos del INPS sobre Cassa Integrazione y prestaciones de desempleo

### **Países Bajos.- 93**

- Acuerdo en la denominada Agenda Social del mercado laboral del siglo XXI
- El acuerdo social deja a los jóvenes en la estacada
- Situación laboral
- Población activa

### **Reino Unido.- 106**

- Más apoyo para la integración en el mercado laboral

### **Suecia.- 109**

- Ministerio de Empleo: Más trabajo para los jóvenes

## **RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**

### **RELACIONES LABORALES**

#### **Argentina.- 112**

- Principales causas del estrés laboral

#### **Bélgica.- 115**

- Encuesta sobre la situación del estatuto único de empleados y obreros

#### **Países Bajos.- 117**

- Aumentos salariales

### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **Italia.- 120**

- Firmado el acuerdo sobre detaxación del salario ligado a la productividad
- Documento sindical sobre las acciones a realizar en el inmediato futuro

## **ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES**

#### **Italia.- 124**

- Síntesis del Informe sobre el bienestar equitativo y sostenible de los italianos

## MIGRACIONES

### Canadá.-134

- Cambios en el programa canadiense de trabajadores temporales extranjeros

**SITUACIÓN POLITICA,  
ECONÓMICA Y SOCIAL**

## DINAMARCA

### COMENTARIO GENERAL<sup>1</sup>

---

#### El gobierno danés pacta dos acuerdos destinados a impulsar el crecimiento económico

##### Primer Acuerdo

El 24 de abril, el Gobierno tripartito (Partidos Socialdemócrata, Socialista Popular y Social-Liberal) y los partidos de la oposición, Liberal, Conservador y Alianza Liberal han acordado medidas para incentivar el crecimiento económico, entre las que destacan:

- La reducción de las tasas e impuestos sobre la electricidad y residuos a pagar por las empresas de producción. Entre otras cosas, se suprime la tasa sobre la electricidad.
- La reducción de los impuestos de sociedades del 25% al 22% (se excluyen las empresas financieras y las del Petróleo del Mar del Norte).
- La mejora de las condiciones de financiación y liquidez de las empresas. Entre otras medidas se ampliarán los créditos de IVA a pagar por las PYMES, se concederán préstamos de crecimiento para emprendedores, se mejorarán las condiciones del pago de IVA para las grandes empresas, etc.
- El aumento de las inversiones públicas del orden de 2.000 millones de coronas (aprox. 266,7 millones de €).

Mediante el citado acuerdo se destinarán alrededor de unos 75.000 millones de coronas (aprox.10.000 millones de €) hasta el año 2020 a fortalecer las empresas y a la creación de 150.000 empleos en el sector privado.

La Primera Ministra, Helle Thorning Schmidt (socialdemócrata), ha manifestado que las inversiones públicas contribuirán a la creación de puestos de trabajo a corto plazo, mientras que se incentivarán las inversiones en Dinamarca que favorecerán el crecimiento a largo plazo.

##### Segundo Acuerdo

Por otra parte, el 21 de abril, el Gobierno (Partidos Socialdemócrata, Socialista Popular y Social-Liberal) y los partidos de la oposición, Liberal, Conservador, Popular Danés y Alianza Liberal pactaron un acuerdo parcial destinado a impulsar el crecimiento y el empleo que incluye las siguientes principales iniciativas:

- Se introducen las desgravaciones fiscales por concepto de rehabilitación de las viviendas privadas durante los años 2013 y 2014. También se permitirá la aplicación de las citadas desgravaciones a las obras de mejora en las viviendas de veraneo a partir del 23 de abril de 2013. Estas medidas tienen como objetivo aumentar el crecimiento económico y el empleo, fundamentalmente en las pequeñas y medianas empresas de servicios.
- Se asignará una partida de 1.000 millones de coronas (aprox.1.334 millones de €) a la formación de adultos y a la formación continua. El objetivo es mejorar las competencias de la población activa y evitar la destrucción de empleo.

---

<sup>1</sup> Fuentes: Las páginas Web del Gobierno danés, El diario "Berlingske Tidende" y el diario digital "Jyllands-Posten"

- Se introducen medidas para limitar el comercio transfronterizo a través de la reducción de los impuestos sobre las bebidas gaseosas y la cerveza.
- Se mejoran las condiciones de las empresas mediante la anulación del impuesto sobre embalajes y el aumento de las desgravaciones fiscales para las pernoctaciones oficiales en hoteles de los empleados de las empresas.
- Se adoptan medidas en las zonas rurales a través de la demolición de viviendas en ruinas. Se pretende también ampliar la red de banda ancha en las zonas rurales.

Este acuerdo pondrá en marcha iniciativas por una cantidad equivalente a 17.000 millones de coronas (aprox. 2.267 millones de €) que contribuirán a un mayor crecimiento económico y a la creación de empleo desde ahora hasta el año 2020.

El Ministro de Finanzas, Bjarne Corydon (socialdemócrata) ha subrayado que los acuerdos económicos contribuyen a atraer a Dinamarca el establecimiento de puestos de trabajo industriales.

### **Mercado de trabajo**

#### **El gobierno adopta nuevas medidas transitorias para ayudar a los afectados por el recorte de la duración de la prestación por desempleo**

Mediante la reforma laboral aprobada por el Parlamento danés en el 2010 se procedió a reducir la prestación de desempleo de 4 a 2 años a partir del 1º de julio de 2010, dejando totalmente desprotegidos a los desempleados que agotaran su prestación a partir del 1º de julio de 2012.

En marzo de 2012, el Gobierno socialista danés decidió posponer, por un período de 6 meses, la entrada en vigor de las nuevas normas de desempleo hasta 1º de enero de 2013, ya que se preveía que un elevado número de desempleados de larga duración agotarían el derecho a la prestación por desempleo a partir del 1º de julio de 2012.

En esta misma línea, el Gobierno también introdujo, por una parte, el derecho a una prestación económica de formación por un período máximo de 6 meses para las personas que agotaran el derecho al desempleo a partir del 1º de enero de 2013 y, por otra parte, aprobó una serie de medidas destinadas a crear puestos urgentes para parados de larga duración.

Durante los primeros meses del 2013 el número de desempleados de larga duración que ha agotado el derecho a la prestación ha superado las previsiones del Gobierno, alcanzando la cifra de 16.000 personas en abril de 2013. Esta situación ocasionada por el fracaso de las medidas adoptadas generó una fuerte presión frente al Gobierno por parte de los sindicatos, del partido izquierdista que apoya al Gobierno y de parlamentarios y políticos de los partidos que gobiernan.

Ante esta situación, la jefa del Ejecutivo anunció el 14 de mayo de 2013, que el Gobierno tripartito ha acordado ampliar el derecho a la prestación económica de formación para los desempleados que agoten la prestación de desempleo, al mismo tiempo que se introducirá un subsidio temporal provisional para este mismo colectivo.

Según el Gobierno danés, la implantación de la reducción de la duración de la prestación por desempleo de 4 a 2 años se ha hecho demasiado rápido, si se tiene en cuenta la situación actual de crisis y la escasez de puestos de trabajo. Muchos desempleados que han agotado la prestación de desempleo no han tenido suficiente tiempo para encontrar un nuevo empleo mientras percibían la prestación. Esta es la razón por la que el Ejecutivo ha adoptado nuevas medidas transitorias para ayudar a los desempleados que agoten la

prestación por desempleo entre el 1º de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2016. En estos momentos, el Gobierno está negociando los detalles, si bien las medidas principales son las siguientes:

#### “Prestación Económica de Formación”.

El programa especial de formación para desempleados introducido a principios del 2013 será ampliado hasta finales del 2013. Mediante este programa, todo desempleado que agote la prestación por desempleo tendrá derecho a seguir percibiendo una “prestación económica de formación” si participa en un itinerario de formación/enseñanza durante un período máximo de 6 meses a partir de la fecha en la que agote su prestación.

- Toda persona que agote la prestación por desempleo durante el año 2013 tendrá derecho a la “prestación económica de formación” hasta el 31 de diciembre de 2013.
- El derecho/la obligación de participar en un programa de formación se complementará con la posibilidad de ejercer prácticas de empresa o la contratación con subvención salarial en empresas privadas.
- La cuantía de la prestación económica de formación es de 10.413 coronas/mes (aprox. 1.384€), antes de impuestos, equivalente al 60% de la prestación máxima por desempleo para los desempleados que agoten el derecho a la prestación por desempleo que no tengan hijos.
- La cuantía de la prestación económica de formación es de 13.884 coronas/mes (aprox. 1.851€), antes de impuestos, equivalente al 80% de la prestación máxima por desempleo para los desempleados que agoten el derecho a la prestación por desempleo que tengan hijos.

#### “Subsidio Temporal del Mercado Laboral”.

- Se introduce un nuevo subsidio temporal denominada “subsidio temporal del mercado laboral” a partir del 1º de enero de 2014 que se irá reduciendo gradualmente hasta quedar suprimido a finales de diciembre de 2016.
- El “subsidio temporal del mercado laboral” se concederá a las personas que hayan agotado su prestación por desempleo o su “prestación económica de formación” (ver apartado anterior)
- La cuantía del subsidio es de 10.413 coronas/mes (aprox. 1.384€), antes de impuestos, equivalente al 60% de la prestación máxima por desempleo para los desempleados que agoten el derecho a la prestación por desempleo que no tengan hijos.
- La cuantía del subsidio es de 13.884 coronas/mes (aprox. 1.851€), antes de impuestos, equivalente al 80% de la prestación máxima por desempleo para los desempleados que agoten el derecho a la prestación por desempleo que tengan hijos.
- El nuevo subsidio temporal del mercado laboral” no dependerá de la situación económica personal o familiar del desempleado.
- Las personas que agoten su prestación por desempleo en el primer semestre de 2014 tendrán derecho al subsidio temporal del mercado laboral por un período de 1 año y 3 meses.
- El período total durante el que se puede obtener las tres modalidades de prestaciones: la prestación por desempleo, la prestación económica de formación y el subsidio temporal del mercado laboral, no superará nunca los 4 años.
- La duración del subsidio temporal del mercado de trabajo para las personas que agoten su prestación por desempleo en el segundo semestre de 2016 se reducirá gradualmente.

- Será de aplicación la duración de la prestación por desempleo por un período máximo de dos años para las personas que agoten su prestación por desempleo a partir del año 2017.

### Financiación.

Las nuevas normas transitorias suponen un coste al Gobierno danés de 2.070 millones de coronas danesas (aprox. 276 millones de €) y estará financiada por un incremento de la cuota del seguro de desempleo, a abonar por cada afiliado, de 30 coronas/mes (aprox. 4€) en el 2013, 60 coronas/mese (aprox. 8€) en el 2015 y 10 coronas/mese (aprox. 1,3€) en el 2015.

### Comisión para evaluar el sistema de desempleo.

La denominada “Comisión Carsten Koch” es una comisión imparcial liderada por el ex Ministro de Hacienda socialdemócrata, el Sr. Carsten Koch, que ha sido nombrada por el Gobierno actual con el objetivo de que se evalúe el sistema de desempleo y las políticas activas de empleo y se presenten propuestas destinadas a mejorar los citados sistemas.

### Seguridad Social

#### Reforma de la beca salario universal

A finales de abril, el Gobierno presenta una reforma del sistema actual de la beca salario que se concede a todos los estudiantes de formaciones regladas –tanto académicas como profesionales- mayores de 18 años.

Los principales puntos de la reforma son los siguientes:

- Se procederá a reducir la beca salario de los estudiantes que residan en el hogar familiar en función de las rentas de sus progenitores. Las mayores reducciones se aplicarán a aquellos estudiantes mayores de 20 años cuyos progenitores tengan rentas superiores a las 670.000 coronas/año (aprox. 89.333€).
- La revalorización de la beca salario siempre ha sido superior a la aplicada a las demás prestaciones. A partir de ahora será idéntica a la de la prestación por desempleo y a la del salario social<sup>2</sup>. Esto significa que a partir del año 2014, la beca salario se incrementará en menor medida que en la actualidad.
- La beca salario, que se concede por un período máximo de 6 años, se limitará a 5 años para aquellos estudiantes que hayan esperado más de 2 años desde la fecha de finalización de su bachiller superior hasta el comienzo de sus estudios superiores.
- En la actualidad los estudiantes pueden obtener rentas laborales compatibles con la beca salario de hasta 9.043 coronas/mes (aprox. 1.205€). En el futuro se permitirá tener rentas laborales hasta 11.543 coronas (aprox. 1.539€).

<sup>2</sup> El salario social es una prestación universal, (similar al subsidio por desempleo en España), aunque en Dinamarca es una prestación **sin** una duración limitada que se abona a todos los ciudadanos mayores de 18 años que no tengan recursos para su manutención.

## FRANCIA

### **INSERCIÓN MEDIANTE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA**

---

El ministro de Trabajo, Michel Sapin, y el ministro delegado para la Economía Social y Solidaria, Benoît Hamon han confirmado que en el próximo otoño van a reformar el modo de financiación de las instituciones de inserción mediante la actividad económica (IAE). El 11 de abril el Gobierno informó que quería mejorar las normas actuales para ir hacia un modo de financiación más simple. Un informe elaborado por las inspecciones generales de asuntos sociales (IGAS) y y de finanzas (IGF) sobre la financiación del sector propone algunas recomendaciones. Estas recomendaciones, junto con las de la Comisión Nacional de Inserción mediante la Actividad Económica (CNIAE) servirán de base a los ministros para la reforma.

#### **Constataciones críticas**

El informe de las dos inspecciones citado anteriormente, formula severas críticas “el modo de financiación de la IAE es complejo y se traduce por una acumulación de intervenciones..., el modo de reparto de los créditos (fundado sobre una lógica de prolongación del concedido) hace que se concedan sin tener en cuenta las necesidades de los terriotrios. Además, la forma de gestion no permite una coordinación suficiente de las instituciones que financian”.

Mas grave aún, según el informe, la eficacia del dispositivo actual en materia de inserción profesional es escasa: no está centrado en las personas con mas dificultades (25% de beneficiarios han estado menos de seis meses en situación de desempleo), las personas beneficiarias no están escogidas según los objetivos y finalidad de cada institución y el procedimiento de homologación de “Pôle-emploi” (servicio público de empleo) es mejorable. Los autores del informe, aunque reconocen que las herramientas de investigación y evaluación utilizadas son insuficientes y poco fiables, afirman que los resultados sobre el “retorno al empleo son muy decepcionantes y muy por debajo de los objetivos fijados por la Dirección general del empleo y de la formación profesional” (DGEFP). Las empresas de inserción y los talleres e instituciones de inserción son las instituciones que obtienen los peores resultados.

#### **Generalizar la ayuda al puesto de trabajo**

A partir de esas constataciones, el informe propone una mejora para financiar las diferentes instituciones de inserción, consistente en generalizar la ayuda al puesto de trabajo.

“Esta ayuda, dice el informe, sustuiría a todas las financiaciones que hoy abona la Administración (ayuda al puesto para las empresas de inserción y empresas de trabajo temporal de inserción, ayuda al acompañamiento para las asociaciones intermediarias y talleres de inserción, contratos subvencionados, exoneraciones fiscales...)

La ayuda al puesto estaría compuesta por un importe base y un importe variable en función del perfil de las personas acogidas, de los esfuerzos de inserción de la institución y de los resultados en materia de inserción.

Para mejorar la eficacia de esta política pública, el informe propone igualmente identificar mejor y de manera anticipada a los beneficiarios de los dispositivos de la IAE: “La DGEFP debe precisar las personas prioritarias y “Pôle-emploi”, en el marco del procedimiento de homologación debe vigilar el cumplimiento de estas orientaciones”.

Los autores del informe han examinado otras dos posibilidades, denominadas de “ruptura”. La primera propone que se transfieran las competencias a los Consejos generales o Consejos regionales (instancias ejecutivas de ámbito provincial o regional). La segunda contempla la posibilidad de fusión de las diferentes instituciones de inserción actuales en una sola. Sin embargo, la ayuda al puesto ha sido la propuesta privilegiada.

### **Reforma planeada para 2013**

Teniendo en cuenta estas propuestas, el Gobierno ha encargado el 11 de abril a la senadora del Partido socialista Christiane Démontès, (que ese mismo día asumía la presidencia de la CNIAE) la organización urgente de un trabajo de concertación y de intercambios en el seno del consejo formular propuestas sobre las grandes orientaciones de la futura reforma. Según un comunicado ministerial, tras la concertación, en el verano se tomarían las primeras decisiones sobre las modalidades de financiación de este sector y se definiría una nueva estrategia de desarrollo de las estructuras de inserción en el seno de la economía social y solidaria.

## GRECIA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política, económica y social

A finales de mes, el Parlamento griego aprobó, por procedimiento de urgencia, el decreto con las medidas correspondientes al acuerdo alcanzado con la Troika el 15 de abril y que contempla, entre otras cosas, nuevos despidos de funcionarios y reformas impositivas, lo que permitirá la descongelación de los fondos del rescate aprobado el pasado año para que Atenas reciba un total de 8.800 millones de euros.

Esta cantidad corresponde a los 2.800 millones de euros pendientes de pago desde marzo y a las necesidades de financiación del segundo trimestre (6.000 millones). Estos fondos, junto a los bonos destinados a la recapitalización bancaria, deberían bastar para que el Estado griego financie sus pagos más importantes de los próximos meses. Con estos desembolsos, Grecia habrá recibido ya 185.000 de los 240.000 millones de euros contemplados en los dos rescates.

«Ahora están cambiando los términos de la política económica del país. Hemos conseguido el primer pequeño desahogo», dijo el primer ministro, Andonis Samarás, en un comunicado difundido tras el acuerdo en el que prometió que «dentro de muy poco, Grecia no dependerá de memorandos».

«Hemos completado dos tercios del ajuste fiscal y tres cuartos del ajuste de la competitividad de la economía», afirmó el ministro heleno de Finanzas, Yannis Stournaras, durante una intervención en la conferencia organizada por “The Economist” en Atenas sobre las perspectivas de Grecia y la eurozona.

En un comunicado fechado en Bruselas, la misión de la Troika aseguró que las perspectivas económicas de Grecia son de «un retorno gradual al crecimiento en 2014» gracias a «una inflación por debajo de la media de la zona euro y una flexibilidad mejorada de los salarios que está ayudando a restaurar la competitividad de la economía».

El representante del FMI explicó que el acuerdo alcanzado se considera un “reequilibrio” del programa que pasará a poner el acento en la reforma del sector público, el incremento de la competitividad a través de la liberalización de sectores y una mayor lucha contra la evasión fiscal.

Tras su revisión del programa, la troika también valora positivamente el proceso de recapitalización bancaria, que se encuentra cerca de ser completado.

Y además, concluye que la deuda griega, aunque aún elevada, se encuentra “encarrilada” hacia la “sostenibilidad”, aunque contempla “futuras iniciativas y asistencia” para “una nueva y creíble reducción de la relación entre deuda y PIB, si es necesario”, dejando abierta la puerta a nuevas quitas.

El Premier Samarás afirmó que Grecia «ve por fin la luz al final del túnel» y aseguró que si bien la crisis todavía no ha pasado, está incluso cerca de alcanzar un superávit primario.

«Hace un año Grecia estaba considerada el lugar menos seguro de Europa. Hoy día Grecia está en otro lugar, consigue sus objetivos, está cerca de un superávit primario, el sistema bancario se recapitaliza y el país hace reformas que no se habían hecho en décadas», dijo Samarás un discurso pronunciado en Atenas.

Pese a sufrir un desempleo del 27 %, Grecia ha dado un salto considerable en competitividad, el Estado está en condiciones de pagar en un año todo lo que debía desde 2010, los bancos están siendo recapitalizados con dinero de los socios, y las empresas podrán gozar de los fondos europeos, dijo.

El Primer Ministro agradeció a los socios europeos la “solidaridad” prestada a Grecia mediante una enorme quita, la mayor que se ha hecho sin que mediara una quiebra, y aseguró que su país ha aprendido que el ajuste y desarrollo pueden ir acompañados.

Samarás anunció que ahora ha llegado el momento de ayudar a los que se encontraron sin ingresos y sin posibilidad de pagar sus obligaciones como consecuencia de los ajustes.

El paquete de medidas fue aprobado en el Parlamento por una amplia mayoría, gracias a los votos de los diputados del Gobierno tripartito dirigido por el conservador Andonis Samarás, mientras que la oposición votó en contra.

La votación se hizo por el procedimiento de urgencia, con solo dos días de debate, que la oposición izquierdista calificó de violación de la democracia parlamentaria.

El Ministro de Finanzas, Yannis Stournaras, defendió este procedimiento con el argumento de que el paquete de medidas debía salir adelante antes de la reunión del grupo de trabajo que debería dar luz verde al desembolso del tramo correspondiente a marzo, por valor de 2.800 millones de euros.

La reunión del Eurogrupo, prevista para el próximo 13 de mayo debe aprobar el pago del siguiente tramo, de 6.000 millones de euros, que corresponde al trimestre en curso.

Grecia necesita con urgencia estos fondos para poder pagar salarios, pensiones y los bonos que vencen el próximo 20 de mayo, según declaró Stournaras.

El acuerdo firmado con la troika contempla, entre otros, el despido de 4.000 funcionarios este año y de otros 11.000 en 2014.

Las salidas se producirán mediante el despido de funcionarios a los que se le han abierto expedientes disciplinarios, jubilaciones anticipadas y la eliminación de puestos que se han vuelto superfluos con la fusión de numerosas instituciones públicas

Samarás ha venido insistiendo en que la baja de estos empleados públicos abre las puertas a una amplia reestructuración, que pretende fomentar la excelencia y la contratación de gente joven.

El paquete de medidas contempla además la unificación a partir de 2014 de los impuestos sobre la propiedad inmobiliaria, reduciéndolos en un promedio del 15%.

Sin embargo, durante 2013 se mantendrá la tasa extraordinaria que desde el año pasado se recauda a través de la factura de la luz y que ha causado una gran ola de protestas.

También se ofrecerá la posibilidad de pagar en cuotas las deudas atrasadas con Hacienda.

Los particulares cuyas deudas al fisco superen los 5.000 euros podrán acordar un número ilimitado de plazos, aunque deberán devolver como mínimo 10 euros al mes.

Los autónomos o empresas podrán devolver sus deudas en un máximo de 48 plazos.

También está prevista la liberalización de algunas profesiones, como la de técnicos agrónomos, vendedores ambulantes, asesores fiscales o contables.

Los profesores de primaria y secundaria deberán trabajar dos horas más a la semana -hasta las 23 horas- a partir de septiembre; el objetivo de esta medida es reducir el número de profesores sustitutos y, por tanto, los costes en Educación.

Mientras se celebraba el debate, cerca de un millar de personas se congregó ante el Parlamento para protestar contra las medidas, en una manifestación convocada por el sindicato del sector público Adedy.

En pancartas se podían leer frases como "Abajo el Gobierno de los memorandos, de la pobreza, de la sumisión a los extranjeros", "¡Despedid al Gobierno!", o "Fuera del euro y de la UE".

A juicio del sindicato, las medidas aprobadas suponen «el fin de los servicios públicos y la demolición del Estado de bienestar».

El actual panorama económico griego queda reflejado en los últimos datos publicados por ELSTAT sobre las últimas variaciones interanuales de las principales magnitudes:

• IPC (abril 2013/abril 2012)	-0,6%
• PIB (I trimestre 2013/ I 2012)	-5,3%
• Índice de Producción Industrial (mar.13/mar.12)	-0,7%
• Precios de producción Industrial (mar. 13/mar. 12)	-1,5%
• Actividad de construcción - volumen (feb 13/feb.12)	-47,0%
• Tasa de desempleo (febrero 2013)	27,0% (+5,1)
• Tasa de desempleo juvenil (Febrero 2013)	64,2% (+10,1)

El déficit público de Grecia fue menor de lo esperado durante el primer trimestre de este año a pesar de haber sufrido una bajada de los ingresos impositivos, algo que se compensó con la reducción del gasto y con la inversión pública.

Según los datos publicados a mediados de mes por el Ministerio de Finanzas, el déficit global del Estado fue de 1.366 millones de euros frente a los 4.185 millones previstos, registrando un superávit primario -antes del pago de los servicios de deuda- de 508 millones de euros.

En el mismo periodo del pasado año, el déficit había sido de 7.279 millones de euros.

Los ingresos durante el periodo enero-marzo fueron de 10.872 millones de euros, 351 millones menos de lo esperado, especialmente debido a la bajada de la recaudación impositiva.

Esta situación se compensó con una reducción de los gastos, que fueron de 13.714 millones de euros frente a los 15.538 millones previstos.

La inversión pública se limitó a 479 millones de euros, a pesar de que había 1.150 millones presupuestados para ello.

También se retrasaron las devoluciones de impuestos de Hacienda, ya que de los 680 millones previstos sólo se entregaron 213 millones.

El Grupo de Trabajo para Grecia, que provee asistencia técnica en el cumplimiento de los compromisos de ese país con la troika, considera en su último informe trimestral que Atenas se ha quedado corta en 2012, sobre todo en la recaudación de deuda y de los impuestos de grandes contribuyentes, así como en la auditoría de las grandes fortunas y autónomos con altos niveles de ingresos.

Para alcanzar los niveles de recaudación fijados como objetivo para 2013 “será necesario un fuerte esfuerzo”, señala la Comisión Europea, que, no obstante, confía en una mejora en este apartado tras el nombramiento en enero pasado del secretario general encargado de la recaudación estatal, Haris Theoharis.

El segundo trimestre del año debería ser el período en el que las reformas organizativas (de las oficinas y sedes de Hacienda) y el progreso en legislación y en materia de recursos humanos «confluyan para desbloquear algunas de las barreras persistentes al funcionamiento de la administración fiscal», indica el informe.

El llamado Grupo de Trabajo para Grecia, creado en 2011 por la CE y dirigido por Horst Reichenbach, explica que en el primer trimestre de 2013 la asistencia técnica se centró sobre todo en la implementación de reformas estructurales y administrativas y en lograr que los fondos estructurales tengan el mayor impacto posible.

El vicepresidente de la CE y responsable de Asuntos Económicos y Monetarios, Olli Rehn, dijo que «se ha hecho mucho trabajo ya en circunstancias muy difíciles», pero recalzó que «es importante que se mantenga el ritmo de las reformas, junto con el compromiso y la determinación de las autoridades griegas y los ciudadanos».

El Grupo de Trabajo destaca que Grecia continúa absorbiendo un porcentaje más alto de los fondos procedentes de la política de cohesión que la media de los veintisiete Estados miembros de la Unión Europea (UE), con excepción del Fondo Social Europeo.

A finales de 2012 la absorción de fondos estructurales alcanzó los 3.250 millones de euros, lo que supone el 87,3 % del objetivo fijado en el memorando de entendimiento del rescate griego.

No obstante, los objetivos para 2013, cuando el monto asignado asciende a 3.890 millones de euros o 4.180 millones de gasto público si se cuenta el porcentaje de cofinanciación de Grecia, suponen un reto especial y algunos programas corren el riesgo de perder las metas fijadas.

Si no se absorben los fondos, el dinero podría ser cancelado, según las disposiciones comunitarias, precisa la CE.

Otro reto es la financiación de la economía real tras cinco años de contracción económica y una cada vez mayor presión social.

En este sentido, la UE apoya iniciativas para lograr que los bancos griegos concedan préstamos al sector empresarial, especialmente a las PYMEs.

A finales de febrero, había 2.900 millones de euros disponibles para este fin, de acuerdo a la CE.

En lo que se refiere a la lucha contra el blanqueo de dinero y la evasión fiscal, uno de los grandes problemas en el lado de los ingresos de Grecia, el Grupo de Trabajo ve progresos. Desde principios de 2012, la Unidad griega de Inteligencia Financiera ha denunciado ante Hacienda y los servicios de investigación fiscal 715 casos de presuntas evasiones.

En el mismo periodo, 252 casos de evasión fiscal confirmados han sido remitidos a la oficina del Fiscal y se han congelado activos por valor de 114 millones de euros.

## ITALIA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política

Ha habido que esperar hasta finales del mes de abril para ver desbloqueada la situación política en que se ha encontrado Italia desde las elecciones de 24 y 25 de febrero.

El Presidente de la República, Giorgio Napolitano, tras barajar varias posibilidades (como la renuncia anticipada a su mandato, o designar un Gobierno técnico con un Primer Ministro ajeno a los partidos políticos) había adoptado una decisión que ha sorprendido a todos, concediendo, por una parte, una prórroga al Gobierno Monti, y designando, por otra, lo que la prensa ha denominado dos "Comités de Sabios", uno para temas de reformas institucionales, y otro para medidas de carácter económico-social, con el fin de «establecer líneas programáticas» que pudieran ser aceptadas por una mayoría de los grupos que componen el Parlamento. Pero al final, también debido a las reticencias de todos los Grupos parlamentarios, la tarea de los Comités de Sabios para buscar un programa y un candidato que fuera aceptable por una mayoría de las dos Cámaras no ha resultado de gran impacto. Los resultados de sus trabajos fueron presentados el día 12, pero sus propuestas han pasado desapercibidas y no ha merecido especial atención ni por los medios ni por los políticos.

Para hacer aún más compleja la situación política, el Parlamento italiano estaba llamado a designar, a partir del día 18, un nuevo Presidente de la República, teniendo que invertir el orden natural de las cosas en el proceso político italiano, puesto que, después de las elecciones de febrero pasado, se daba por descontado que se procedería en primer lugar a la constitución del Gobierno y sólo posteriormente se abordaría la designación de un sucesor de Giorgio Napolitano. La imposibilidad de alcanzar un acuerdo para designar un Gobierno estable, capaz de obtener la confianza en las dos Cámaras, ha provocado que se haya tenido que resolver en primer lugar la elección del nuevo Presidente de la República.

El Presidente de la República es elegido en Italia por la llamada "Comisión de grandes electores", constituida por la totalidad de los diputados y senadores y por representantes designados por los Parlamentos Regionales. El número de los "grandes electores" es de 1.007 personas. En las tres primeras votaciones es necesario alcanzar una mayoría de dos tercios pero, a partir de la cuarta, basta con la mayoría absoluta.

Y también la elección del Presidente ha presentado más dificultades de lo previsto y un resultado sorprendente: la reelección de Giorgio Napolitano (la primera reelección de Presidente en la historia de la República italiana) a la quinta votación, tras cuatro rondas en que ninguno de los candidatos alcanzara la mayoría necesaria. Y ello a pesar de que, con un acuerdo de última hora, el PD de Bersani y el PDL de Berlusconi había designado como candidato común a Franco Marini, católico de izquierdas, antiguo presidente del Senado y miembro del Partido Democrático, quien parecía tener, en teoría, una cómoda mayoría para resultar elegido. Sin embargo, el voto secreto permitió a 100 "francotiradores" del PD negar el apoyo al candidato oficial.

Las tres votaciones siguientes, una vez perdido el acuerdo sobre Marini, dieron un resultado aún más decepcionante, con ningún candidato que se acercara mínimamente a la mayoría prevista. Y así se llega a la mañana del sábado 20 de abril, cuando, después de numerosos conciliábulos durante la noche, Bersani, Berlusconi y Monti acudieron al Quirinale para "suplicar" a Napolitano que aceptara un segundo mandato como única salida viable para desbloquear la situación. Aunque Napolitano había venido rechazando la posibilidad de repetir un nuevo mandato de siete años, terminó aceptando y, en la tarde del sábado resultó

elegido con una gran mayoría, gracias a la suma de los votos del PD, el PDL de Berlusconi, la Liga Norte y la Lista Cívica de Monti. Votaron en contra los electores del Movimiento 5 Estrellas, los del SEL de Vendola (el ala más a la izquierda de la coalición de centro-izquierda) y una pequeña minoría de electores del PD.

Todos los medios precisaban que Napolitano ha impuesto sus condiciones: un mandato breve que no completará los siete años que prevé la Constitución (Napolitano tendría 95 años al término de este segundo mandato) y el compromiso de alcanzar de inmediato un acuerdo sobre un Gobierno de amplio espectro, con apoyo del centro-derecha y del centro-izquierda, y que dure lo necesario para llevar adelante las reformas más urgentes.

Una vez jurado su segundo mandato y tras las preceptivas consultas con todos los partidos y grupos parlamentarios, realizadas todas en un día, el miércoles 24 Napolitano encargó la formación del nuevo Gobierno, casi por sorpresa, a Enrico Letta, Vicesecretario del Partido Democrático, aunque toda la prensa italiana daba como favorito a Giuliano Amato, un personaje clásico de la política italiana, que ya fue Presidente del Gobierno en los años 90, y sólo como segunda opción a Letta.

En la tarde del sábado día 27, Enrico Letta comunicó el resultado positivo de las consultas e hizo pública la composición de su Gobierno.

El Gobierno prestó juramento en la mañana del domingo 28 de abril en el Palacio del Quirinale. A la misma hora se produjo el atentado en las puertas del Palacio Chigi (sede del Primer Ministro, en pleno centro de Roma) que ha convulsionado al país.

Las características más reseñables del nuevo Ejecutivo son las siguientes:

- Un Gobierno numeroso: aunque la prensa había venido especulando con un Gobierno poco nutrido en atención a la política de austeridad, el nuevo Gobierno cuenta con 21 Ministros, es decir, tres Ministros más que el último Gobierno Monti.
- Un Gobierno político: también se venía especulando que el Gobierno sería un mix de políticos y técnicos. Al final, se trata de un Gobierno fundamentalmente político: nueve Ministros del Partido Democrático (centro-izquierda), cinco Ministros del Popolo Della Libertà (centro-derecha, Berlusconi), tres Ministros de "Scelta Civica" (Monti) y una Ministra del Partido Radical (Emma Bonino).

Bien es verdad que los tres Ministros "independientes" ocupan carteras muy significativas: Saccomanni, hasta ahora Director General del Banco de Italia, es Ministro de Economía, Annamaria Cancellieri (hasta ahora Ministra del Interior) ocupa la cartera de Justicia, y Enrico Giovannini la de Trabajo y Políticas Sociales.

Se trata, en consecuencia, de un Gobierno de "larga intesa" (de amplio consenso) que refleja, como era el deseo del Presidente Napolitano, un gran acuerdo entre el PD y el PDL.

Esta "larga intesa" asegura al Gobierno Letta una cómoda mayoría en los votos de confianza a que se someterá, hoy mismo en la Cámara de Diputados y mañana en el Senado. Quedarán en la oposición tan sólo los diputados del Movimiento 5 Estrellas, los de SEL (Sinistra Ecologia e Libertà, polo más izquierdista de la coalición de centro-izquierda), Fratelli d'Italia (ala más derechista de la coalición de centro-derecha) y, quizás, la Lega Nord, que ha denunciado la ausencia de Ministros que representen a su Región.

Quedan fuera del Gobierno un gran número de nombres clásicos de la política italiana (D'Alema, Amato, Monti, Brunetta) sobre cuyas aspiraciones a formar parte del nuevo Ejecutivo había escrito tanto la prensa italiana.

- Un Gobierno "joven": la edad media del Gobierno es de 52 años, lo que se considera en Italia como un Gobierno joven con relación al estándar de anteriores Gobiernos.

- Un Gobierno “feminista”: sobre el total de 21 carteras, un tercio, es decir, siete son ocupadas por mujeres, lo que ha sido destacado por la prensa Italiana como un porcentaje récord de participación de mujeres en la historia de los Gobiernos italianos.
- Una Ministra de color: por primera vez en la historia de la República italiana se designa una Ministra de color: la nueva Ministra para la Integración, Cécile Kyenge, nacida en el Congo y que reside en Italia desde que se desplazó aquí para sus estudios universitarios, adquiriendo posteriormente la nacionalidad italiana.
- ¿Un Gobierno duradero?: Aunque el Presidente Napolitano ha promovido activamente la constitución de un Gobierno con vocación duradera (ha declarado que desea que dure tres años) con capacidad para afrontar las grandes reformas que exige la situación política, económica y social en Italia, el horizonte temporal de este Gobierno constituye una de las grandes incógnitas. Resulta imposible efectuar ninguna previsión, aunque parece verosímil que, una vez que se alcance un acuerdo sobre la reforma de la ley electoral, la reducción de los costes de la política y las medidas económicas más urgentes, pueda plantearse la conveniencia de una nueva convocatoria de elecciones que, en cualquier caso, no es previsible que se produzcan de manera inmediata.

En la tarde del 29 el Primer Ministro se sometió junto a su Gobierno a la votación de confianza (equivalente a nuestro debate de investidura) en la Cámara de Diputados. En la mañana del 30 se realizó la correspondiente votación de investidura en el Senado.

Votaron a favor el Partido Democrático, el *Popolo della Libertà* y *Scelta Civica* de Monti; en contra, el Movimiento 5 Estrellas, *Sinistra Ecologia e Libertà* –ala más a la izquierda del centro-izquierda- y *Fratelli d'Italia* –ala más a la derecha de la coalición de centro-derecha; y se abstuvieron los parlamentarios de la *Lega Nord*. Se reproduce, en consecuencia, la mayoría parlamentaria que sostuvo durante su mandato al Gobierno Monti –centroizquierda de Bersani, centroderecha de Berlusconi y centro de Monti- que fue conocido en la política italiana como la "extraña mayoría".

Sobre la duración de su Gobierno, Letta declaró que se concede un plazo de 18 meses para aplicar el programa presentado a la Cámara, haciendo especial hincapié en lo relativo a la reforma constitucional (supresión de la capacidad legislativa del Senado), reducción de los costes de la política (reducción del número de diputados y senadores, revisión del sistema de financiamiento de los partidos políticos, supresión del reembolso de los gastos electorales) y aprobación de una nueva ley electoral. Transcurrido ese plazo, el Gobierno realizará un análisis de la situación y, en su caso, extraerá las conclusiones oportunas, lo que ha sido interpretado por todos los medios como el anuncio de una posible dimisión en ese momento si el nuevo Gobierno no logra alcanzar los objetivos fundamentales de su programa.

### Situación económica

El indicador del consumo de la Confederación italiana del Comercio (Confcomercio), denominado con la sigla ICC, registra en marzo una disminución del 3,4% a nivel interanual y del 0,1% respecto a febrero. Aunque haya habido una atenuación de la caída general del consumo, se vuelve a los niveles del año 2000. En el primer trimestre del año, el ICC registra una disminución del 4,2% respecto al mismo trimestre de 2012.

Confcomercio señala en una nota que «la compresión de los niveles de gasto es consecuencia de la de la renta y el empleo».

En el mes de febrero de 2013 el índice desestacionalizado de la producción industrial ha disminuido el 0,8% respecto al mes de enero. La media del trimestre diciembre-febrero ha

registrado una caída del 0,9% con respecto al trimestre anterior. Teniendo en cuenta la media de los dos primeros meses del año 2013 con respecto a los dos primeros meses de 2012, la producción ha bajado el 3,7%. El sector que, en términos anuales, ha sufrido la mayor bajada en el porcentaje de productividad ha sido el de fabricación de medios de transporte, con una disminución del 16,1%

A la luz de lo registrado en cuanto a pedidos (-1,2% en abril respecto a marzo, sobre todo por la dinámica negativa de la demanda nacional) es difícil que los niveles productivos vuelvan a crecer en los próximos meses.

En este contexto, el clima de confianza de las empresas y de las familias sigue, también en abril, en los mínimos alcanzados en los meses anteriores.

En marzo de 2013 el mercado de trabajo ha registrado un nuevo empeoramiento en términos coyunturales. Respecto a febrero los empleados han disminuido en 51.000 personas, de manera que el número de ocupados ha vuelto a los niveles de 2005.

El Instituto Italiano de Estadística (ISTAT) sigue detectando para 2103 señales de debilidad en el mercado del trabajo, con un desempleo al 11,9% (1,2 puntos más que en 2012) y un crecimiento hasta el 12,3% para 2014, debido a la lenta recuperación de la economía.

Según el informe trimestral del Banco de Italia, la caída del PIB se está atenuando pero las perspectivas aún son desfavorables. El escenario que describe sigue siendo el mismo, un mercado laboral sin movimiento, falta de créditos para las familias y las empresas, y consumo débil. Después de la disminución del 2,4% del PIB en el 2012, en el primer trimestre de 2013 el Producto Interno Bruto podría haberse reducido pero a ritmos menos acentuados. Sobre el pago de los atrasos a proveedores, en aplicación de una de las últimas medidas aprobadas por el Gobierno Monti, el Banco manifiesta que tendrá un impacto macroeconómico positivo, pero dependerá del modo en que las empresas utilicen estos fondos de manera que si se invirtiera el 12% del total y el porcentaje residual fuese destinado en partes iguales a la financiación del capital circulante y a reservas preventivas, el crecimiento del PIB en dos años estaría entre el 0,5 y el 0,7%.

En el análisis mensual de la principal organización empresarial italiana "Confindustria", las perspectivas siguen siendo negativas para las empresas italianas. Consideran que la disminución del desempleo del mes de febrero no supone un cambio de tendencia, y que ni siquiera llega a compensar el incremento del mes de enero. Indican en su estudio que el 14,8% de las empresas que han solicitado un crédito al banco, no lo han obtenido, cuando en la primera mitad del 2011 este porcentaje era del 6,9% .

La agencia de 'rating' Moody's ha mantenido la calificación de la deuda de Italia en 'Baa2', aunque ha advertido sobre el "anémico" crecimiento económico previsto para el país a medio plazo. Moody's ha valorado el bajo coste de financiación de Italia y el superávit primario de sus cuentas, si bien ha sostenido la previsión negativa de su calificación por el alargamiento de la crisis de la deuda de la eurozona. En un comunicado, Moody's recalca como "factor primero" que los índices de crecimiento a medio plazo de Italia continúen siendo "anémicos" a consecuencia del "creciente riesgo de que la actual recesión se prolongue más allá de la primera mitad de 2013".

Así, la agencia de calificación agrava las previsiones económicas para Italia. En concreto, vaticina que la economía italiana se contraiga este año un 1,8 por ciento, ocho décimas más, mientras que reduce al 0,2 el crecimiento previsto para el próximo año.

Por otra parte, Moody's afirma que el bajo coste al que Italia puede financiarse le está otorgando al Gobierno más margen de maniobra para promulgar las reformas estructurales.

En este sentido, Moody's se ha referido a la estancada situación política por la que atraviesa el país, la razón principal, según la agencia de 'rating', de que las reformas exigidas no progresen.

El nuevo Primer Ministro italiano, Enrico Letta, ha asegurado que Italia puede recuperar su economía sin aumentar la deuda pública.

«Es posible obtener crecimiento sin acumular deudas. Otros países lo han intentado, sé que es difícil, pero ése debe ser el objetivo», ha declarado Letta. «Lamentablemente, somos un ejemplo concreto de que el aumento de la deuda no significa fomentar el crecimiento, ya que en todos estos años hemos adquirido una gran deuda y sin embargo no hemos crecido», ha añadido.

### Situación social

A diferencia de otros temas, en los que el discurso de investidura de Enrico Letta fue mucho más preciso (congelación de la subida del IVA y del IBI sobre la primera vivienda en tanto se procede a una revisión del modelo fiscal, convocatoria de una Convención para estudiar la reforma constitucional, reforma del sistema electoral, disminución del coste de la política), la intervención de Letta en lo relativo a temas sociolaborales y de Seguridad Social no pasó de declaraciones de tipo general sobre las intenciones del Gobierno en esta materia.

Letta enfatizó, no obstante, que el empleo sería “la primera prioridad del nuevo Gobierno”, y definió al paro como “la gran tragedia de estos tiempos”. Reconoció en su discurso que la creación de empleo resulta imposible sin crecimiento económico, crecimiento cuya recuperación constituirá uno de sus objetivos fundamentales.

En cualquier caso, los anuncios más importantes fueron los siguientes:

- Empleo juvenil: compromiso que, en el plazo de 4 meses desde la finalización de sus estudios o la pérdida de su anterior puesto de trabajo, todo joven debe recibir una oferta de trabajo, de continuación de sus estudios, de aprendizaje o de realización de un stage. Se trata exactamente de la medida aprobada por el Consejo Europeo de 28 de febrero pasado, que se conoce como *Youth Guarantee*. Debe recordarse que la tasa de desempleo juvenil alcanza actualmente en Italia el 37,8%.
- Ayudas o subvenciones para la creación de nuevos empleos: sin llegar a concretarlas, Letta anunció que las ayudas se centrarían en subvenciones a los contratos estables y, especialmente, para los primeros contratos de los jóvenes.
- Aprendizaje: anunció, sin más detalles, que el nuevo Gobierno deseaba un contrato de aprendizaje “más simple y reforzado”.
- Flexibilidad de entrada: adelantó la intención de suspender, mientras dure la situación de emergencia económica, la aplicación de las medidas restrictivas de la posibilidad de recurrir a la contratación temporal que se introdujeron en la Reforma Fornero del mercado de trabajo y han sido objeto de grandes críticas por las Organizaciones empresariales.
- Rebaja de impuestos sobre el trabajo: también sin concreciones, anunció la voluntad de rebajar la carga impositiva vinculada a los contratos de trabajo, tanto para empresas como para trabajadores.
- Prestaciones de desempleo: declaró su voluntad de extenderlas, sin más detalles, a los trabajadores “precarios”.
- Renta mínima o salario social: sin adoptar un compromiso cierto sobre su implantación, Letta anunció la voluntad del Gobierno de estudiar la posible articulación de una renta mínima garantizada “sobre todo para familias con hijos en situación de necesidad”. Debe recordarse que el tema de “la renta o salario de

- ciudadanía” es uno de los temas estrella del programa del Movimiento 5 Estrellas.
- “Esodati” (prejubilados sin prestaciones por causa del retraso de la edad de jubilación): Letta formuló en este apartado una leve crítica al anterior Gobierno Monti, afirmando que “la comunidad nacional ha roto un pacto con los esodati” y declaró que la solución de este problema es un compromiso prioritario del nuevo Gobierno.
  - Cassa Integrazione (cobertura de desempleo para las suspensiones de relaciones laborales o reducciones de jornada): el Gobierno se compromete al refinanciamiento de la Cassa Integrazione que, según todas las estimaciones, presenta para el año en curso un déficit no inferior a 1.500 millones de euros.

En términos generales, el programa del Gobierno en materia socio-laboral sigue las recomendaciones que formuló la Comisión de “sabios” designada recientemente por el Presidente Napolitano. Debe recordarse que el nuevo Ministro de Trabajo y Políticas Sociales, Enrico Giovannini, formó parte de dicha Comisión. Letta no realizó ninguna propuesta de reforma sobre la Seguridad social o el sistema de pensiones.

Al final de su intervención ante el Parlamento, el nuevo Premier Enrico Letta realizó un llamamiento a los sindicatos para que colaboren con el nuevo Gobierno, señalando que “cuando ha sido necesario, las organizaciones de trabajadores no han faltado jamás a su papel fundamental”.

En cuanto a los Ministros del área social, el nuevo Ministro de Trabajo y Políticas Sociales, Enrico Giovannini, director del Instituto italiano de Estadística es un reconocido especialista en el campo de la Estadística, especialmente en el área contable y económica, que no había tenido hasta ahora ninguna relación directa con el mundo laboral o el de las políticas sociales. Le corresponderá, en cualquier caso, hacer frente a lo que se denomina en Italia “la emergencia trabajo”. El Empleo constituirá sin duda una de las primeras prioridades del nuevo Gobierno, junto a la articulación de medidas para proteger los ingresos de los colectivos más débiles, especialmente jóvenes y mayores de 50 años. La articulación de medidas financieras para el abono de las prestaciones de la Cassa Integrazione, que presenta en la actualidad un déficit no inferior a 1.500 millones de euros para este año, así como la solución definitiva del problema de los “esodati”, constituirá, sin duda, uno de los asuntos que deberá abordar con toda urgencia.

Con relación a la primera reacción de los sindicatos italianos, los tres grandes sindicatos (CGIL, CISL y UIL) realizarán mañana una reunión unitaria de sus direcciones (que no tenía lugar desde 2008) para preparar las peticiones que elevarán al nuevo Gobierno. La prensa adelanta que tienen previsto convocar una gran manifestación en Roma para el próximo 22 de junio, en apoyo de las mismas.

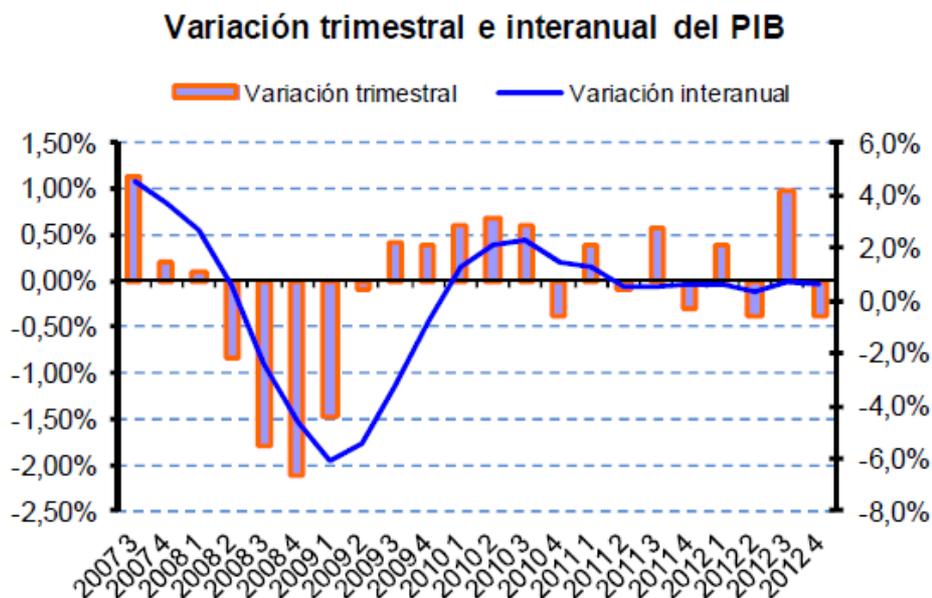
Por su parte, la Ministra de Integración, Cécile Kyenge, es, como hemos dicho más arriba, la primera Ministra de color en la historia de la República italiana. Su nombramiento se inscribe en la campaña promovida desde hace años por el Presidente Napolitano y los partidos de izquierda italianos para reconocer la ciudadanía italiana a los hijos de inmigrantes nacidos en Italia. Esta campaña ha contado hasta ahora con la más firme oposición por parte del centro-derecha italiano y, especialmente, de los políticos de la Lega Nord, nacionalistas de la “Padania” (Región “ficticia” del Norte de Italia que ocuparía Liguria, Piamonte, Lombardia y Véneto).

Su nombramiento ha provocado el inmediato rechazo por parte de los políticos de la Lega Nord que han amenazado incluso con votar en contra de la investidura del nuevo Gobierno, amenaza que no parece que vaya a concretarse. Después de declaraciones poco correctas políticamente de algunos representantes menores de la Lega Nord, su líder Roberto Maroni ha declarado que la prioridad del nuevo Gobierno debiera ser “trabajar por la integración de los italianos”.

## REINO UNIDO

### COMENTARIO GENERAL

La Oficina Nacional de Estadísticas (ONS) ha confirmado que en el primer trimestre de 2013, la economía británica habría crecido un 0,3%, en comparación con el trimestre anterior, en que cayó un 0,3% evitando así una tercera recesión desde el comienzo de la crisis. En el conjunto de 2012, la economía británica creció un 0,3%<sup>3</sup>.

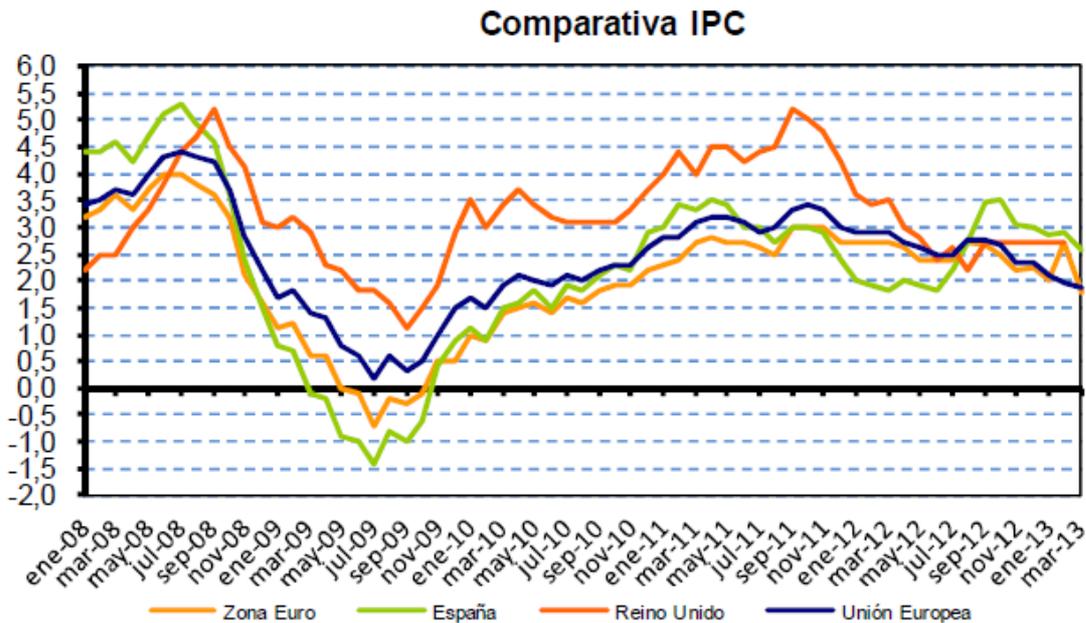


Fuente: "Quarterly National Accounts", ONS

El índice de precios al consumo (CPI) se mantuvo en marzo en el 2,8%. Los compuestos del índice que han presionado al alza son los bienes y servicios diversos (0,2%) y entretenimiento y cultura (0,5%). A la baja el mobiliario y equipamiento del hogar (aumentó un 0,8% frente al 1,3% del año anterior) las bebidas alcohólicas y el tabaco (-0,5%) y el transporte (que aumentó un 0,6% frente al 0,8% del año anterior).

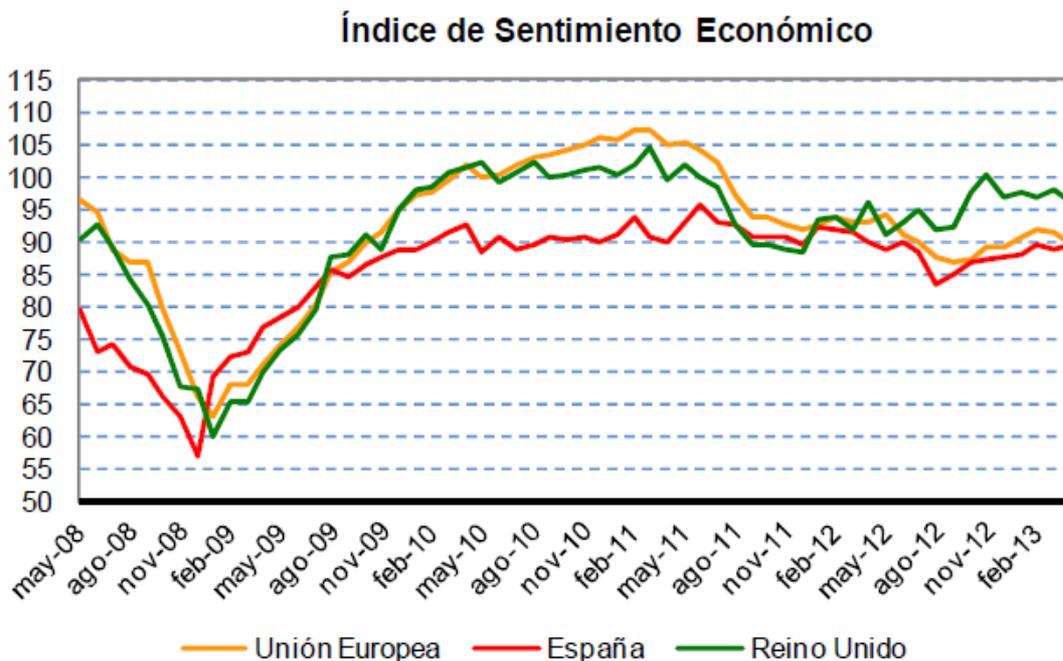
<sup>3</sup> Fuente: Nota Mensual de Información Económica. Oficina Económica y Comercial de España en Londres.

En el siguiente cuadro se recoge una comparativa de la inflación en la Zona Euro, España, Reino Unido y la Unión Europea.



Fuente: Eurostat

El Índice de Sentimiento Económico es un indicador compuesto por cinco indicadores de confianza sectoriales con distinta ponderación: indicador de confianza industrial (40%), indicador de confianza del sector servicios (30%), indicador de confianza de la construcción (5%), indicador de confianza de los consumidores (20%) e indicador de confianza del comercio minorista (5%).



Fuente: European Commission

## RUMANÍA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política

Después de un año de Gobierno, según los líderes de la Unión Social Liberal, los principales logros de la alianza gubernamental han sido la estabilidad política y una visión clara sobre los asuntos a tratar. Aunque no tenga un cargo ejecutivo, siendo presidente del Senado, el líder liberal Crin Antonescu ha elogiado el trabajo del Gabinete liderado por su colaborador, el jefe del Partido Social Demócrata, Victor Ponta: «Uno de los éxitos de la Unión Social Liberal es la actuación del Gobierno que, a pesar de las críticas de la oposición y de los observadores, ha cumplido con las expectativas de aquéllos que nos han apoyado».

Según el primer ministro Victor Ponta, la coherencia de la actuación del Gobierno ha hecho posible que aumenten los salarios y las pensiones y que se vuelvan a iniciar varios proyectos nacionales. Además, se han realizado progresos en un sector delicado como la agricultura: se han cultivado 10 millones de hectáreas de los 11 millones que representan la superficie cultivable del país. Victor Ponta opina que la actuación del Gobierno de la Unión Social Liberal puede asegurar un crecimiento económico del 1%, según se menciona en las previsiones de la Comisión Europea. Victor Ponta ha declarado que entre las prioridades del siguiente período está convertir el país en un actor importante del mercado energético, absorber más fondos europeos, asegurar la descentralización y mejorar la infraestructura de las carreteras.

Respecto a las prioridades legislativas, los líderes de la Unión Social Liberal han destacado que desean modificar la Constitución a través de un referéndum a celebrar en otoño y profundizar la regionalización.

Sin embargo, la oposición demócrata liberal ha lanzado ya numerosas críticas. Entre ellas están la reducción de las inversiones extranjeras y el aumento de la deuda pública. Andreea Paul, primera vicepresidenta del Partido Demócrata Liberal, ha declarado que en Rumanía hay «un Gobierno basado en el nepotismo. Además, los gastos de personal en el sistema público aumentaron un 20% en el primer trimestre de este año. Por desgracia, el dinero recaudado de los ciudadanos no se utiliza para mejorar las inversiones, las infraestructuras, la educación o la sanidad».

Por su parte, las PYMEs critican al Gobierno por haber aplazado el pago de las deudas de las empresas públicas y haber modificado el Código Fiscal.

#### Situación económica

En cuanto al panorama económico, el Banco Nacional de Rumanía ha revisado las previsiones de inflación del 3,5% al 3,2%. Según el gobernador Mugur Isărescu, existe la posibilidad de alcanzar en septiembre el objetivo propuesto, es decir el 2,5%. En marzo, Rumanía registró por tercera vez consecutiva el mayor índice anual de inflación de la UE, según Eurostat. A pesar de ello, el Banco Nacional de Rumanía tiene buenas noticias para el siguiente período. Isărescu afirma que el índice anual de inflación ha subido por encima del nivel deseado debido a dos causas externas: la sequía del segundo semestre del año pasado y el crecimiento de la presión fiscal en enero. Por lo tanto, superadas estas fases, se registra «una tendencia descendente evidente del índice anual de inflación en febrero-marzo de este año, y pensamos que esta situación se acentuará».

Según el Banco Nacional de Rumanía, los factores que han contribuido a la reducción de la inflación han sido: la apreciación de la moneda nacional y el déficit de demanda interna. También se ha registrado un impacto negativo en los ajustes de los precios, en la cotización de cambio según la cual se calculan los ingresos fiscales y en el crecimiento de las cuotas internacionales del petróleo. En cuanto a los tipos de intereses practicados en Rumanía, uno de los mayores de la UE, el Banco Nacional de Rumanía anuncia que es posible que estos entren en una tendencia descendente. Mugur Isărescu ha solicitado a los bancos que apoyen el relanzamiento económico reduciendo los tipos de intereses de los créditos y fomentando el ahorro a través de mejores tipos de intereses de los depósitos.

El Banco Nacional de Rumanía desea convencer a los bancos comerciales que disminuyan los costes de la concesión de créditos para relanzar este proceso. Actualmente, han bajado las solicitudes de créditos, y ha aumentado la tendencia de ahorrar. Por otro lado, el gobernador del Banco Nacional de Rumanía ha precisado que la intención de no desanimar las exportaciones representa la preocupación principal por la evolución de la moneda. Con un buen año agrícola, Rumanía tendrá un crecimiento económico superior al 1,6%, según estima Mugur Isărescu.

El problema de Rumanía, según declaraciones del economista Jefe del Banco Nacional, Valentin Lazea en un reciente seminario en Bucarest, es que al país le faltan tres ingredientes esenciales para atraer inversiones, puesto que el mercado rumano presenta tres grandes imperfecciones: las instituciones, la infraestructura y la innovación. «Cabe señalar», ha declarado Lazea, «que la innovación tiene que ver con una fase superior de los factores de producción, pero para que un país registre una buena evolución económica, la infraestructura y las instituciones desempeñan un papel muy importante y tienen que estar muy bien preparadas a recibir a los inversores. Desafortunadamente en Rumanía, los inversores llegaron más tarde que en otros países».

Por otra parte, en opinión de Lazea, los que sostienen que el sector bancario o el metalúrgico deberían pertenecer al estado y al capital autóctono, tendrían que pensar en el sector turístico cuyos resultados registrados en los últimos 15-20 años son prácticamente inexistentes. Por su parte, el presidente del Consejo Fiscal, Ionut Dumitru, ha denunciado la ineficiencia energética de la economía nacional y ha subrayado que Rumanía ocupa el tercer lugar en Europa en cuanto al consumo de energía. Dumitru ha señalado también los bajos resultados de la agricultura, fuertemente afectada por las condiciones meteorológicas y el alto grado de fragmentación de las explotaciones agrícolas.

El vicegobernador del Banco Nacional de Rumanía, Bogdan Olteanu, ha advertido, entre otras cosas, que Rumanía podría perder la mano de obra altamente calificada si no aumenta la competitividad tanto a nivel de individuos como a nivel de sociedad. Olteanu ha precisado que el mejor ejemplo en este sentido es el éxodo de los médicos.

La ministra para las Pequeñas y Medianas Empresas, Turismo y Negocios, Maria Grapini, considera que también el sector de la fiscalidad debe corregirse. Grapini desea que el IVA se aplique a toda la cadena de producción indistintamente de la cifra de negocios de las compañías así como reducir el impuesto sobre los ingresos de las microempresas a partir del próximo mes de julio, del 3% al 1,5%. La titular para las Pequeñas y Medianas Empresas, Turismo y Negocios también ha afirmado que, a partir de este verano, se va a introducir el impuesto a tanto alzado, así como una tasa del valor añadido reducida en un 9% para los productos de panificación. Pero Grapini ha precisado que espera la opinión del Ministro de Finanzas con respecto a estas modificaciones fiscales.

Según la directora del Instituto de Políticas Públicas (IPP), Elena Iorga, Rumania es hoy el país de la Unión Europea con la tasa de absorción de fondos más baja y con la tasa de

correcciones financieras más alta (que ascienden, ni más ni menos, a 300 millones de euros, es decir, aproximadamente un 20% de los fondos estructurales absorbidos).

### Situación social

Con la tasa de pobreza infantil más alta de la Unión Europea (UE), los niños son en Rumanía las principales víctimas de la crisis y de sus políticas de austeridad impuestas por el Gobierno a exigencia del Fondo Monetario Internacional (FMI).

Así lo afirman varias entidades rumanas e internacionales tras efectuar estudios que arrojan cifras que hablan por sí solas. Uno de cada cuatro niños vive en el país balcánico por debajo del umbral de la pobreza, con un ingreso inferior a un dólar por día, según un informe de Unicef, publicado en abril pasado. El documento señala que los recortes presupuestarios adoptados para amortiguar la crisis -como el recorte de salarios o el aumento de impuestos- están azotando duramente a la educación y a las familias más modestas.

Rumanía se sitúa así a la cabeza de la pobreza infantil de una lista de 29 países industrializados. Otro estudio de Unicef, elaborado en cooperación con el instituto demoscópico Gallup, revela que en Rumanía casi 400.000 menores viven en hogares en los que falta el padre o la madre. Además, hay otros 40.000 niños que han abandonado el actual curso escolar para trabajar o mendigar, asegura "Save the Children" (Salvad a los niños), una organización sin ánimo de lucro.

Su coordinadora de proyectos, Mihaela Manole, explica que "las peticiones de asistencia social por parte de las familias aumentaron después de que se implantaran las draconianas políticas de austeridad". Por su parte, la Oficina de Estadísticas de la UE (Eurostat) reveló que en 2011 el 49,1 % de los niños rumanos se encuentra en riesgo de pobreza y exclusión social, frente a la media comunitaria del 27 %.

Rumanía, el segundo país más pobre de la UE, se sitúa también a la cabeza de la triste lista de mortalidad infantil, con 11 menores de cinco años fallecidos por cada 1.000 nacidos. Manole destaca que el 40 % de estas muertes se podría evitar con un mejor nivel de vida. "El poco peso del niño debido a la malnutrición de la madre, la extrema pobreza, la falta de ingresos, la mala higiene y la lejanía del centro médico más cercano son las principales causas de la mortalidad infantil", explica Manole. Por si fuera poco, el estallido de la crisis en otros países europeos está afectando gravemente a muchos inmigrantes rumanos, que afrontan ahora dificultades cada vez mayores para enviar dinero a sus familias en Rumanía.

La Dirección para la Protección del Niño en Rumanía contabiliza unos 80.000 menores con al menos un progenitor fuera del país, de los cuales unos 30.000 son niños con ambos padres en el extranjero.

**SEGURIDAD SOCIAL**

## FRANCIA

### LAS REFORMAS DE LA JUBILACIÓN DE 1993 A 2012<sup>4</sup>

---

Desde 1945 a 1983, el objeto de las reformas de los regímenes de jubilación era ampliar las garantías. El libro blanco de 1991 marca un cambio de orientación ante la evidencia de las dificultades futuras del sistema de jubilación por reparto. Esta orientación abre la vía a las reformas que se suceden desde 1993.

Tras el Decreto-ley de 26 de marzo de 1982 que establece la edad legal de la jubilación, sin aplicación de coeficiente reductor, a los 60 años para las personas que han cotizado 150 trimestres, se multiplican las disposiciones de prejubilación para contrarrestar el aumento del paro y las dificultades del régimen del desempleo.

#### **La reforma “Balladur” de 1993**

La ley de 22 de julio de 1993 reforma el régimen general y los regímenes de trabajadores agrícolas, autónomos industriales y comerciantes:

- La duración de cotizaciones requerida para tener derecho a la pensión sin aplicación de coeficiente reductor pasa progresivamente de 37,5 años (150 trimestres) a 40 años;
- El salario medio de referencia que sirve de base para el cálculo de la pensión pasa progresivamente de los 10 mejores a los 25 mejores años;
- La revalorización anual de pensiones se efectúa en función del IPC y no según la evolución general de salarios.

Un estudio de la Caja nacional del seguro de vejez, publicado en 2008, muestra que la reforma de 1993 ha supuesto el abono de pensiones más bajas para el conjunto de jubilados entre 1994 y 2003. Para los trabajadores, el principal efecto ha sido la bajada del salario de sustitución (relación entre el total de pensiones abonadas el primer año de jubilación y el último salario anual percibido)

#### **La creación del Fondo de reserva de las pensiones de vejez**

La ley de presupuestos de la seguridad social para 1999 creó el fondo de reserva de las pensiones de vejez. Este fondo debe invertir sus activos en los mercados financieros con el fin de alcanzar una reserva de 150.000 millones de euros en el horizonte de 2020. En esa fecha, el conjunto de generaciones del “Baby-boom” estará en la jubilación.

#### **La reforma “Fillon” de 2003**

La ley de 21 de agosto de 2003 reforma el conjunto de los regímenes de jubilación, exceptuando los regímenes especiales (ver epígrafe siguiente). Las principales medidas de esta ley son:

- Entre 2004 y 2008, equiparación progresiva de la duración de cotizaciones de los funcionarios con la de los trabajadores del sector privado (de 37,5 años a 40 años);

---

<sup>4</sup> [www.vie-publique.fr](http://www.vie-publique.fr)

- A partir de 2009, aumento progresivo de la duración de cotizaciones para todos hasta alcanzar 41 años en 2012;
- Creación de un mecanismo de reducción-bonificación de pensión por el cual la pensión baja cuando el asegurado la solicita antes de tener la duración de cotizaciones requerida y aumenta cuando se retrasa la solicitud de pensión;
- Creación de un dispositivo de jubilación anticipada para las carreras largas que permita a los que comenzaron a trabajar entre 14 y 16 años, que han cotizado el tiempo requerido en función de su año de nacimiento, jubilarse antes de los 60 años;
- Creación de dos nuevos dispositivos de ahorro-jubilación: uno de ahorro individual, el Plan de ahorro jubilación popular (PERP) y otro colectivo el Plan de ahorro para la jubilación colectiva (PERCO);
- Limitación del uso de las prejubilaciones;
- Revalorización de las pensiones de los funcionarios según la variación del IPC;

El balance de la reforma efectuado por la Caja nacional del seguro de enfermedad en 2008 muestra que la reforma no consiguió retrasar, de manera importante, la jubilación (la tasa de empleo de los 55-64 años es muy baja), y, además, las medidas destinadas a la jubilación anticipada (carreras profesionales largas) encontraron un gran aplicación.

### Reforma de los regímenes especiales

La reforma de los regímenes especiales entró en vigor en julio de 2008. Se aplica a dos clases de regímenes:

- Los regímenes de los establecimientos públicos de carácter industrial y comercial que gestionan un servicio público (compañía de electricidad –EDF-, del gas –GDF-, de ferrocarriles –SNCF- de transportes públicos de la región parisina –RATP-, Banco de Francia, Opera Nacional de Paris, “Comédie Française”)
- Profesiones con un estatuto específico (ayudantes y personal de notaría).

Los tres puntos principales de esta reforma son: aumento progresivo de la duración de cotizaciones de 37,5 años a 40 años; instauración de un mecanismo de reducción-bonificación de pensiones (como el anteriormente explicado) y aumento de las pensiones en función de la variación del IPC:

### La reforma Woerth de 2010

La ley de 9 de noviembre de 2010, además de medidas relacionadas con los derechos de los asegurados (edad legal de jubilación, edad sin aplicación de coeficiente reductor, etc.), contiene disposiciones sobre la toma en consideración de los trabajos penosos y las interrupciones en la vida laboral (maternidad, paro, etc.):

- Aumento progresivo de la edad legal de jubilación hasta los 62 años (en 2018). Esta evolución afecta a todos los trabajadores (del sector público, privado, regímenes especiales, aunque con fechas de efectos diferentes);

- La edad a partir de la cual un trabajador que no tiene las cotizaciones requeridas tiene derecho a pensión sin aplicación de coeficiente reductor, pasa progresivamente de 65 a 67 años;
- Se modifica el dispositivo de “carreras profesionales largas”: los trabajadores que hayan comenzado a trabajar antes de los 18 años pueden jubilarse antes si tienen la duración requerida en función de su año de nacimiento (anteriormente requerida), aumentada de dos años ;
- Los trabajadores que a causa de la situación de desgaste profesional, presenten una incapacidad física superior a 20%, tendrán derecho a jubilarse a los 60 años sin que se les aplique ningún coeficiente reductor;
- A los jóvenes en paro sin derecho a prestaciones se les podrá reconocer hasta 6 trimestres de cotizaciones (en vez de 4);
- Para las mujeres, se tendrá en cuenta la prestación económica por maternidad para establecer el salario de referencia sobre el cual se calculará la pensión de jubilación;
- Se prevén nuevos ingresos para el sistema de vejez, como el aumento de la tasa impositiva del escalón superior del impuesto sobre la renta (que pasa de 40% a 41%), y de las “stock-options” , aumento de los impuestos sobre las rentas de capital y sobre los dividendos de los accionistas;
- Se le asigna un objetivo al Fondo de reserva de las pensiones: de sus reservas (36.200 millones de euros en 2010) se cogerán anualmente y a partir de 2011, una cantidad anual (2.100 millones de euros) que se ingresarán en la Caja para la amortización de la deuda social (CADES).

### Reformas previstas por el decreto de 2 de julio de 2012

Un decreto de 2 de julio de 2012 flexibiliza el dispositivo de carreras profesionales largas” organizado por la reforma de 2010 y refuerza las medidas a favor de los asegurados cuya vida laboral presenta ciertas especificidades:

- Las personas que han comenzado a trabajar antes de los 20 años (anteriormente al decreto, la edad era de 18 años) que tengan cotizado el periodo requerido en función de su año de nacimiento, pueden jubilarse antes (se ha suprimido el requisito de 2 años de cotización suplementarios);
- Hasta entonces era posible contar hasta 4 trimestres de periodos asimilados en concepto de servicio nacional y hasta 4 trimestres asimilados en concepto de maternidad o enfermedad. A partir de ahora, se añaden 2 trimestres de periodos de paro con derecho a prestación y 2 trimestres suplementarios por maternidad.

Aumentar la duración necesaria para obtener una pensión de jubilación sin aplicación de coeficiente reductor es el denominador común de las medidas más significativas de todas las reformas. Sin embargo, la financiación de los regímenes de jubilación no parece estar asegurada aún.

## **INFORMACIÓN AL TRABAJADOR SOBRE SUS DERECHOS A PENSIÓN DE VEJEZ**

---

### **Información general para los que comienzan su actividad laboral**

En el año siguiente a aquel en que los asegurados tienen cotizados, por primera vez, dos trimestres al régimen de vejez de la seguridad social, se les remite un documento de información general por vía postal o electrónica, con las informaciones siguientes:

- Las normas sobre adquisición de derechos a pensión de vejez;
- La incidencia sobre estos derechos de ciertas modalidades de trabajo (tiempo parcial....) de ciertas situaciones (desempleo, inactividad...) o de elección de vida laboral (expatriación....);
- La posibilidad de cotizar por un salario a tiempo completo, aunque trabaje a tiempo parcial

### **Entrevista de información**

#### **Beneficiarios:**

A partir de 45 años, el trabajador puede solicitar una entrevista individual de información. Si tiene previsto expatriarse, puede beneficiarse de tal entrevista sea cual sea la edad.

#### **Procedimiento:**

La solicitud de entrevista debe presentarse ante la caja de vejez o ante una de las cajas de vejez a las que esté o haya estado afiliado. Solo puede solicitarse cuando el trabajador no tenga concedida la pensión.

Puede hacerse por correo, teléfono o Internet y en ella deben figurar los siguientes datos: Nombre y apellidos, dirección postal, fecha y lugar de nacimiento, número de seguridad social, indicación de, como mínimo, uno de los regímenes de vejez al que esté o haya estado afiliado.

La entrevista tendrá lugar dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la solicitud.

El solicitante o el organismo gestor del régimen de vejez pueden pedir que la entrevista tenga lugar por teléfono o por vía electrónica.

Solo puede solicitarse una nueva entrevista cuando hayan transcurrido 6 meses desde la precedente.

#### **Objeto de la entrevista:**

Durante la entrevista el trabajador puede recibir información sobre los puntos siguientes:

- Los derechos a pensión de vejez por cada uno de los regímenes a que haya estado afiliado;
- Las perspectivas de evolución de estos derechos en función de la vida laboral (expatriación, periodos de formación...) y los imprevistos a lo largo de la carrera profesional (desempleo, trabajos penosos, tiempo parcial, enfermedad, maternidad...);

- Importe estimado de la futura pensión cuando haya alcanzado la edad legal de la jubilación y la edad a la que pueda pretender a la prestación sin que se le aplique coeficiente reductor;
- Las normas que le permiten mejorar el importe futuro de la pensión;
- Las posibilidades de compatibilizar la pensión con una remuneración por el ejercicio de una actividad asalariada.

## Certificado de vida laboral

### Contenido:

El certificado individual de vida laboral informa al trabajador sobre el periodo de seguro o los puntos adquiridos en cada régimen de vejez de la seguridad social o de retiro complementario del que dependa o del que haya dependido.

### Envío automático:

El asegurado recibirá a su dirección personal, sin que lo solicite, un certificado individual de vida laboral cuando alcance cada una de las edades siguientes: 35 años, 40 años, 45 años, 50 años.

No tiene que realizar gestión alguna cuando reciba el documento pero es aconsejable que verifique los datos que contiene y que en caso de error o desacuerdo se ponga en contacto con el organismo expedidor del certificado.

### Certificado de vida laboral a petición del asegurado:

El trabajador puede solicitar un certificado de vida laboral individual por vía postal o Internet. Sólo puede hacerse la solicitud una vez por año.

Aunque el interesado haya estado afiliado a varios regímenes obligatorios sólo debe efectuar una solicitud ante uno de ellos, que se encargará de contactar a los otros.

La solicitud debe contener los siguientes datos: nombre y apellidos, dirección personal, fecha y lugar de nacimiento, número de seguridad social, información de, como mínimo, uno de los regímenes a los que haya cotizado.

La solicitud debe estar fechada y firmada por el solicitante.

### Estimación global del importe de la pensión:

#### Beneficiarios:

A partir de 55 años, el trabajador recibirá por correo, todos los 5 años, una estimación global del importe de la pensión o pensiones.

Si el solicitante está en instancia de separación o divorcio puede solicitar una estimación a cualquier edad.

### Contenido:

La estimación comprende el importe de pensión a cargo de cada uno de los regímenes de seguridad social o de retiro complementario al que pudiera tener derecho el interesado. No se informa sobre las pensiones que ya tengan concedidas o de las que se haya pedido la liquidación.

La estimación va acompañada de las informaciones siguientes:

- Compatibilidad de la pensión con la remuneración por el ejercicio de una actividad asalariada;
- Jubilación progresiva;
- Posibilidad de cotizar por un salario a tiempo completo, incluso si el asegurado trabaja a tiempo parcial.

#### Estimación del importe de las pensiones:

La estimación se calcula sobre la base de la legislación vigente y las informaciones sobre la vida laboral que obran en los organismos gestores.

El importe de las pensiones se estima teniendo en cuenta las hipótesis de solicitud de pensión a las edades siguientes:

- Edad legal;
- Edad a la cual el asegurado reúne las condiciones requeridas para tener derecho a pensión sin aplicación de coeficiente reductor;
- Edad a la que no se aplica, automáticamente, el coeficiente reductor;
- Llegado el caso, la tasa de bonificación aplicable y de la fecha previsible de aplicación.

Las normas relativas al derecho de información de los asegurados se encuentran en el código de la Seguridad Social, en los diferentes apartados del artículo L.161 y D.161.

### **LAS PISTAS DEL INFORME “FRAGONARD” PARA REDUCIR EL DÉFICIT DEL REGIMEN FAMILIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL<sup>5</sup>**

El primer ministro encargó en enero de 2013 a Bertrand Fragonard, presidente delegado del alto consejo de la familia (HCF), que, tras realizar el correspondiente estudio, le comunicase si las prestaciones sociales y fiscales aplicadas en la política familiar son coherentes, justas y eficaces y, en caso contrario, que le propusiera medidas de reforma adecuadas. El objetivo a cumplir es el equilibrio de las cuentas del seguro familia en el año 2016. Este objetivo ha sido criticado por la mayoría de los miembros del HCF, como pone de manifiesto el dictamen que han emitido sobre el informe que Bertrand Fragonard ha entregado el 9 de abril al Gobierno. En efecto explican que “el déficit del seguro familia es artificial” porque “resulta principalmente de los gastos relacionados con la bonificación de la pensión de vejez reconocida a los asegurados que han tenido tres o más hijos (8.800 millones de euros)”, gastos que, según los miembros del HCF contrarios al informe, debería tomar a cargo el seguro de vejez. En la medida en que se prevé el equilibrio de cuentas en el año 2019 “no se debe forzar este movimiento, sobre todo en un contexto de crisis económica que pesa sobre el consumo de las familias y, consecuentemente, sobre el crecimiento”. Este informe, cuyo dictamen no es vinculante, no ha recibido, como decimos, la aprobación unánime de los miembros del HCF.

El primer ministro, Jean Marc Ayrault ha pedido a Marisol Touraine, ministra de Asuntos Sociales, y a Dominique Bertinotti, ministra delegada encargada de la familia, que estudien profundamente las propuestas del informe Fragonard, teniendo en cuenta el dictamen

<sup>5</sup> Actualités Sociales Hebdomadaires n° 2805, de 12 avril 2013

expresado por el HCF. El primer ministro ha indicado que en las próximas semanas presentará las opciones de reforma elegidas por el Gobierno.

### **Desarrollar los servicios a las familias**

Para Bertrand Fragonard hay que financiar más los servicios a la familia. Conviene, según él, hacer un esfuerzo presupuestario sobre la acción social para desarrollar los establecimientos de acogida al niño de temprana edad y multiplicar por dos los créditos destinados a la política de acompañamiento a los padres (desarrollo de la mediación familiar, centros de acogida para padres y niños...), créditos muy escasos actualmente, según la Inspección general de asuntos sociales. En este marco, el informe estima que la solicitud de la Caja nacional de subsidios familiares (CNAF) de que se aumente el presupuesto de su fondo nacional de acción social en un 7,5% anual, es legítima. Un presupuesto que pueda, indica Fragonard, hacer factible una política de acción social “más ambiciosa”, dirigida principalmente al tiempo libre de los niños y adolescentes.

Para apoyar a las familias modestas y a las familias monoparentales, el Gobierno ha anunciado la mejora del complemento familiar (nombre de una de las variadas prestaciones familiares) en el marco del plan “pobreza”. El informe indica, “teniendo en cuenta las dificultades actuales de fondos del seguro familia”, el tope máximo de ingresos para esta prestación debería establecerse en el 75% de la mediana de los salarios, sabiendo que el umbral de la pobreza está fijado en el 60% de la mediana de los salarios. El Gobierno prevé también reducir las dificultades económicas derivadas del importe de los alquileres que sufren las familias con escasez de recursos, mediante la reforma de la ayuda al alojamiento. El cambio de reglamentación supondría un suplemento de 170 euros para el 10% de las familias cuya ayuda al alojamiento es más alta (estas familias son las que disponen de menos ingresos).

### **Modificar ciertas prestaciones cuya concesión requiere no sobrepasar un tope de ingresos**

El informe Fragonard ha estudiado también el ajuste de ciertas prestaciones concedidas a personas con menores ingresos. En relación, por ejemplo, con la prima por nacimiento de la prestación de acogida del niño, ha estudiado tres posibilidades: suprimir la prestación, reducir su importe o sustituirla por un préstamo sin interés. La mayor parte de componentes del HCF se muestran contrarios a esta última medida y una parte de sus miembros estima que se podía rebajar el importe máximo requerido para tener derecho a la prestación, lo que supondría suprimir el derecho a un determinado número de beneficiarios.

### **Modular el importe del subsidio familiar (“allocations familiares”)**

Sin esperar a las conclusiones de Bertrand Fragonard, el presidente de la República ha anunciado que reducirá el importe del subsidio familiar de los matrimonios con mayores ingresos. Esta prestación familiar se concede a todas las familias, sea cual sea la renta familiar. Actualmente el importe del subsidio es idéntico para todas las familias. Se proponen dos pistas: dividir por dos o tres los subsidios familiares que superen un techo determinado. Por ejemplo, para una familia con dos niños cuyos ingresos mensuales alcanzan los 5.771 euros, el importe de la prestación se dividiría por tres. Para una familia con dos hijos, cuyos ingresos mensuales sean 5009 euros, se dividiría por dos. Se proponen varias soluciones para limar el efecto “escalón” que supondría una división por tres cuando un salario escasamente inferior solo daría lugar a una división por dos.

Según las conclusiones del HCF, “una mayoría de sus miembros es hostil a tal modulación” del subsidio familiar porque ello “atenta contra el principio de universalidad” que rige tal prestación y constituiría un sistema “complejo, costoso y contrario al objetivo de

simplificación”. Para otros miembros, se podría aceptar la modulación si se aceptan ciertas condiciones: aplicar la reducción a las familias con alto nivel de ingresos y aumentar el importe de la prestación para las familias monoparentales o en las que los dos padres trabajan. En todo caso, el autor del informe se muestra contrario a la supresión de las prestaciones familiares para las familias acomodadas,

### **Creación de una prestación única**

Otra pista explorada por el informe es la fusión del subsidio familiar, el complemento familiar y la prestación de acogida al niño. Esta reforma permitiría crear un sistema más distributivo, más orientado hacia las familias más precarias puesto que estas tres prestaciones dependerían del importe de los ingresos de la unidad familiar. Además, esta medida simplificaría el dispositivo actual y permitiría economizar entre 900 y 1.600 millones de euros. En la práctica, se trataría de crear una prestación única cuyo importe podría dividirse por cuatro cuando la familia supere un cierto tope de ingresos.

Según el informe, una de las consecuencias de esta reforma sería que las familias que superasen el tope de ingresos establecido perderían hasta el 75% de la prestación única.

### **Otras medidas estudiadas**

Bertrand Fragonard ha estudiado también la cuestión de la congelación o una revalorización inferior a la establecida por las normas actuales. Sin embargo, estima, se trataría de un “procedimiento ciego porque aplica el mismo porcentaje de pérdida de poder adquisitivo a todas las prestaciones independientemente su importe”. Si el Gobierno decide utilizar estas medidas “debería hacerlo de manera puntual” y, en ningún caso, aplicarlas a las ayudas a la vivienda porque estas prestaciones están orientadas hacia las familias económicamente mas modestas.

## GRECIA

### **EL CONSEJO DE EUROPA AVALA LAS QUEJAS DE LOS PENSIONISTAS GRIEGOS CONTRA LAS LEYES DE AUSTERIDAD**

---

El Comité de Derechos Sociales del Consejo de Europa ha avalado cinco reclamaciones efectuadas por otras tantas asociaciones de pensionistas griegos y considera que las “leyes de austeridad” en ese país violan la Carta Social Europea.

De acuerdo al dictamen aprobado el 22 de abril, el Comité considera que las leyes aprobadas en 2010, 2011 y 2012 que reducen los regímenes públicos y privados de pensiones vulneran los artículos 12.3 (derecho a la Seguridad Social) y 31.1 (Restricciones) de la citada Carta.

Según las decisiones, aunque las restricciones sobre el sistema nacional de seguridad social no violan, en determinadas condiciones, la Carta, «las restricciones introducidas, como las medidas de austeridad, pueden constituir una violación del derecho a la seguridad social».

Las asociaciones reclamantes son las federaciones IKA-ETAM, la panhelénica de pensionistas de servicios públicos, la panhelénica de pensionistas de empresas públicas de electricidad y los sindicatos de pensionistas ferroviarios de Atenas-Pireo y de la banca agrícola de Grecia.

Las reclamaciones fueron presentadas ante el Comité el 2 de enero de 2012.

No es la primera vez que el Comité Europeo de Derechos Sociales dictamina contra leyes anticrisis griegas. En octubre del pasado año apoyó dos reclamaciones de sindicatos griegos contra varios artículos de las leyes griegas de 2010 sobre derechos laborales.

En aquella ocasión, las decisiones consideraron violaciones de los derechos a un preaviso razonable en caso de despido, a tres semanas anuales de vacaciones pagadas para menores de 18 años, a asegurar un sistema de aprendizaje y formación, y a un régimen de Seguridad Social elevado.

Asociaciones, sindicatos y ONG pueden presentar al Comité reclamaciones contra 32 de los 47 Estados del Consejo de Europa, que han ratificado la Carta Social Europea (revisada) de 1996. No es el caso de España, Alemania o Reino Unido, que sólo han ratificado la de 1961.

## ITALIA

### DATOS SOBRE PENSIONES Y PENSIONISTAS

El INPS y el ISTAT publicaron el 17 de abril los datos oficiales y definitivos sobre prestaciones y beneficiarios de pensiones referidos al año 2011.

En dicho año el gasto total por pensiones fue de 265.976 millones de euros, con un aumento del 2,9% respecto al año anterior, mientras que su incidencia sobre el PIB ha aumentado en dos décimas de punto (16,85% contra el 16,66% de 2010).

Las pensiones de vejez absorben el 71,6% del gasto total por pensiones, las prestaciones a supervivientes el 14,7%, las de invalidez el 4,2%, las asistenciales el 7,9% y las de indemnizaciones el 1,7%.

El 47,9% de las pensiones es pagado en el Norte, el 20,5% en las regiones del Centro y el restante 31,6% en el *Mezzogiorno*.

El importe medio anual de las pensiones ha sido de 11.229 euros, es decir 352 euros más que en 2010 (+3,2%).

Los perceptores de pensión en 2011 han sido 16,7 millones de personas, unos 38.000 menos que el año anterior; como media, cada uno de ellos percibe (teniendo en cuenta que en algunos casos un mismo pensionista puede cobrar más de una pensión) 15.957 euros al año, 486 más que en 2010.

El 13,3% de los pensionistas percibe menos de 500 euros al mes; el 30,8% entre los 500 y los 1.000; el 23,1% entre los 1.000 y los 1.500 y el restante 32,8% más de 1.500 euros mensuales.

El 67,4% de los pensionistas es titular de una sola pensión, el 24,8% de dos; el 6,5% de tres; y el restante 1,4% es titular de cuatro o más pensiones.

Las mujeres representan el 52,9% de los pensionistas y perciben prestaciones de importe por un importe medio de 13.228 euro (frente a los 19.022 euros de los hombres); más de la mitad de las mujeres (53,4%) cobra menos de mil euros al mes, mientras que el porcentaje de los hombres que no llegan a dicha cantidad es del 33,6%.

El 27,8% de los pensionistas tiene menos de 65 años; el 49,2% entre 65 y 79, y el 23% más de 80.

**Cuadro 1.- Pensiones en 2011**

(Número de pensiones, importe anual, total y medio, por tipología de prestación)

Tipo de pensión	Número	%	Importe total		Importe medio anual	
			millones de €	%	euros	Índice
<i>Vejez, Invalidez, supervivientes</i>	18.569.667	78,4	240.688	90,5	12.961	115,4
<i>Vejez</i>	12.287.024	51,9	190.416	71,6	15.497	138,0
<i>Invalidez</i>	1.408.504	5,9	11.159	4,2	7.922	70,6
<i>Supervivientes</i>	4.874.139	20,6	39.113	14,7	8.025	71,5
<i>Indemnizaciones</i>	847.569	3,6	4.396	1,7	5.186	46,2
<i>Asistenciales</i>	4.269.112	18,0	20.892	7,9	4.894	43,6
<i>Invalidez no contributiva</i>	3.173.363	13,4	15.305	5,8	4.823	42,9
<i>Vejez no contributiva</i>	813.614	3,4	4.127	1,6	5.072	45,2
<i>Guerra</i>	282.135	1,2	1.461	0,5	5.178	46,1
<b>TOTAL</b>	<b>23.686.348</b>	<b>100,0</b>	<b>265.976</b>	<b>100,0</b>	<b>11.229</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INPS

**Cuadro 1.- Pensionistas en 2011**  
*(Número de pensionistas, importe anual, total y medio, por género)*

Género	Número	%	Importe total		Importe medio anual	
			millones de €	%	euros	Índice
<i>Hombres</i>	7.849.141	47,1	149.309	90,5	19.022	119,2
<i>Mujeres</i>	8.819.444	52,9	116.667	71,6	13.228	82,9
<b>TOTAL</b>	<b>16.668.585</b>	<b>100,0</b>	<b>265.976</b>	<b>100,0</b>	<b>15.957</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INPS

## PAÍSES BAJOS

### ACUERDO EN EL ÁMBITO DE LOS CUIDADOS SANITARIOS DE LARGA DURACIÓN

Dos semanas después de firmar el acuerdo social, Gobierno, empresarios y sindicatos logran un nuevo pacto, esta vez en el ámbito de los cuidados sanitarios de larga duración. Sólo el sindicato de funcionarios Abvakabo FNV ha rechazado este acuerdo.

El Ministro de Salud, bienestar y Deportes afirma que es un acuerdo del que se puede estar muy orgulloso “nunca antes se había alcanzado un acuerdo tan amplio entre interlocutores sociales en el ámbito de la sanidad”. Además, según el ministro el acuerdo tiene un impacto cero sobre el presupuesto estatal

En los últimos meses, el Gobierno holandés, los empresarios y los sindicatos han estado negociando para, entre otros, reformar la atención sanitaria de larga duración (AWBZ) y la denominada línea cero para los trabajadores de la sanidad. De todos los participantes en estas negociaciones, sólo el sindicato de funcionarios Abvakabo FNV no ha aceptado el acuerdo. Los otros sindicatos, entre otros, CNV y MPH han firmado el acuerdo.

Las modificaciones en la sanidad holandesa que ahora se han acordado incluyen las siguientes medidas:

#### **Moderación salarial**

La anteriormente anunciada línea cero voluntaria en la sanidad está en marcha. En su lugar, el alcance de los aumentos salariales en el sector sanitario se limita ya a partir de 2014. Como resultado, los trabajadores de este sector renuncian a extras financieros, como por ejemplo a mejoras. Según el acuerdo, esto entraría en vigor sólo a partir de 2016. La renuncia anticipada de estos extras en las pagas salariales aporta 500 mil millones al sector sanitario.

#### **Invertir en calidad y en empleabilidad**

El dinero ahorrado como consecuencia de la moderación salarial se invertirá en mejora de la calidad y en empleo. Desde el Gobierno se está alentando, entre otras cosas, el flujo de cursos de formación sanitaria en el ámbito de la enseñanza profesional media y superior. Por otra parte, en el acuerdo sobre sanidad se destinan 100 millones de euros a guiar a la gente hacia otros puestos de trabajo.

#### **Fondos para atención sanitaria domiciliaria**

Los municipios recibirán mayor cantidad de dinero con destino a la ayuda de ancianos y de enfermos crónicos en su propio domicilio que se había previsto anteriormente. El presupuesto de atención domiciliaria se reduciría al 25%, en los nuevos acuerdos se mantiene el 60% del importe en vigor

#### **La denominada disposición de UMC (centros médicos universitarios) en consonancia con el resto**

Los hospitales clínicos docentes tienen su propia regulación de pensiones, pero a partir de ahora se adaptarán al sistema de pensiones de todo el conjunto del sector.

## Enfermería domiciliar en AWBZ (atención sanitaria de larga duración)

Gobierno e interlocutores sociales han coincidido en preservar la enfermería en la atención sanitaria de larga duración, AWBZ. Se ha anunciado que, muy próximamente, el Secretario de Estado Sr. Van Rijn enviará al Congreso los detalles de esta medida.

### Empleo

Aún no se han resuelto los detalles de los acuerdos en materia de empleo. Los sindicatos dicen “ver la perspectiva”.

En este convenio sobre sanidad se ha estado negociando durante muchos días. El sindicato de funcionarios Abvakabo desde el principio ha mostrado la dureza de su postura. Afirmaba que los planes del Gobierno sobre la sanidad afectarían al trabajo de 100.000 personas en puestos de sanidad en atención domiciliar. Ahora, Abvakabo habla de pérdida de 50.000 puestos de trabajo en este ámbito. Este sindicato considera que las propuestas de Gobierno son insuficientes para arreglar los problemas y que el Ejecutivo está tercamente empeñado en acabar con el cuidado sanitario. Según Abvakabo, el Ejecutivo no tiene ninguna voluntad política de llegar a acuerdos para apoyar el cuidado sanitario de larga duración.

Los otros sindicatos hablan de “acuerdo histórico y lamentan la posición del sindicato de Abvakabo FNV. Este acuerdo en el ámbito de los cuidados sanitarios de larga duración se ha cerrado justo a tiempo para poder ser incluido en la carta que antes del 1 de mayo enviará el Gobierno holandés a Bruselas. Para esa fecha, la Comisión Europea espera un paquete de reformas y austeridades de los diferentes estados miembros de la Unión Europea.

## **IMPORTANTE PAPEL GUBERNAMENTAL SOBRE LOS GRUPOS MÁS VULNERABLES**

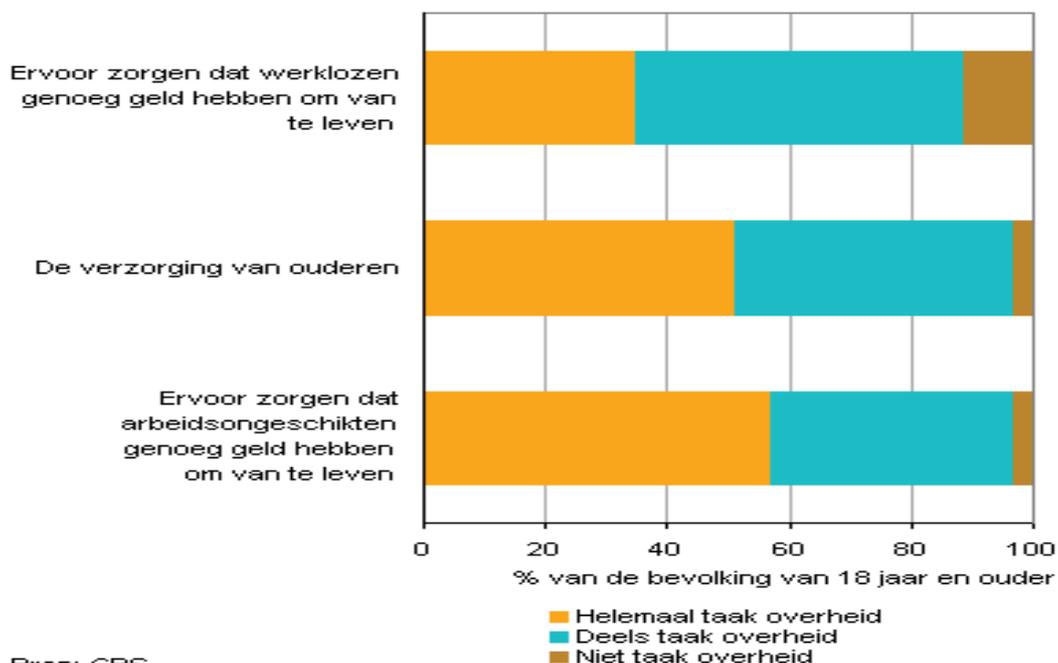
La población holandesa busca que en determinadas tareas, la Administración juegue con mayor frecuencia un papel más importante que en otras tareas, demanda una gran participación, especialmente cuando se trata de cuidar de personas que son menos capaces de cuidarse a sí mismas, tales como los discapacitados y las personas mayores.

Más de la mitad de la población considera que el cuidado de discapacitados y de mayores es tarea exclusiva de la Administración.

A principios de 2012, una mayoría de la población holandesa mayor de 18 años, el 57%, consideraba que, asegurar que las personas con discapacidad tuvieran dinero suficiente para vivir, era tarea de la Administración y aproximadamente un 40 por ciento cree que esto forma parte de la función pública, mientras que tan sólo un 3 por ciento, piensa la Administración no debe jugar ningún papel en este asunto.

Además, casi toda la población considera que la atención a los ancianos es (en parte) responsabilidad de la Administración pública y un poco más de la mitad cree que es responsabilidad total del Estado. Respecto a asegurar que las personas desempleadas tengan suficiente dinero para vivir, el 35 por ciento de la población considera que es tarea exclusiva del Estado y el 54 por ciento piensa que parcialmente es tarea de la Administración.

Opinión sobre qué asuntos son tareas estatales, en el ámbito de la atención, 2012



Leyenda:

Ervoor zorgen dat werklozen genoeg geld hebben om van te leven = Asegurarse de que las personas desempleadas tengan dinero suficiente para vivir

De verzorging van ouderen = Atención a los ancianos

Ervoor zorgen dat arbeidsongeschikten genoeg geld hebben om van te leven = Asegurarse que los discapacitados tengan dinero suficiente para vivir.

% van de bevolking van 18 jaar en ouder = % de población de 18 años o mayor

Helemaal taak van de overheid = tarea exclusiva del estado

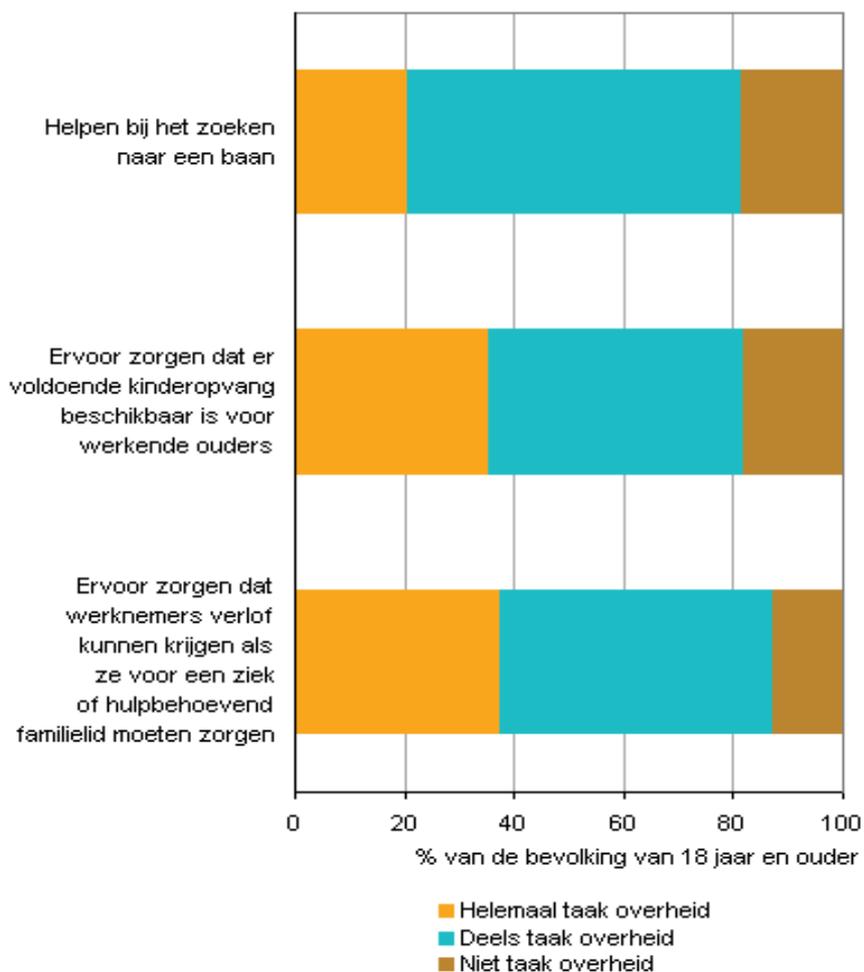
Deels taak overheid = Tarea parcial del estado

Niet taak overheid = No es tarea del estado

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

La población holandesa quiere que el Estado tenga un papel muy importante en el apoyo a la participación en el mercado laboral. La mayoría de la población considera que el gobierno debe desempeñar un papel efectivo en el ámbito del mercado de trabajo. Así, más del 80% de la población considera que el Estado debe ayudar a conseguir un empleo y también debe proveer del cuidado infantil adecuado. Un 87% opina que debe asegurar que los empleados puedan obtener permiso para cuidar a sus familiares.

## Opini3n sobre las tareas del estado en el 3mbito laboral, 2012



Bron: CBS

## Leyenda:

Helpen bij het zoeken naar een baan = Ayuda en la b3squeda de empleo

Ervoor zorgen date er voldoende kinderopvang beschikbaar is voor werkende ouders = Asegurar que haya suficientes guarder3as disponibles para padres que trabajan

Ervoor zorgen dat werknemers verlof kunnen krijgen als ze voor een ziek of hulpbehoevend familielid moeten zorgen =Asegurar que los trabajadores puedan obtener permiso cuando necesiten cuidar o prestar ayuda a un familiar enfermo% van de bevolking van 18 jaar en ouder = % de poblaci3n de 18 a3os o mayor

Helemaal taak van de overheid = tarea exclusiva del estado

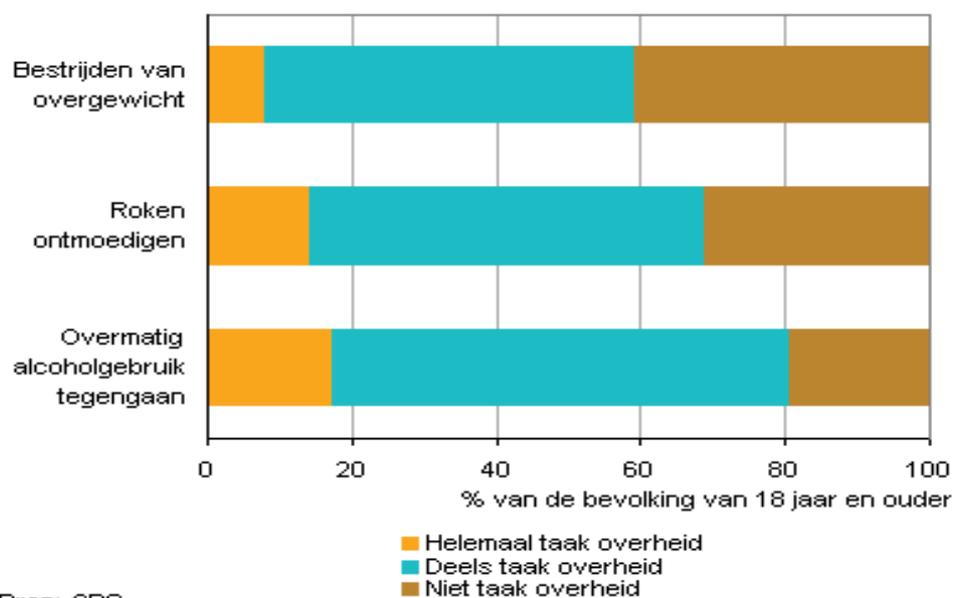
Deels taak overheid = Tarea parcial del estado

Niet taak overheid = No es tarea del estado

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Cuatro de cada diez personas considera que combatir la obesidad no es tarea del Estado. Con mucha menos frecuencia, la poblaci3n considera que evitar un estilo de vida poco saludable sea tarea estatal. Esto se aplica sobre todo cuando se trata de desalentar el tabaquismo y en la lucha contra la obesidad: un 31% y un 41% respectivamente considera que esto no es tarea del Estado.

## Opini3n sobre que taak son del Estado en el 3mbito de estilo de vida saludable, 2012



## Legenda:

Bestrijden van overgewicht = lucha contra el sobrepeso

Roken ontmoedigen = Desalentar de fumar

Overmatig alcoholgebruik tegengaan = Prevenir el consumo excesivo de alcohol

van 18 jaar en ouder = % de poblaci3n de 18 a3os o mayor

Helemaal taak van de overheid = tarea exclusiva del estado

Deels taak overheid = Tarea parcial del estado

Niet taak overheid = No es tarea del estado

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

# MERCADO DE TRABAJO

## EMPLEO/DESEMPLEO

### ALEMANIA

#### **BAJA EL DESEMPLEO, AUMENTA LA MANO DE OBRA**

---

##### **Continúa el buen estado del mercado laboral de Alemania**

Tras el bache sufrido por el prolongado invierno, el mercado laboral se recuperó en abril, aunque la reducción de las cifras de desempleo ha sido inferior a la habitual en la primavera. La cifra de desempleados registrados bajó en 77.500 a 3,02 millones, y sigue manteniéndose por encima del nivel registrado hace un año (abril 2012: 2,96 millones, +57.000), debido principalmente a los factores climáticos poco propicios. En cifras desestacionalizadas se registró un incremento del desempleo en 4.000 frente a la cifra registrada en marzo de 2013. La cuota de desempleo bajó 0,2 puntos porcentuales en relación con el mes de marzo al 7,1%.

En el registro del subempleo, que abarca también a personas que participan en medidas de política activa de mercado de trabajo, entraron en abril 3.989.000 personas, 7.000 menos que hace un año. Este retroceso, que contrasta con el incremento del desempleo, se debe a la supresión de una serie de medidas de política activa de mercado laboral. En particular, se ha visto reducido el fomento estatal al autoempleo.

Según los criterios de la OIT, la cuota de desempleo en Alemania se eleva al 5,6%, con 2,37 millones de desempleados.

Por lo que respecta al desempleo cubierto por el seguro de desempleo con carácter contributivo, contemplado en el volumen III del Código Social, en el mes de abril estaban registrados 1.001.000 desempleados (+109.000 frente a abril de 2012). El desempleo contributivo viene superando durante casi 12 meses el nivel registrado el año anterior.

La cifra de personas que perciben la prestación no contributiva por desempleo de larga duración o incapacidad laboral (Hartz IV) ascendió a 4.452.000, lo que supone un retroceso interanual en 55.000 personas. De esta forma, el 8,3% de las personas en edad laboral depende de esta prestación. Dentro de este concepto, 2.019.000 personas estaban registradas como desempleadas, 52.000 menos que hace un año. El resto de beneficiarios de la prestación no contributiva la perciben de forma paralela a un empleo que les proporciona unos ingresos insuficientes, o no están a la disposición del mercado laboral porque cuidan a menores o personas dependientes, o están estudiando.

La cifra de ocupados y el empleo sujeto a la seguridad social van creciendo. En marzo, según la información proporcionada por la Oficina Federal de Estadística se registró un aumento interanual de personas ocupadas en 300.000 a 41,53 millones. La Agencia Federal de Empleo informa que según sus cifras preliminares para el mes de febrero el empleo sujeto al pago de cuotas a la seguridad social creció en comparación interanual en 408.000 a 28,99 millones de trabajadores. Este aumento se observa en todos los estados federados y sectores, en particular en el sector de servicios económicos, la sanidad y la industria transformadora. Sólo en el sector de la ETTs se observa un retroceso del empleo.

Por otra parte, en abril se produjo un retroceso manifiesto de la demanda de mano de obra. En comparación interanual, el número de puestos de trabajo vacantes notificados a la Agencia Federal de Empleo bajó en 58.000 a 441.000. En abril los empresarios registraron 143.000 vacantes, un 18% menos en comparación interanual; a su vez la oferta de mano de obra va en aumento. Entre las profesiones más demandadas cuentan mecánicos,

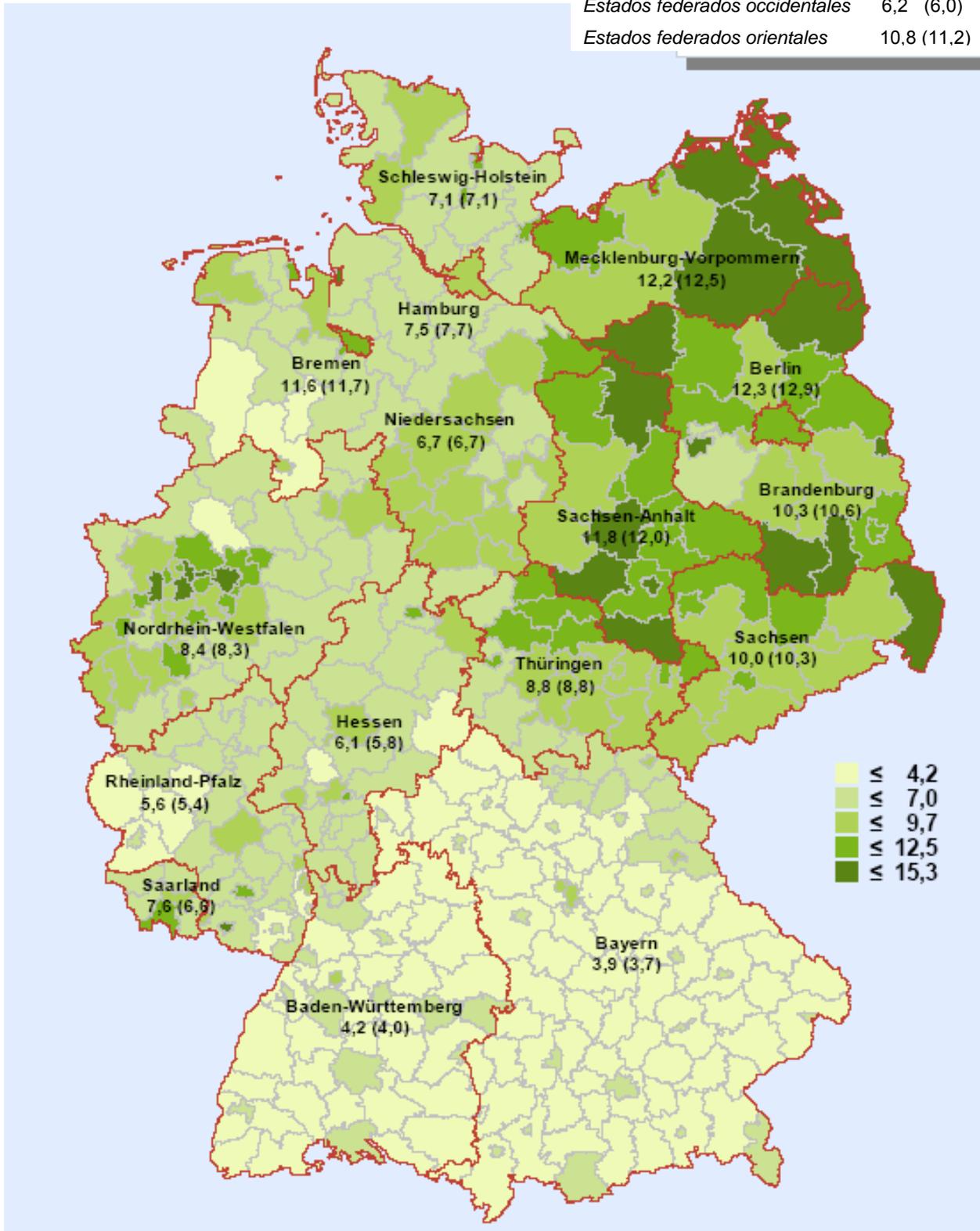
especialistas de energía y electrotecnia, metal, construcción de máquinas y vehículos así como de venta y salud. El índice de empleo BA-X de la Agencia Federal de Empleo bajó en seis puntos a 147 puntos (23 puntos menos en comparación interanual).

El incremento de la oferta de mano de obra se atribuye en parte al aumento de la inmigración procedente del este y del sur de la UE. La cifra de trabajadores del este europeo aumentó en 70.000 a más de 300.000; la de trabajadores procedentes de los países del sur Italia, Portugal, España y Grecia en 30.000 a 400.000.

De octubre de 2012 a abril de 2013 se firmaron en total 420.000 contratos de formación profesional, 4.000 menos que en el mismo periodo del año anterior. Al mismo tiempo, aproximadamente 437.000 solicitantes acudieron a los servicios de colocación de FP de las agencias de empleo y job-centers, que son en comparación interanual 4.000 menos. En la actualidad todavía no se puede apreciar la evolución del curso escolar actual, dado que faltan todavía los datos de las cámaras de comercio, oficio e industria.

### Cuota de desempleo en Alemania, abril de 2013 (entre paréntesis 2012)

Alemania	7,1 (7,0)
Estados federados occidentales	6,2 (6,0)
Estados federados orientales	10,8 (11,2)

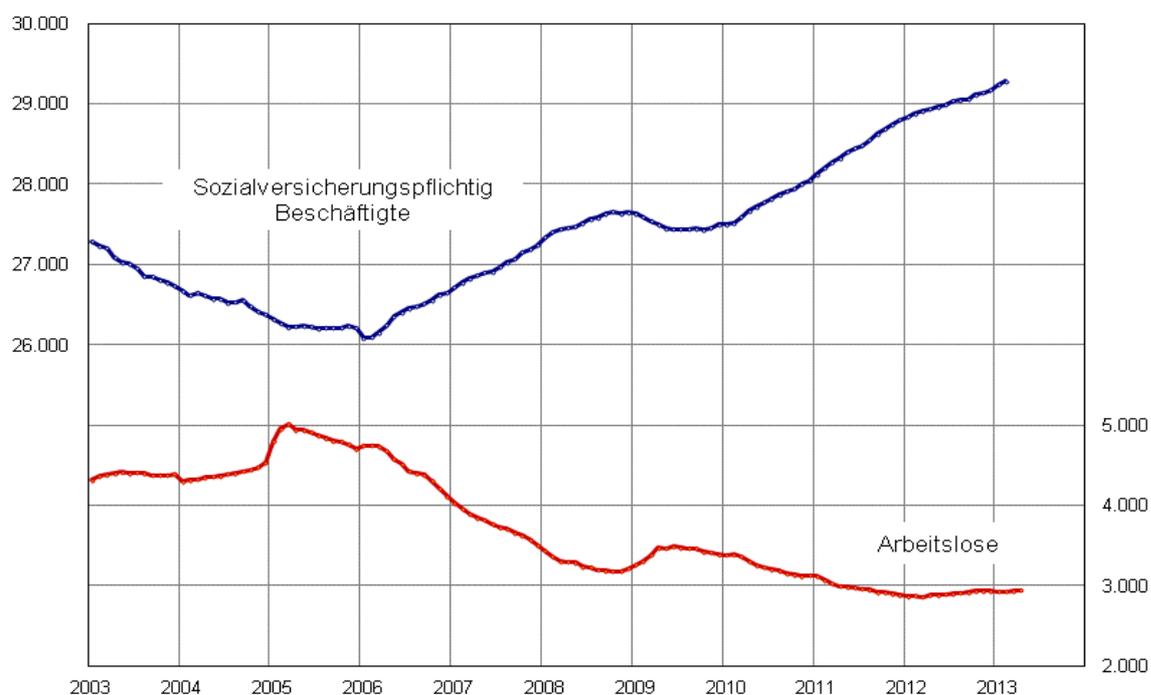


Abril de 2013	2013				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Abril	Marzo	Febrero	Enero	Abril		Marzo	Febrero
					cifras abs.	%	%	%
<b>POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)</b>	...	41.527.000	41.428.00	41.429.00	...	...	0,7	0,8
<b>Empleados cotizantes a Seg. Social</b>	...	...	28.988.40	28.980.40	...	...	...	1,4
<b>DESEMPLEADOS</b>								
- Total	3.020.272	3.097.813	3.156.242	3.138.229	56.947	1,9	2,3	1,5
De ellos: Código Social III 33,2%	1.001.391	1.071.985	1.132.486	1.121.122	108.623	12,2	12,2	10,1
Código Social II 66,8%	2.018.881	2.025.828	2.023.756	2.017.107	-51.676	-2,5	-2,3	-2,8
hombres 54,9%	1.658.344	1.725.462	1.768.032	1.743.777	65.237	4,1	3,9	2,8
mujeres 45,1%	1.361.928	1.372.351	1.388.210	1.394.452	-8.290	-0,6	0,4	-0,1
jóvenes 15-25 9,2%	276.538	290.951	299.223	283.551	7.783	2,9	2,5	2,1
de ellos: 15-20 1,4%	43.416	45.301	45.937	44.717	130	0,3	0,3	-0,5
personas 50-65 32,3%	975.699	997.608	1.012.053	1.015.150	(38.025)	(4,1)	(4,6)	(3,6)
de ellos: 55-65 19,3%	584.416	595.019	601.786	602.925	(31.597)	(5,7)	(6,1)	(5,2)
extranjeros 16,9%	509.575	513.943	517.201	514.936	27.529	5,7	6,2	5,9
alemanes 83,0%	2.506.362	2.579.538	2.634.822	2.619.046	29.010	1,2	1,5	0,6
discapacitados 5,9%	179.596	180.945	181.691	183.034	1.076	0,6	1,6	0,8
<b>CUOTA DE DESEMPLEO</b>								
- en rel. con la población civil activa	7,1	7,3	7,4	7,4	7,0	-	7,2	7,4
Hombres	7,3	7,6	7,8	7,7	7,1	-	7,4	7,7
Mujeres	6,8	6,9	6,9	7,0	6,9	-	6,9	7,0
15 a 25 años	5,9	6,2	6,4	6,1	5,7	-	6,1	6,3
15 a 20 años	3,3	3,5	3,5	3,4	3,2	-	3,4	3,4
50 a 65 años	8,0	8,2	8,3	8,3	8,1	-	8,2	8,4
55 a 65 años	8,6	8,8	8,9	8,9	8,6	-	8,7	8,9
Extranjeros	15,2	15,3	15,4	15,4	15,0	-	15,0	15,1
Alemanes	6,4	6,6	6,7	6,7	6,4	-	6,5	6,7
- en rel. con la población civil asalariada	7,9	8,1	8,3	8,2	7,9	-	8,0	8,2
<b>SUBEMPLEO</b>								
Desempleo	3.330.784	3.404.734	3.452.188	3.420.375	107.182	3,3	3,2	2,2
Subempleo sentido estricto	3.883.102	3.960.020	4.000.364	3.948.020	71.218	1,9	1,0	0,2
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.988.520	4.067.172	4.109.206	4.060.513	-6.913	-0,2	-1,1	-2,0
% de subempleo (sin jornada reducida)	9,2	9,4	9,5	9,4	x	x	x	x
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES</b>								
- Prestación contributiva por desempleo	960.899	1.033.933	1.094.910	1.057.102	122.904	14,7	12,7	10,4
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.452.112	4.466.510	4.452.252	4.410.981	-55.431	-1,2	-1,3	-1,4
- Subsidio social	1.700.808	1.707.592	1.706.032	1.695.208	-13.191	-0,8	-0,6	-0,7
- Cuota de perceptores activos	8,3	8,3	8,3	8,2	8,4	.	8,4	8,4
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>								
- Nuevas / mes	142.699	160.694	165.804	114.385	-31.056	-17,9	-15,1	-12,4
- Nuevas desde principio de año	583.582	440.883	280.189	114.385	-104.726	-15,2	-14,3	-13,8
- Total de ofertas	440.542	443.542	431.070	405.159	-58.459	-11,7	-9,6	-8,9
- Índice de empleo BA-X	147	153	155	157	x	x	x	x
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL</b>								
- Total	868.031	864.451	855.916	865.848	-108.738	-11,1	-13,6	-15,0
De ellos: activación, reinserción	169.709	167.087	158.574	147.127	33.974	25,0	14,4	12,1
Orientación y formación profesional	208.662	209.214	210.460	220.051	-26.200	-11,2	-11,5	-11,7
Formación continua	158.578	157.636	153.710	155.003	14.604	10,1	8,1	5,4
Inicio de una ocupación	101.183	106.243	111.499	119.148	-120.377	-54,3	-54,2	-54,1
Medidas para personas con	73.730	73.517	73.967	74.563	-509	-0,7	-1,8	-1,9
Medidas de creación de ocupación	141.856	135.426	132.371	134.102	-11.118	-7,3	-10,7	-11,9
Otros tipos de fomento	14.313	15.328	15.335	15.854	888	6,6	13,6	17,9

EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA	Abril 13	Marzo 13	Febrero 13	Enero 2013	Dic. 2012	Nov. 2012	Oct. 2012	Sep. 2012
Población activa	...	22.000	44.000	30.000	22.000	25.000	37.000	-5.000
Ocupados sujetos a seguridad social	...	...	41.000	67.000	38.000	28.000	58.000	8.000
Desempleados	4.000	12.000	0	-13.000	0	4.000	17.000	10.000
Subempleados (sin jornada reducida)	11.000	10.000	-3.000	5.000	3.000	7.000	-3.000	-15.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	-10.000	-5.000	-2.000	-2.000	-4.000	-3.000	-7.000	-4.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,8
Cuota de desempleo según OIT	...	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4

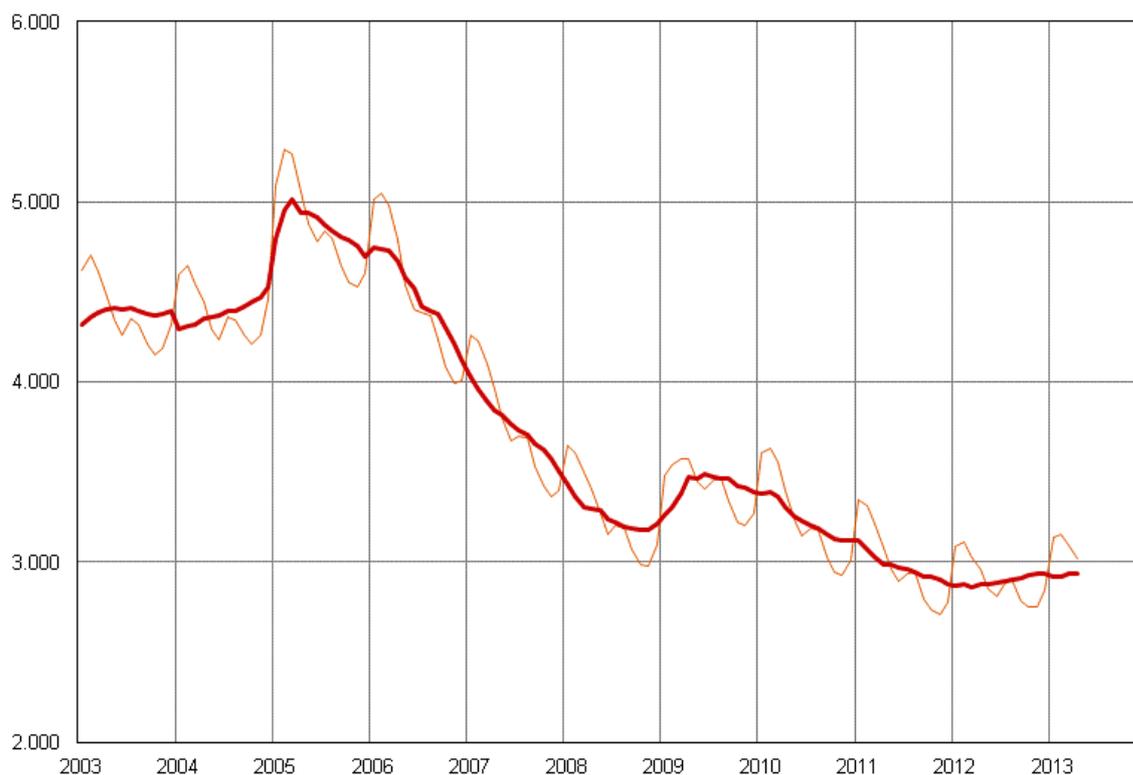
### Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)

----- Ocupados cotizantes a la seguridad social    ----- Desempleados



**Desempleo:**

----- Valores originales    - - - - - Valores desestacionalizados



## **BALANCE DE LA AGENDA 2010 DIEZ AÑOS DESPUÉS DE SU APROBACIÓN**

Diez años después de su aprobación por el Gobierno rojiverde liderado por Gerhard Schröder, el Instituto de Economía Alemana de Colonia (IW) ha elaborado un balance de los efectos de la Agenda 2010<sup>6</sup>

### **Situación al inicio de la Agenda 2010**

En consecuencia de la “burbuja punto com”, a principios de la década pasada el Gobierno de SPD y Verdes encabezado por Gerhard Schröder empezó a preparar amplias reformas del mercado laboral con el fin de frenar el avance del desempleo de larga duración en Alemania y poner las bases para la realización de la estrategia de Lisboa adoptada por los Gobiernos de la UE en el año 2000. El objetivo de esta estrategia fue convertir la UE en “la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo”.

No obstante, los contenidos de la “Agenda 2010” desarrollada por el Gobierno de Schröder sólo se refieren en parte a dicha estrategia. En vista de la continua subida del desempleo, del estancamiento del crecimiento del PIB en 2,5 años consecutivos y del continuo incremento de los costes no salariales tanto para los trabajadores como para la patronal, Schröder anunció: “Recortaremos las prestaciones estatales, fomentaremos la autoresponsabilidad y exigiremos más contribuciones propias de cada uno”. Las casi veinte medidas principales integradas en la Agenda 2010 abarcan reformas económicas, educativas, sociales, sanitarias, fiscales y laborales. Como núcleo de la Agenda 2010 se

<sup>6</sup> <http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-policy-papers/beitrag/henry-goecke-jochen-pimpertz-holger-schaefer-christoph-schroeder-zehn-jahre-agenda-2010-110085?highlight=agenda%252B2010>

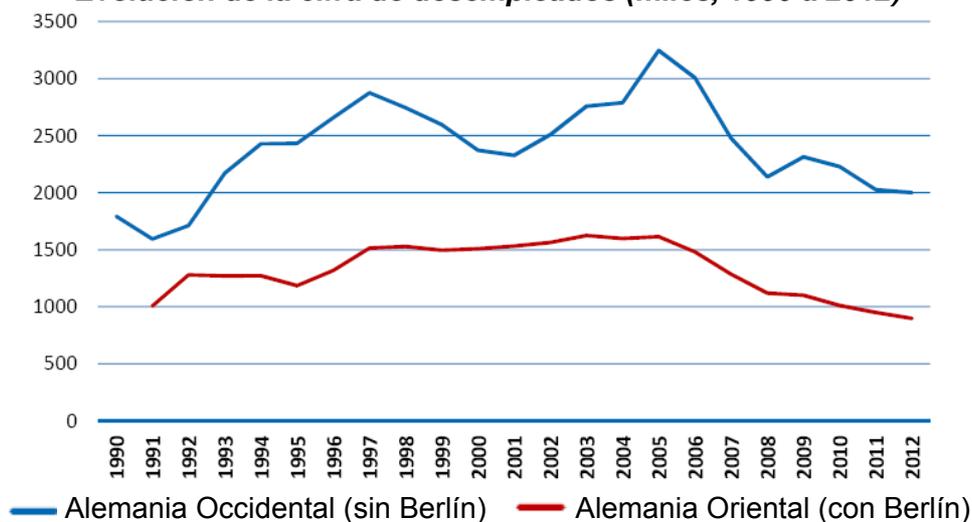
consideran 13 módulos innovadores elaborados por una “comisión para servicios modernos en el mercado laboral”, fundada el 22 de febrero de 2002 y cuyo presidente fue Peter Hartz, antiguo director de personal de Volkswagen. Los cuatro paquetes de reformas más conocidos “Hartz I y II” (que entraron en vigor el 01-01-2003), “Hartz III” (01-01-2004) y “Hartz IV” (01-01-2005), fueron la base de una profunda reorganización de las políticas de mercado laboral.

### **El Balance del IW (Colonia)**

El Instituto de la Economía Alemana de Colonia ha analizado los efectos de la Agenda 2010 diez años después de su entrada en vigor. Según los expertos del IW, la Alemania de hoy es más justa, muchos ciudadanos que antes prácticamente estaban excluidos del mercado laboral lograron reintegrarse con éxito y obtuvieron de esta forma la oportunidad de participar en el bienestar de la sociedad. La cifra de desempleados ha bajado desde entonces de más de 5 millones a aproximadamente 3 millones. Según los cálculos del IW, la reforma “Hartz IV” por sí sola (la fusión del subsidio por desempleo y del subsidio social en la prestación por desempleo no contributiva que recibe el mismo nombre) originó el retroceso de la cuota estructural de desempleo en 1,4 puntos porcentuales.

Cuando esta reforma entró en vigor, a principios de 2005 la cifra de desempleados había aumentado a la cifra de 5,3 millones, el nivel más alto en la historia de la República Federal de Alemania. Al cabo de sólo tres años y ocho meses, esta cifra volvió a bajar (por primera vez desde noviembre de 1992) por debajo de la marca de 3 millones.

### Evolución de la cifra de desempleados (miles, 1990 a 2012)



Fuente: Oficina Federal de Estadística "Destatis"

Al mismo tiempo, la cifra de personas ocupadas ha crecido a 41,5 millones, lo que representa el nivel más alto de la historia alemana. El hecho de que desde 2005 se hayan creado 2,7 millones de puestos de trabajo regulares sujetos a la seguridad social muestra que en este aumento del empleo no se trata de un simple incremento del empleo precario. En comparación con los años del boom de la "new economy", de 1998 a 2000, se observa que en los años en los que se han registrado unos índices de crecimiento parecidos (2006 a 2008) el desempleo bajó mucho más rápidamente, lo cual confirma la eficacia de la Agenda 2010.

### Evolución de indicadores claves del mercado laboral (crecimiento en %)

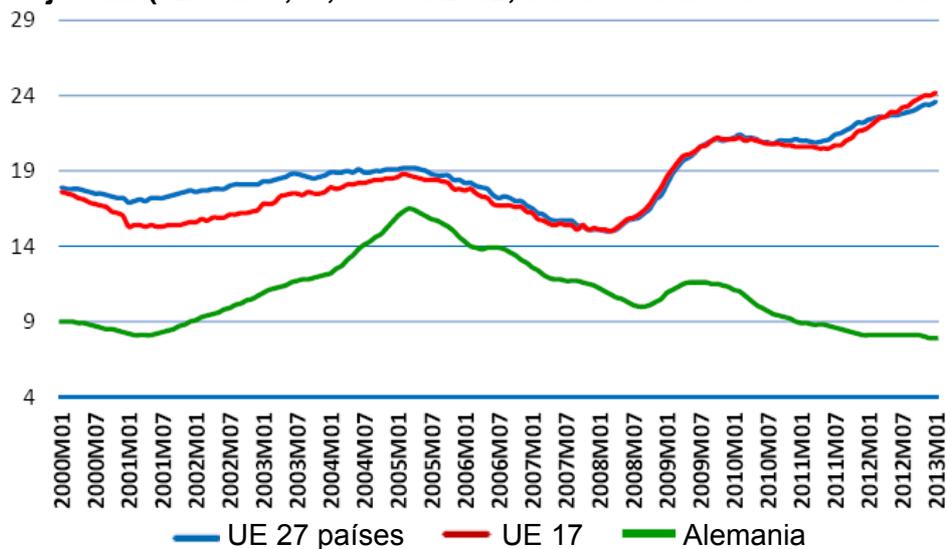
	2º trimestre 1998 -2º trimestre 2000	1er trimestre 2006 -1er trimestre 2008
Crecimiento del PIB	6,0	6,7
Personas ocupadas	3,4	3,5
Volumen de trabajo	1,7	3,0
Trabajadores sujetos a la seguridad social	2,3	5,0
de estos: a jornada completa	2,0	3,8
trabajadores con actividad profesional menor*	10,0	1,0
Desempleados	-9,8	-28,3

\* con remuneración de hasta 400 euros al mes

Fuente: Oficina Federal de Estadística, Agencia Federal de Empleo

Además, la comparación con otros países europeos que no se animaron a poner en la práctica parecidos paquetes de reformas revela las repercusiones que tuvo a la reforma. En Francia, el desempleo juvenil ha crecido a más del 20%, y en Italia al 35%, mientras que en Alemania esta cuota ha bajado al 8%.

### Desempleo juvenil (<25 años, %, 1990 a 2012, valores mensuales desestacionalizados)



Fuente: Eurostat

### Las recomendaciones del IW para el futuro

En la opinión del IW el cambio demográfico requiere nuevas reformas. En este sentido, los efectos observados de la Agenda 2010 muestran la necesidad de acometer a tiempo las reformas necesarias con cara al futuro y continuar su rumbo. Principalmente se trata de reestructurar los seguros de asistencia médica y de dependencia. Además, el IW propone que se mejoren las posibilidades de atención a menores a jornada completa y de la oferta de cursos de alemán para inmigrantes, la mejora de la activación de desempleados a través de los centros de empleo, nuevas normas de obtener ingresos laborales, además de la percepción de la prestación no contributiva por desempleo o subempleo, y más posibilidades para acordar contratos laborales temporales o a jornada parcial, ya que las encuestas demuestran que son muchos los trabajadores que optarían voluntariamente por estos tipos de empleo.

### Conclusiones sindicales relacionadas con los efectos de la Agenda 2010

La Agenda 2010 fue una de las consecuencias de los vanos intentos del Gobierno de Gerhard Schröder de acordar con la patronal y los sindicatos una estrategia común para reducir el paro friccional. Desde un principio, las medidas previstas por la Agenda 2010 fueron rechazadas por los sindicatos. En la actualidad, altos representantes de la Confederación Alemana Sindicatos (DGB) vuelven a insistir en las posiciones que sostuvieron durante el proceso de puesta en marcha de la Agenda 2010. Según la DGB la reforma provocó un boom del sector salarial bajo, de los trabajos de poca consideración como los miniempleos, así como del fenómeno del trabajo temporal, modalidades laborales que se han convertido en una trampa de pobreza.

La DGB opina que el retroceso del desempleo puede deberse a factores completamente ajenos de la Agenda 2010. Los sindicalistas subrayan que la superación de la crisis financiera de 2008/2009 no tuvo tanto que ver con la Agenda 2010 como con el instrumento de la jornada reducida en las empresas (Kurzarbeit), la cogestión en las empresas y la alta flexibilidad dentro de las mismas. A su vez constatan que, pese al retroceso del desempleo, durante los últimos años va creciendo la pobreza.

El Gobierno actual, compuesto por una colación de CDU/CSU y FDP, no manifiesta ninguna crítica con respecto a la Agenda 2010, dado que durante el último periodo legislativo algunos elementos claves de la reforma incluso se han intensificado. La DGB critica que en

la actualidad el 22 % de los trabajadores perciben salarios definidos como muy bajos, y que ni las actividades laborales menores como los miniempleos ni los trabajos en régimen de cesión ayudan a una completa reinserción en el mercado laboral regular. Este dumping salarial y social se refleja también en el nivel de pensiones con el que tendrán que contar los trabajadores que durante muchos años o toda su vida laboral hayan trabajado percibiendo salarios bajos. Finalmente, los sindicatos exigen un salario mínimo de 8,50 euros por hora y una profunda reforma de los miniempleos y del trabajo temporal.

## **EL PAÍS DE ORIGEN INFLUYE EN EL NIVEL SALARIAL DE LOS INMIGRANTES**

---

Según un nuevo estudio del Instituto de investigación laboral y profesional (IAB), el centro de investigación de la Agencia Federal de Empleo, la integración económica y social de los inmigrantes es crucial tanto para la economía nacional como para los propios inmigrantes. Por lo general, con la entrada en el mercado laboral de Alemania los inmigrantes tienen la oportunidad de obtener ingresos más elevados que en su país de origen. La igualdad salarial no es el único factor que refleja el éxito de la integración de los inmigrantes, pero supone una base de satisfacción y reconocimiento social. El estudio del IAB examina no sólo los salarios de los trabajadores inmigrados sujetos a la seguridad social, sino también la situación salarial de los extranjeros residentes en Alemania, en parte incluso nacidos en el país<sup>7</sup>.

### **Las principales razones de la desigualdad salarial**

A la hora de entrar en el mercado laboral de Alemania, los extranjeros perciben por término medio unos salarios visiblemente inferiores que sus homólogos alemanes. Entre las razones de esta desigualdad figuran diferencias en la cualificación laboral, por ejemplo cuando los procesos productivos en el país de origen difieren de los procesos habituales en Alemania, problemas con el idioma alemán o el desconocimiento de la estructura del mercado de trabajo en Alemania. Es así que muchos inmigrantes no saben qué puestos de trabajo pueden solicitar y se presentan para empleos que no requieren sus cualificaciones especiales. Este problema se agrava cuando existen dificultades a la hora de identificar la cualificación exacta de los diplomas expedidos en el extranjero que documentan las cualificaciones profesionales de los inmigrantes. De esta forma, la falta de información y de comparabilidad de los certificados crea ya una base para la desigualdad salarial.

No obstante, el estudio del IAB no reconoce una discriminación salarial de los extranjeros ni que haya diferencias entre los inmigrantes y los extranjeros residentes o nacidos en Alemania. En el caso de algunos grupos de extranjeros nacidos en Alemania la falta de integración en el sistema educativo es una de las razones del bajo nivel salarial que posteriormente se percibe al entrar en el mercado de trabajo.

### **Soluciones para nivelar las diferencias salariales**

Durante el ejercicio de una profesión siempre se pueden adquirir o ampliar cualificaciones profesionales ("training on the job"). En el transcurso de la comunicación cotidiana con los compañeros alemanes, por lo general y por lo menos en parte, los déficits de idioma van desapareciendo. Con el tiempo los inmigrantes aprenden a orientarse mejor en el mercado laboral alemán. Todo esto les brinda la oportunidad de buscar otros empleos que se adapten mejor a sus perfiles profesionales e intereses laborales. Por otra parte, la permanencia en un puesto de trabajo puede contribuir a que el empresario reconozca las capacidades y los conocimientos del trabajador extranjero, lo cual puede contribuir a mejorar su valoración y su

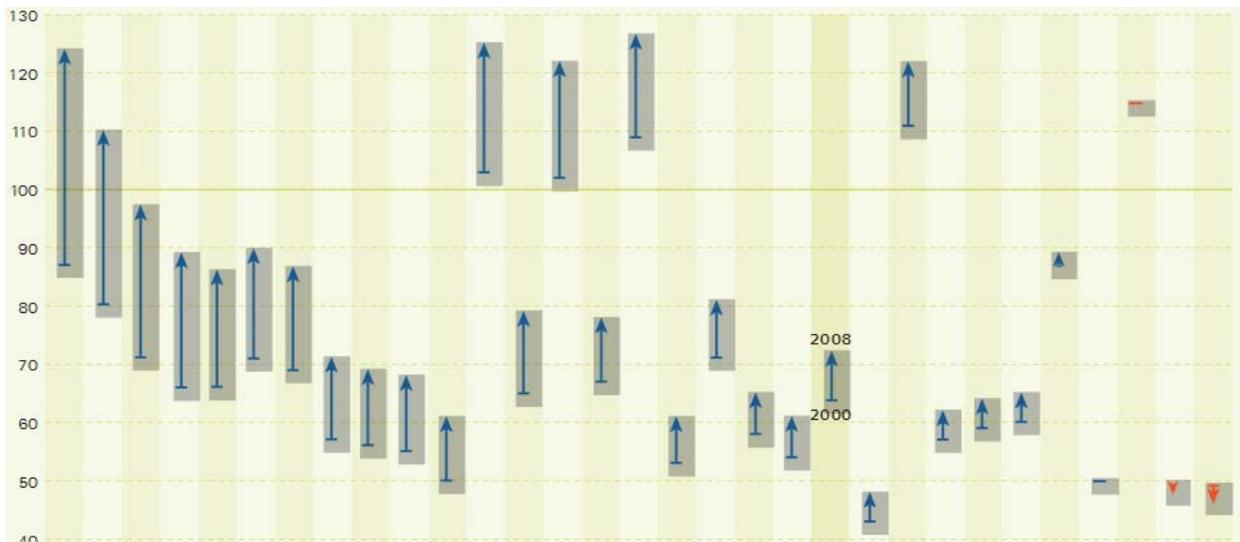
<sup>7</sup> <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0113.pdf>

remuneración salarial. De esta forma, pese a que las condiciones iniciales son difíciles, la actividad laboral puede ayudar a acelerar la integración de inmigrantes.

### La evolución salarial de los inmigrantes

Los datos analizados por el IAB no permiten clasificar el impacto de la cualificación educativa o profesional, de barreras en el idioma o de la dificultad en equiparar certificados en el nivel salarial. En el intento de esclarecer las razones por las que los salarios de extranjeros se acercan o no a los salarios de los trabajadores alemanes, el Instituto utiliza como grupo de análisis a hombres ocupados a jornada completa, ya que en el caso de la jornada completa es más sencillo definir el salario percibido por un volumen de trabajo concreto, mientras que en el caso de jornadas parciales resulta imposible definir un valor medio representativo del volumen de trabajo realizado. Por esta misma razón, el análisis de datos se limita a hombres, dado que las mujeres trabajan con mucha más frecuencia en régimen de jornada parcial.

### Evolución de la discrepancia salarial entre alemanes y extranjeros



Francia	2,9
Esaña	1,1
Rán Chera	1,6
Felvanuía	1,1
Rumanía	2,0
Hunaría	1,4
Ucrania	2,1
Polonia	3,9
Irán	1,5
Italia	7,0
Grecia	4,2
Austria	2,1
China	1,3
Países Bais	1,2
Rusia	4,9
Reino Unido	2,6
Marruecos	1,5
Croacia	1,2
Kazajstán	1,9
Turquía	17,3
Total	10,0
Vietnam	1,1
Otros países	3,2
Serbia y	5,4
Portugal	2,5
India	15,6
Otros	1,3
Irak	3,7
EEUU	1,9
Íhano	1,0
Afnistán	1,4

(Países de origen / porcentaje en relación al total de extranjeros residentes en Alemania / salarios relativos obtenidos en 2000 y obtenidos en 2008)

Fuente: IAB

Ejemplo: en el caso de hombres extranjeros que en 2000 empezaron a trabajar en Alemania, el salario inicial se elevaba al 64% del salario de un trabajador alemán. Hasta el año 2008, la discrepancia salarial se redujo en 8 puntos porcentuales al 72%.

Dadas las diferentes características previas (edad, nivel de educación, edad al entrar en el mercado laboral, experiencia laboral sectorial, etc.) resulta imposible comparar los niveles de los salarios brutos de alemanes o inmigrantes. De ahí que el único criterio que se puede

desprender del gráfico antecedente sea la evolución porcentual de los salarios durante un periodo determinado.

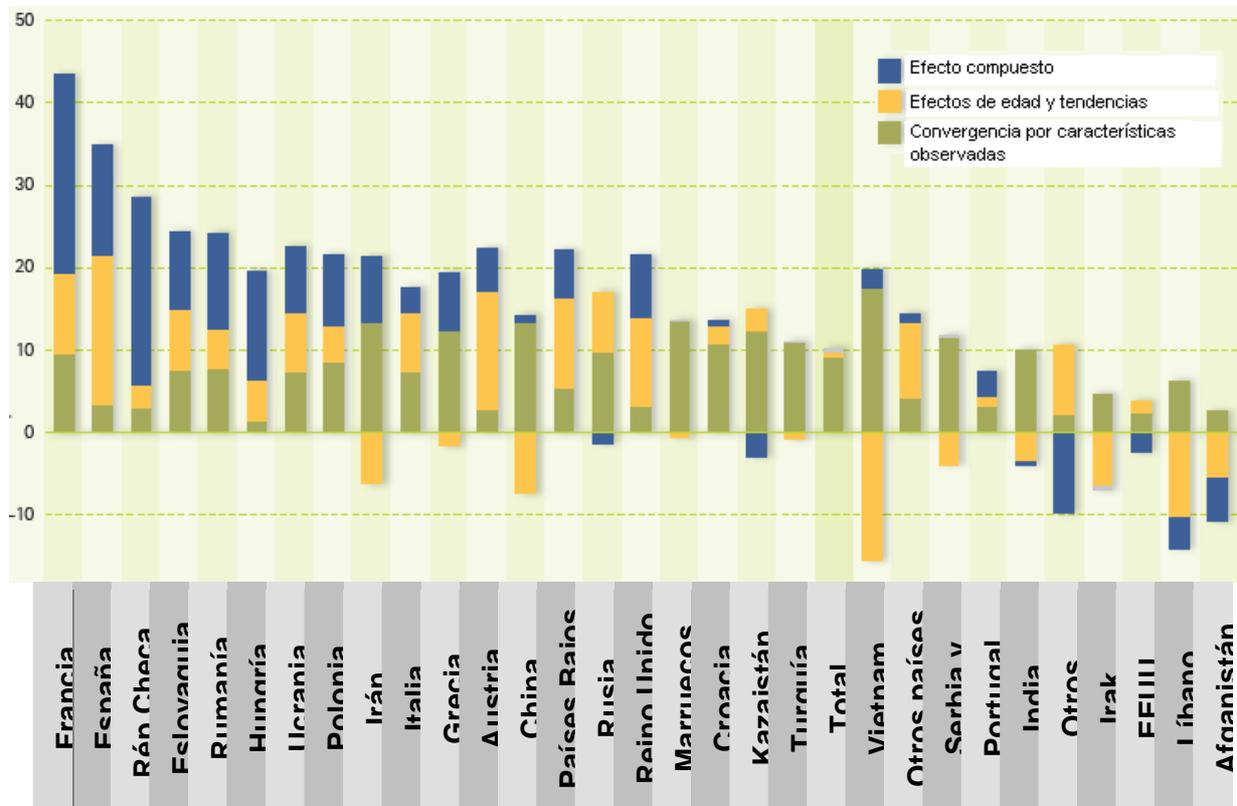
Para el total de hombres extranjeros que en el año 2000 empezaron en el mercado laboral alemán su primera actividad laboral sujeta a la seguridad social se observa un salario inicial medio de 51,18 euros brutos por día calendario mientras que el salario medio de hombres alemanes se elevaba a 79,49 euros. De esta forma, el salario inicial de inmigrantes se situaba en el 64% del salario medio alemán. Cabe tener en cuenta que el grupo de hombres alemanes difiere según muchos criterios de los hombres extranjeros residentes o inmigrados, por ejemplo en cuanto a la edad, el nivel de educación, etc. Hasta el año 2008, los salarios medios de los extranjeros subieron en más de diez euros a 61,21 euros, mientras los salarios de los hombres alemanes crecieron en algo más de seis euros a 85,61 euros. De esta forma, los inmigrantes o extranjeros que en 2000 entraron en el mercado laboral de Alemania ganaban después de ocho años el 72% de lo que ganaban en 2008 los hombres alemanes.

### La razones de la diferente evolución salarial de inmigrantes y alemanes

Los salarios de los inmigrantes, tras unos años de experiencia en el mercado laboral, se aproximan a los salarios de los alemanes. Esta convergencia salarial es muy diferente cuando se comparan los grupos de extranjeros según sus países de origen. Las cuotas de convergencia más altas se registran para ciudadanos provenientes de Francia, España, la República Checa, Bulgaria, Eslovaquia y Rumanía. En el caso de otros países, por ejemplo EEUU o Irak no se registra un proceso relevante de convergencia, mientras que en el caso del Líbano o Afganistán el salario medio de los ciudadanos residentes en Alemania incluso va bajando. Además se observa que cuanto más alto es el salario inicial, más rápido se acerca el salario medio de los extranjeros el salario medio de los trabajadores alemanes o incluso lo llega a superar, como en el caso de los franceses que en un principio ganaban el 87% de los alemanes, pero al cabo de ocho años los superaban un 24%. En el caso de los turcos y de los ciudadanos procedentes de la antigua Yugoslavia, en cambio, se registra un crecimiento de la cuota salarial del 54% (59%) a sólo el 61% (64%). Los inmigrantes de Afganistán, en cambio, ganaban después del 49% del salario medio alemán, al cabo de ocho años sólo el 46%. Sólo los extranjeros inmigrantes de otros estados industriales altamente desarrollados, como Austria, Países Bajos, Reino Unido, EEUU, Suiza, Suecia, Dinamarca, etc. ganan desde un principio más que los alemanes dado que por lo general se trasladan a Alemania ya como especialistas buscados que al cabo de pocos años logran incluso incrementar su remuneración.

Al determinar los efectos compuestos (es decir, las modificaciones del nivel salarial debidas a la modificación de la composición del grupo de inmigrantes), además de otros efectos se llega a una explicación del mecanismo de la convergencia de los salarios. De esta forma, se ve, por ejemplo, que en el caso de los inmigrantes de nacionalidad francesa (que ostentan una convergencia salarial de 43 puntos porcentuales) 24 puntos porcentuales se deben a efectos compuestos, mientras que 19 puntos porcentuales tienen que ver con efectos individuales (por ejemplo, la adquisición de cualificaciones).

## La convergencia de salarios de inmigrantes en Alemania como resultado de efectos diferentes, 2000 a 2008, grupos diferentes de inmigrantes



Fuente: IAB

Debido al efecto compuesto, el salario medio puede ostentar un crecimiento fuerte aún cuando los salarios del resto de los inmigrantes de este grupo se mantengan en un nivel más o menos estable. Estos efectos compuestos tienen bastante relevancia para los inmigrantes porque es probable que los inmigrantes que no tienen éxito en el mercado laboral tiendan a volver a su país de origen.

### Resumen

Uno de los factores más importantes para la integración de inmigrantes es su éxito en el mercado de trabajo. Para determinar este criterio, el IAB examinó la evolución de convergencia salarial de hombres extranjeros que trabajan a jornada completa en el marco de un empleo sujeto a la seguridad social. El resultado es que, pasados algunos años, la discrepancia entre los salarios que perciben alemanes y extranjeros va disminuyendo. Mientras que las subidas salariales tienen una serie de factores individuales y empresariales, el nivel salarial en su conjunto está relacionado también con la nacionalidad de origen de los inmigrantes. En el caso de los inmigrantes que desde un principio obtienen salarios elevados, las tasas de incremento son más altas que en el caso de los inmigrantes que comienzan percibiendo un salario relativamente bajo. Por lo que respecta a los países de Europa Central y Oriental no se pueden descartar efectos compuestos que se deben al retorno de inmigrantes que no han podido integrarse de forma satisfactoria en el mercado laboral de Alemania. En cambio, en los ciudadanos turcos, italianos o griegos la convergencia salarial depende principalmente de su pertenencia estable a una empresa, a la estabilidad del empleo o al cambio a otros sectores u otras profesiones mejor remuneradas. Estos factores son especialmente relevantes al tratarse de inmigrantes que al principio sólo perciben unos salarios relativamente bajos.

## **ESTUDIOS DUALES COMO ALTERNATIVA A LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL**

---

En un informe reciente, el Instituto de Economía y Sociología (WSI) de la Fundación (Hans Böckler) analiza los nuevos programas de estudios universitarios combinados con una formación profesional dual tradicional. El enfoque del WSI en general es la investigación de la situación social y económica del trabajador y de su familia en el contexto del mercado laboral y las condiciones profesionales, así como la evaluación de soluciones políticas.

### **La idea de los estudios duales**

Cada vez más empresas ofrecen estudios duales que combinan estudios universitarios con una formación profesional empresarial. De esta forma, los estudiantes conocen desde el principio la aplicación práctica de los conocimientos teóricos adquiridos en la universidad. Gracias a la cualificación doble con la que después entran en el mercado laboral, aumentan las oportunidades de colocación. Este modelo se presta sobre todo para preparar a personal de mando intermedio.

La formación dual clásica sigue siendo necesaria para aquellos jóvenes que no tienen el título escolar necesario para poder estudiar. No se puede descartar que el modelo de los estudios duales signifique un empeoramiento de las oportunidades de ascenso de jóvenes que sólo han terminado una formación profesional dual. Por este motivo los expertos proponen que se haga uso de la oportunidad de recuperar los estudios superiores una vez terminada la formación profesional, en su caso como formación continua de forma paralela a una actividad laboral.

### **Las características de los estudios duales**

En el marco de los estudios duales se aprovechan dos centros distintos de enseñanza: por un lado la universidad (o escuela superior) y por el otro la empresa o la administración. En total, se pueden caracterizar cuatro modalidades diferentes:

- Estudios universitarios duales integrados en una formación, que prevén que el estudiante paralelamente haga una formación profesional dual según la Ley sobre la Formación Profesional. En esta modalidad el estudiante visita la escuela profesional como tercer centro educativo.
- Estudios universitarios duales que integran módulos prácticos en una empresa sin que la finalidad del estudiante sea la obtención de un título oficial de formación profesional.
- Estudios universitarios duales que incluyen una actividad profesional práctica desempeñada a jornada parcial como parte intrínseca de dichos estudios superiores.
- Estudios universitarios realizados por trabajadores paralelamente a la actividad laboral (a jornada completa o a jornada parcial) sin que esta esté necesariamente relacionada con los estudios.

## La evolución de las carreras duales en los últimos años

Según los datos proporcionados por el Instituto Federal de Formación Profesional “BIBB”, en 2011 hubo 61.195 estudiantes que cursaban 929 carreras duales. Frente a 2008 se había producido un incremento de un 40% por lo que respecta a los estudiantes y de un 35% respecto a las carreras. El 90% de las carreras son de las modalidades (1) o (2). Aproximadamente un 60% de los estudios se realizan en el marco de universidades politécnicas, seguidas por academias profesionales (un tercio). De las universidades o institutos superiores tradicionales, sólo entre el 2 y el 3% ofrecen estudios duales. Casi en todos los casos, los estudiantes terminan sus estudios con grado (bachelor), sólo el 2,4% los terminan con el máster.

Más de la mitad de los estudiantes de carreras duales cursan ciencias económicas, seguidas por ciencias técnicas y de ingeniería, informática y asuntos sociales. Entre las empresas que participan destacan las empresas de los sectores metalúrgico, electricidad, industria química, banca, comercio minorista y tecnologías de información.

El año 2012 en el banco de datos del Consejo Alemán de Acreditación había registradas 439 carreras duales, es decir menos de la mitad de las carreras registradas por el BIBB. En cualquier caso, se trata de un tipo secundario de formación que engloba sólo al 4% del total de estudiantes universitarios y al 3% de los aprendices que hacen una formación profesional.

## Las condiciones de estudio y trabajo

Las empresas han desarrollado diferentes modelos de cooperación con las universidades. En algunos casos, los estudiantes visitan todas las clases previstas en la universidad y hacen prácticas empresariales en las vacaciones semestrales. Otras empresas acuerdan con las universidades que los estudiantes pasen ciertos días de la semana –a veces también los sábados– en las empresas. También se intenta facilitar la combinación de estudios y enseñanza práctica a través de teleteaching.

Los estudiantes de carreras duales tienen el mismo estatus que los aprendices de formación profesional, con lo cual tienen derecho a percibir la remuneración por aprendizaje. Además, la empresa paga parte de la matrícula.

## Intención política de las carreras duales

En la evolución de la oferta de mano de obra influyen tanto factores demográficos como la transformación continua de la estructura de cualificación de las nuevas generaciones. Al mismo tiempo van cambiando los requerimientos desde el punto de vista empresarial. Las empresas intentan cubrir sus necesidades específicas con propias soluciones de preparación de especialistas, aprovechando la mayor flexibilidad de las nuevas normativas de formación profesional. De esta forma, las carreras van adaptándose tanto a las necesidades empresariales como a la transformación continua de procesos técnicos y organizadores. En este contexto, para las empresas son cada vez más importantes los trabajadores de mando intermedio que, además de ocuparse de los trabajos técnicos, se encargan de la organización y la disposición de los procesos empresariales. Para tal requerimiento, los estudios duales ofrecen la mejor preparación.

No obstante, la falta de planificación unificada de las carreras duales y la arbitrariedad por lo que respecta a la organización de dichas carreras complica que se pueda ampliar y optimizar la realización de diversos modelos.

## Futuras perspectivas

Los estudios duales no reemplazan las dos vías principales de educación profesional (la formación profesional dual por un lado, y los estudios universitarios por otro). No obstante, los estudios duales suponen un instrumento eficaz y flexible con el que las empresas pueden generar un grupo de especialistas para un nivel particular de trabajo que supone un interfaz de trabajos práctico-manuales y su implementación en el contexto tecnológico, comercial u organizador de la estructura empresarial.

Por otra parte, la formación de estos grupos de trabajadores especializados merma las oportunidades de ascenso de jóvenes que “sólo” han hecho una formación profesional dual. El WSI llega a la conclusión de que los estudios duales podrían ser una segunda oportunidad de mejorar la cualificación sobre todo de jóvenes que no han terminado la escolaridad, con un título que les otorgue el derecho de cursar una carrera universitaria, después de haber finalizado la formación profesional, en forma de una formación continua paralelamente a una relación laboral ya establecida.

## BÉLGICA

### **CESIÓN DE TRABAJADORES: REGLAS MÁS ESTRUCTURADAS PARA EVITAR ABUSOS Y SITUACIONES DE FRAUDE**

---

Con el fin de continuar adoptando medidas tendentes a facilitar la lucha contra el fraude social (falsos autónomos y contratación de trabajadores extranjeros en situación ilegal), el Gobierno belga ha introducido diversas modificaciones en la normativa que regula la cesión de trabajadores. Estas modificaciones, que entraron en vigor en el mes de enero del presente año, han configurado el régimen jurídico de la cesión de trabajadores de la manera que a continuación se expone.

#### **Regla general: prohibición de cesión de trabajadores**

La regla general aplicable a la cesión de trabajadores continúa siendo la prohibición de la actividad, desarrollada por una persona física o jurídica, que consista en poner a los trabajadores por ellas contratados a disposición de terceros, quienes los utilizan y sobre los cuales ejercen cualquier manifestación de la autoridad que pertenece a su empleador originario.

Una de las modificaciones introducidas recientemente ha consistido en clarificar qué se entiende por “transferencia de cualquier manifestación de la autoridad perteneciente al empleador originario”, detallando determinados supuestos en los que no se produce incumplimiento de la prohibición de ceder trabajadores. En primer lugar, la ley establece que no existe transferencia de autoridad cuando las órdenes que el empresario cesionario da al trabajador cedido lo son en materia de prevención de riesgos laborales.

En segundo lugar, por lo que se refiere a otro tipo de órdenes o instrucciones (por ejemplo, las relativas al contenido del trabajo, al tiempo de trabajo y descanso, al material de trabajo, a las personas con las que se debe colaborar, etc.), la ley establece que son válidas y que, por lo tanto, tampoco constituyen una “transferencia de la autoridad perteneciente al empleador originario” si se cumplen todas y cada una de las siguientes condiciones: 1) la facultad de que el cesionario dé instrucciones al trabajador puesto a su disposición debe constar en un contrato escrito entre la empresa cedente y la cesionaria; 2) este contrato escrito debe recoger de manera expresa y detallada cuáles son las instrucciones que el cesionario puede dar al trabajador puesto a su disposición; 3) el derecho del cesionario a dar este tipo de instrucciones no puede eliminar de ninguna manera la autoridad principal que corresponde al empleador originario; y 4) la ejecución efectiva del contrato escrito entre cedente y cesionario debe ajustarse en todo momento al contenido de sus cláusulas.

En los supuestos señalados en el párrafo anterior la ley ha introducido también diversas obligaciones de información a los representantes de los trabajadores. La empresa usuaria debe informar de forma inmediata al comité de empresa de la existencia de un contrato por el que se ponen a su disposición trabajadores de otra empresa. Además, a petición del comité de empresa, debe facilitar una copia de la parte del contrato escrito en la que se detallan las órdenes o instrucciones que pueden darse por la empresa usuaria a dichos trabajadores. Si la anterior petición de información no es atendida, el contrato suscrito entre las empresas cedente y cesionario se tiene por inexistente, con la consecuencia de generarse una situación de cesión ilegal de trabajadores.

#### **Derogaciones legales a la prohibición de cesión de trabajadores**

La ley establece dos derogaciones al principio de prohibición de cesión de trabajadores: a) la puesta a disposición de trabajadores a través de una empresa de trabajo temporal debidamente autorizada; y b) la puesta a disposición de trabajadores expresamente

autorizada. Por su carácter más novedoso, se analiza a continuación únicamente la segunda de las derogaciones señaladas.

Un empleador puede “prestar” temporalmente sus trabajadores a otra empresa siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones expresamente previstas en la ley: 1) la puesta a disposición de sus trabajadores no puede constituir la actividad normal y principal del empleador cedente (en este caso, se estaría ante una empresa de trabajo temporal); 2) la puesta a disposición sólo puede afectar al personal fijo del cedente; 3) sólo puede tener una duración temporal; 4) la empresa usuaria, el trabajador puesto a disposición y su empresa directa deben formalizar por escrito las condiciones y la duración de la puesta a disposición; y 5) el empleador debe disponer, con carácter previo a la puesta a disposición de sus trabajadores, de una autorización expresa por parte del órgano de Inspección de las leyes sociales. Este último requisito (autorización administrativa previa) tiene algunas excepciones: a) la puesta a disposición realizada en el marco de la colaboración entre empresas que forman parte de una misma entidad económica y financiera; y b) la puesta a disposición para la realización esporádica de tareas especializadas que requieran una cualificación profesional específica.

La empresa usuaria y la empresa a la que pertenece el trabajador puesto a disposición responden solidariamente, durante el periodo de cesión autorizada, del pago de las cotizaciones de seguridad social, de los salarios, indemnizaciones y otro tipo de ventajas que correspondan al trabajador legalmente cedido. Por su parte, la empresa usuaria debe garantizar en todo momento el cumplimiento de la legislación en materia de condiciones de trabajo y de prevención de riesgos laborales en el lugar de trabajo (días festivos, descanso dominical, trabajo nocturno, seguridad y salud laboral, etc.).

### **Sanciones en caso de cesión no autorizada o no conforme con las disposiciones legales**

Las infracciones derivadas de supuestos de cesiones de trabajadores no autorizadas o no conformes con las disposiciones legales pueden ser objeto de sanciones penales o administrativas, que pueden ser aplicadas a las dos empresas incurso en la cesión ilegal (cedente y cesionaria). En el caso de sanción administrativa consistente en multa dineraria, se entiende cometida una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

Además de lo anterior, el contrato suscrito entre un empleador y un trabajador para ser puesto a disposición de un tercero se considera nulo a partir del inicio de la prestación de trabajo para este último. En tal caso, el tercero usuario y el trabajador puesto ilegalmente a su disposición se consideran vinculados por un contrato de trabajo de duración indefinida. Por último, las empresas cedente y cesionaria son responsables solidarias del pago de las cotizaciones de seguridad social, así como del pago de los salarios, indemnizaciones y otras ventajas económicas debidas al trabajador afectado.

## INFORME ANUAL 2012 DE LA OFICINA NACIONAL DE EMPLEO: INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO Y EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES

---

La Oficina Nacional de Empleo belga (ONEM) ha publicado recientemente el informe anual correspondiente al ejercicio 2012, en el que, tras exponerse las tendencias generales del mercado de trabajo belga, se analiza el régimen de medidas activas y pasivas puestas en práctica por el organismo y la evolución de las prestaciones concedidas.

### Tendencias generales del mercado de trabajo

En un contexto de degradación prolongada de la coyuntura económica del país a lo largo del año 2012 en comparación con el ejercicio 2011 (reducción del PIB, disminución del número de horas prestadas por empresas de trabajo temporal, reducción del número de ofertas de empleo, aumento de los despidos colectivos, aumento del número de quiebras empresariales), el empleo ha resistido razonablemente bien la situación descrita, con un aumento de 6.500 personas en 2012 (4.552.000 personas en total). Tanto la población activa (5.188.000 personas) como la población en edad de trabajar (7.254.000 personas), pese a haber aumentado, lo han hecho en menor medida que en años anteriores<sup>8</sup>. Como conclusión de lo anterior, la tasa de empleo durante 2012 se ha situado en Bélgica en el 67,2%, ligeramente inferior al 68,5% de media en la UE y lejos aún del objetivo del 73,2% comprometido por las autoridades belgas en el ámbito de la estrategia “Europa 2020”<sup>9</sup>.

Según datos de Eurostat, la tasa armonizada de desempleo durante 2012 se situó en el 7,3%, lo que supone un 0,1% de incremento sobre la del año 2011. En valores absolutos, el número de demandantes de empleo sin ocupación creció un 2,5% en 2012 hasta alcanzar la cifra de 560.367. El desempleo temporal creció un 14,5% en comparación con el año anterior, alcanzando la cifra de 161.340 personas.

### Evaluación de las medidas activas

El número de beneficiarios en función de cada tipo de medida es el siguiente:

- Trabajadores con contrato a tiempo parcial beneficiarios de una prestación de garantía de ingresos mínimos.- El número de esta categoría de beneficiarios ha disminuido en 2012 en un 1,5% en comparación con el año anterior, pasando de media mensual de 52.515 a 51.715.
- Medidas de activación de la vida laboral.- En el año 2012, un total de 109.487 personas de media mensual se han beneficiado de algún tipo de medida para favorecer su actividad profesional, lo que supone un 12,7% menos que en el año 2011.
- Medidas en materia de formación.- El número de personas en formación a lo largo del año 2012 ha sido 38.250 de media mensual, lo que ha supuesto un incremento de un 2% en relación con el año 2011.
- Bonos de servicio (titres-services).- Entre 2011 y 2012, el número de empresas activas en el régimen de los “bonos de servicio” (trabajos en el hogar) ha aumentado un 1,7% hasta alcanzar las 2.753 unidades, lo que supone un crecimiento inferior al experimentado en años anteriores (+6,6% en 2010 y +5,1% en 2011). Aunque no se disponen de datos del año 2012, en el año 2011 el número de trabajadores de este régimen aumentó un 9,4% en comparación con el año 2010, pasando de 136.915 a 149.827.

<sup>8</sup> Los datos anteriores se refieren a personas de 15 a 64 años de edad.

<sup>9</sup> Estos últimos porcentajes guardan relación con el objetivo de la tasa de empleo de la estrategia “Europa 2020”, que tiene en cuenta las personas con edades comprendidas entre 20 y 64 años.

- Interrupción de la vida profesional y créditos de tiempo.- Ambos regímenes tienen como objetivo permitir una mejor conciliación de la vida privada y la actividad laboral. El número de beneficiarios de estas modalidades ha crecido en 2012, en media mensual, un 0,3% en comparación con el año anterior, habiendo pasado de 271.290 beneficiarios en 2011 a 272.018 en 2012.

### Evaluación de las medidas pasivas

En su conjunto, el número de desempleados perceptores de prestaciones, incluidos los desempleados que perciben complementos de empresa (antiguos prejubilados), ha disminuido un 2,3% en 2012 en comparación con el año 2011, alcanzando la cifra de 645.790 personas frente a las 661.223 del año anterior. Esta reducción se aprecia sobre todo en los desempleados beneficiarios de prestaciones que no son demandantes de empleo por razones de edad, un subgrupo que en el año 2012 ha registrado una bajada del 5,4% en comparación con el 2011 (de 207.263 pasa a 196.144). El otro subgrupo, el de desempleados perceptores de prestaciones que son demandantes de empleo, ha experimentado un descenso del 1% en el año 2012 en comparación con el año anterior, pasando de 453.960 personas a 449.646.

### Evolución del gasto

En 2012, el gasto total realizado por el ONEM, tanto en medidas activas como pasivas, ha alcanzado la cifra (en millones de euros) de 11.339,99 euros, lo que supone un incremento del 2,1% en comparación con el año 2011. Desglosando la cifra anterior, se aprecia que las medidas pasivas supusieron un coste de 6.916,98 euros y las medidas activas supusieron un total de 4.423 euros. De esta última cantidad, 1.607,24 euros corresponden exclusivamente a los bonos de servicio (titres-services), partida que se incrementó un 12,2% en 2012. El gasto total realizado por el ONEM, excluyendo los "titres services", representó el 2,58% del PIB belga en 2012 frente al 2,61% en el año anterior.

El importe de la prestación de desempleo media para los desempleados totales demandantes de empleo alcanzó la cifra de 932,68 euros al mes en el año 2012, lo que supuso un aumento del 3,7% en comparación con el año 2011

### Comparación internacional

El informe anual del ONEM incluye una comparación internacional de la evolución de la tasa de desempleo del año 2011 al año 2012 en el contexto europeo. Mientras que, según datos de Eurostat, la tasa de desempleo pasó en Bélgica del 7,2% al 7,3% (+0,1%), el crecimiento fue mayor en el resto de Europa. En la zona euro pasó del 10,2% al 11,4% (+1,2%) y en la UE 27 pasó del 9,6% al 10,5% (+0,9%). Los anteriores datos ponen de manifiesto que la tasa de desempleo belga se mantiene relativamente estable en la coyuntura actual.

Según el informe, entre las medidas que han contribuido a mantener estable la tasa de desempleo durante 2012 pueden citarse las siguientes:

- El sistema de paro temporal, que ha jugado un papel amortiguador de la crisis para 51.566 empresas y 431.357 trabajadores. El número de días de desempleo temporal por causas económicas aumentó un 15,2% en 2012.
- El sistema de los "titres services", que creció un 8,6% en 2012.
- Las medidas de fomento del empleo, que han facilitado la contratación de parados de larga duración y de edades más avanzadas.

## Perspectivas para el 2013

Las previsiones para el año próximo no son muy halagüeñas. En el mes de diciembre del año pasado la Banca Nacional de Bélgica (BNB) revisó a la baja las perspectivas de crecimiento económico durante el año 2013, previendo un crecimiento nulo como consecuencia de la incertidumbre de empresas y consumidores en relación con la crisis del euro y con la reducción de la actividad económica y de la demanda. En este contexto, la BNB prevé, en materia de empleo, una disminución en el año 2013 de 14.900 unidades.

En términos de tasa de desempleo armonizada del año 2013, la situación anterior llevaría a un incremento de la tasa del 2012, que crecería un 0,3%, pasando del 7,3% al 7,6% según datos de la Oficina Federal de Presupuestos. La Banca Nacional de Bélgica se muestra más pesimista, pronosticando una tasa de desempleo del 8,1% en el 2013.

## SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ABRIL

---

A finales de abril había 560.619 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 4.811 personas en base intermensual y un aumento de 24.267 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2011— se situó en 11,1% (11,0% para los hombres y 11,2% para las mujeres).

A nivel regional y en términos intermensuales, el paro disminuyó en las tres Regiones del país: lo hizo en mayor medida en Valonia (-2.678 personas), seguida por Flandes (-1.525 personas) y Bruselas -608 personas.

En el reparto por sexo se observa un mayor descenso intermensual en el colectivo de los hombres (-2.514 personas) que en el de las mujeres (-2.297 personas); en la variación interanual se produce un mayor incremento en el colectivo de los hombres (+19.593 personas) que en el de las mujeres (+4.674 personas).

La variación por grupos indica que tanto los jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años como los demandantes de empleo de larga duración (2 años y más) y jóvenes demandantes de empleo en período de prácticas de inserción han disminuido en base intermensual en 3.282, 389 y 1.474 personas.

En el reparto por nacionalidades se puede observar que en el pasado mes de abril había 451.213 nacionales, 52.259 ciudadanos UE (de los cuales 4.858 españoles) y 57.147 ciudadanos extracomunitarios demandantes de empleo desocupados.

Los datos adjuntos proceden de la Oficina Nacional de Empleo Belga (ONEM).

ONEM

Direction Statistiques et Etudes

Production: Direction ICT

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN AVRIL 2013

dont  
**FLANDRE WALLONIE Commun. BRUXELLES PAYS - 1m. -12 m.**  
*Germanoph.*

### 1. Demandeurs d'emploi inoccupés ( DEI ) :

Hommes	<b>114.872</b>	<b>125.831</b>	<b>1.344</b>	<b>57.491</b>	<b>298.194</b>	-2.514	+19.593
Femmes	<b>95.304</b>	<b>116.966</b>	<b>1.313</b>	<b>50.155</b>	<b>262.425</b>	-2.297	+4.674
<b>Total</b>	<b>210.176</b>	<b>242.797</b>	<b>2.657</b>	<b>107.646</b>	<b>560.619</b>	-4.811	+24.267
- 1 m.	-1.525	-2.678	-26	-608	-4.811		
- 12 m.	+18.781	+4.222	+48	+1.264	+24.267		

### 2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	<b>25.728</b>	<b>27.503</b>	<b>265</b>	<b>7.610</b>	<b>60.841</b>	-1.848	+5.938
Femmes	<b>17.192</b>	<b>23.326</b>	<b>214</b>	<b>6.626</b>	<b>47.144</b>	-1.434	+2.275
<b>Total</b>	<b>42.920</b>	<b>50.829</b>	<b>479</b>	<b>14.236</b>	<b>107.985</b>	-3.282	+8.213
- 1 m.	-1.746	-1.137	-8	-399	-3.282		
- 12 m.	+5.771	+2.420	+35	+22	+8.213		

### 3. dont les DEI avec une durée d'inactivité de 2 ans et plus :

Hommes	<b>29.051</b>	<b>47.891</b>	<b>396</b>	<b>26.107</b>	<b>103.049</b>	-185	+1.474
Femmes	<b>23.813</b>	<b>44.719</b>	<b>423</b>	<b>23.057</b>	<b>91.589</b>	-204	-2.843
<b>Total</b>	<b>52.864</b>	<b>92.610</b>	<b>819</b>	<b>49.164</b>	<b>194.638</b>	-389	-1.369
- 1 m.	+233	-731	-6	+109	-389		
- 12 m.	+504	-2.737	-14	+864	-1.369		

### 4. dont les jeunes DEI en période de stage d'insertion :

Hommes	<b>7.474</b>	<b>10.343</b>	<b>101</b>	<b>3.227</b>	<b>21.044</b>	-719	+1.337
Femmes	<b>5.445</b>	<b>9.202</b>	<b>90</b>	<b>3.067</b>	<b>17.714</b>	-755	+581
<b>Total</b>	<b>12.919</b>	<b>19.545</b>	<b>191</b>	<b>6.294</b>	<b>38.758</b>	-1.474	+1.918
- 1 m.	-1.039	-151	-7	-284	-1.474		
- 12 m.	+1.074	+917	+5	-73	+1.918		

### 5 Taux de chômage : (classes d'âge de 15 à 64 ans)

( demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2011 : source Steunpunt

WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux \*\*\* )

Hommes	<b>7,2%</b>	<b>14,9%</b>	<b>7,2%</b>	<b>19,7%</b>	<b>11,0%</b>	-0,1%	+0,8%
Femmes	<b>7,0%</b>	<b>16,0%</b>	<b>8,6%</b>	<b>20,5%</b>	<b>11,2%</b>	-0,1%	+0,2%
<b>Total</b>	<b>7,1%</b>	<b>15,4%</b>	<b>7,8%</b>	<b>20,1%</b>	<b>11,1%</b>	-0,1%	+0,5%
- 1 m.	-0,1%	-0,2%	-0,1%	-0,1%	-0,1%		
- 12 m.	+0,6%	+0,2%	+0,1%	+0,3%	+0,5%		

\*\*\* Pour Bruxelles : source population active BNB 2012 (clef EFT)

## Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de: AVRIL 2013 -

## PAYS

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
<b>Belgique</b>	<b>235.111</b>	<b>18.825</b>	<b>216.102</b>	<b>15.460</b>	<b>451.213</b>	<b>34.285</b>
Autriche	30	0	36	3	66	3
Bulgarie	799	34	801	38	1.600	72
Chypre	3	0	8	1	11	1
République Tchèque	267	14	188	11	455	25
Allemagne	801	25	792	32	1.593	57
Danemark	28	0	37	0	65	0
Espagne	2.923	72	1.935	79	4.858	151
Estonie	12	0	16	1	28	1
Finlande	30	0	45	3	75	3
France	4.929	207	5.425	262	10.354	469
Grande Bretagne	491	17	317	13	808	30
Grèce	632	20	472	22	1.104	42
Hongrie	125	3	166	6	291	9
Irlande	66	5	57	1	123	6
Italie	8.286	158	6.141	167	14.427	325
Lituanie	37	2	83	4	120	6
Luxembourg	106	6	82	5	188	11
Lettonie	28	1	53	3	81	4
Malte	9	0	3	0	12	0
Pays-Bas	3.944	112	3.543	111	7.487	223
Pologne	1.463	56	1.317	60	2.780	116
Portugal	1.752	89	1.171	64	2.923	153
Roumanie	890	77	1.011	102	1.901	179
Slovaquie	407	15	365	15	772	30
Slovénie	7	0	18	1	25	1
Suède	58	3	54	1	112	4
<b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>	<b>28123</b>	<b>916</b>	<b>24136</b>	<b>1005</b>	<b>52259</b>	<b>1921</b>
<b>TOTAL U.E.</b>	<b>263234</b>	<b>19741</b>	<b>240238</b>	<b>16465</b>	<b>503472</b>	<b>36206</b>
Suisse	31	3	60	5	91	8
Congo (Rép. démocratique)	2.173	85	2.207	137	4.380	222
Algérie	1.531	38	526	25	2.057	63
Croatie	30	1	27	2	57	3
Maroc	8.826	172	4.293	256	13.119	428
Macédoine	460	25	255	13	715	38
Norvège	15	0	13	0	28	0
Serbie + Monténégro	588	44	354	35	942	79
Tunisie	748	37	236	15	984	52
Turquie	3.148	67	1.513	58	4.661	125
Réfugiés et apatrides	1.093	85	679	88	1.772	173
Autres nationalités hors U.E.	16.317	746	12.024	615	28.341	1.361
<b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>	<b>34.960</b>	<b>1.303</b>	<b>22.187</b>	<b>1.249</b>	<b>57.147</b>	<b>2.552</b>
<b>TOTAL ETRANGERS</b>	<b>63.083</b>	<b>2.219</b>	<b>46.323</b>	<b>2.254</b>	<b>109.406</b>	<b>4.473</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>298.194</b>	<b>21.044</b>	<b>262.425</b>	<b>17.714</b>	<b>560.619</b>	<b>38.758</b>

## CANADÁ

### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO<sup>10</sup>

---

#### Estabilidad del empleo en abril

Tras el importante descenso de marzo, el empleo ha permanecido prácticamente inalterable en Canadá en abril (+12.500, +0,1%). La tasa de desempleo sigue en el 7,2% (1.361.700 desempleados). Con relación a hace doce meses, Canadá ha ganado 162.500 empleos (+0,9%), todos ellos a tiempo completo. El empleo ha crecido en abril en el sector público y entre los trabajadores de 25 a 54 años.

#### Distribución del empleo en abril de 2013

##### Empleo público, privado y autoempleo.

El sector público ha ganado 34.200 empleos en abril (+0,9%), mientras que ha habido pocos cambios en el sector privado (-20.000, -0,2%) y en el autoempleo (-1.700, -0,1%). En los 12 meses anteriores, el empleo en el sector público ha crecido un 2,6% (+93.500), mientras que el autoempleo lo ha hecho en el 2,2% (+58.900) y el empleo en el sector privado ha cambiado poco (+10.000, +0,1%).

##### Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

En abril se han ganado 36.000 empleos a tiempo completo (+0,3%) y se han perdido 23.600 a tiempo parcial (-0,7%). En los últimos 12 meses, el empleo a tiempo completo ha crecido un 1,3% (+183.900), y el a tiempo parcial ha disminuido un 0,6% (-21.500).

##### Distribución por sexo y edad.

En abril, se cuantifican 31.000 personas más de entre 25 y 54 años trabajando, especialmente hombres, con lo cual la tasa de desempleo para este grupo de edad ha caído tres décimas, hasta el 5,8%, habiendo crecido su empleo un 0,6% (+69.000) en los últimos 12 meses. Los jóvenes de 15 a 24 años, cuyo empleo ha cambiado poco en los últimos 12 meses, han perdido 19.000 empleos en abril, y su tasa de desempleo se ha situado en el 14,5%. Finalmente, el empleo entre los mayores de 55 años apenas ha variado en abril, aunque al haber más de ellos buscando empleo, su tasa de desempleo ha crecido un 0,3%, hasta el 6,1%; en los últimos 12 meses, el empleo en este grupo de edad ha crecido un 3,5% (+111.000), principalmente debido al envejecimiento de la mano de obra.

##### Distribución por sectores de actividad.

El sector manufacturero ha ganado 21.000 empleos en abril, el primer mes con datos positivos desde junio de 2012; el empleo en este sector ha disminuido un 2,9% (-52.000) respecto a 12 meses antes. En abril, el número de empleados en la administración pública ha crecido en 13.000: con relación a 12 meses antes, el empleo en el sector ha crecido un 2,6% (+25.000). Por su parte, el sector del transporte y el almacenamiento ha perdido 21.000 empleos en abril, llevando el empleo en el sector a niveles de hace 12 meses. Y los "otros servicios", como reparaciones y mantenimiento o servicios personales y domésticos,

---

<sup>10</sup> Fuente: Informe de abril sobre la "Labour Force Survey" ("The Daily" de "Statistics Canada" de 10 de mayo de 2013).

han perdido 19.000 empleos en abril (en los últimos 12 meses, el empleo en este sector ha caído un 7,3%).

#### Distribución territorial.

Alberta ha ganado 15.000 empleos en abril, lo que ha hecho bajar 4 décimas su tasa de desempleo, hasta situarse en el 4,4%; con relación a hace un año, el empleo en esta provincia ha crecido un 1,9%. Manitoba ha perdido 11.000 empleos este mes, lo que retrotrae su empleo a su situación de hace 12 meses y hace subir su tasa de desempleo 8 décimas, hasta el 5,8%. Finalmente, decir que el empleo ha cambiado poco en Ontario en abril, permaneciendo su tasa de desempleo en el 7,7% (el empleo en esta provincia ha crecido un 1% en los últimos 12 meses). Y algo parecido ha ocurrido en Quebec, cuya tasa de desempleo se ha situado en abril en el 7,8% y cuyo empleo ha crecido en los últimos 12 meses un 1,1%.

## EE.UU.

### **SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ABRIL**

---

#### **Datos generales**

Según publicó el día 3 de mayo el Departamento de Trabajo, en el mes de abril se generaron 165.000 puestos de trabajo. La cifra de creación de empleos mejoró las expectativas de los analistas, cuya media preveía un crecimiento de 140.000. El informe, además recoge modificaciones al alza de los datos de empleo de febrero (+64.000) y de marzo (+50.000).

La tasa de desempleo descendió una décima de punto, situándose en el 7,5%, su nivel más bajo en más de cinco años. Desde principios de año, la tasa de paro ha descendido cuatro décimas.

En cifras, el número de desempleados descendió en 83.000 en abril, situándose en 11.659.000 y registrando un descenso interanual de casi 900.000. En abril de 2012 la cifra de parados se situaba en 12.518.000.

El número de activos en el mes de abril fue de 155.238.000, tras experimentar un incremento mensual de 210.000. En abril de 2012 el dato se situaba en 154.451.000. La tasa de actividad se mantuvo sin variación en el 63,3%, con un descenso interanual de tres décimas.

#### **Metodología**

Es necesario señalar que los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta que se realiza sobre las nóminas, que aportan 390.000 centros de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos a paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA y elaborada según las pautas de la OIT). Conviven así dos fuentes diferentes y no son comparables los datos de una y de otra (el empleo de la de nóminas con las cifras de paro y actividad de la de hogares).

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en abril se crearon 293.000 empleos.

#### **Empleo y desempleo según distintas variables**

##### **Desempleados de larga duración, "infraempleados" y "desanimados"**

A nivel nacional, en el mes de abril el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 258.000 personas con respecto a la cifra del mes de marzo, situándose en 4.353.000 y registrando un descenso interanual de 650.000. El 37,4 por ciento de los parados han permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 54,3 por ciento durante al menos 15 semanas. Se registraron sendos incrementos de 10.000 personas en el número de parados durante menos de cinco semanas y entre 5 y 14 semanas, y otro mayo (+230.000) en el número de desempleados entre 15 y 26 semanas.

Aproximadamente 2,3 millones de personas (cifra que se mantiene sin variación tanto mensual como interanual) no se contabilizaron en las estadísticas de paro por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 800.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 13,9%, dato que registra un incremento mensual de una décima de punto y un descenso interanual de seis décimas de punto.

### Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que el sector privado creó 176.000 puestos de trabajo, levemente por encima de la media mensual de los últimos doce meses, que se cifra en 159.000. El sector industrial, tras la pérdida de 3.000 empleos en marzo, no experimentó variaciones y no creó ni perdió empleos, mientras que la construcción, tras haber mantenido una tónica de crecimiento desde el mes de septiembre, destruyó 6.000 puestos de trabajo.

En los servicios destacó la creación de empleos en las ETTs (+73.000), la hostelería (+43.000) y el comercio minorista 29.000. El único revés de importancia se registró en el sector audiovisual (-9.000). Las administraciones públicas suprimieron 11.000 puestos de trabajo, registrándose las mayores pérdidas en la administración federal.

### Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

Entre los principales grupos de población, el único incremento de la tasa de paro (+0,2%) afectó a los varones adultos, cuya tasa se eleva al 7,1%. El descenso de mayor cuantía (-0,3%) recayó sobre las mujeres adultas, cuya tasa baja al 6,7%, seguido del de la población de origen hispano (-0,2%), descendiendo su tasa al 9,0%. Los otros dos descensos, del 0,1%, beneficiaron a los menores de 20 años y a los trabajadores de raza negra, cuyas tasas respectivas bajan al 24,1% y el 13,2%. La tasa de la población de raza blanca se mantuvo estable, en el 6,7%.

En el desglose según el nivel educativo de los desempleados, se comprueba que tuvo lugar un importante incremento de medio punto en la tasa de paro de los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato, con lo que su tasa de desempleo sube al 11,6, y otro de apenas una décima en la de los trabajadores que cuentan con titulación superior (licenciatura, master o doctorado), subiendo su tasa al 3,9%. El único descenso, del 0,2% correspondió a los trabajadores que tras terminar el bachillerato no llegaron a cursar estudios universitarios, bajando su tasa de desempleo al 7,46%. No se produjo variación en la tasa de paro de los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, manteniéndose en el 6,4%.

### Empleo y desempleo por estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al mes de marzo) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en 23 estados, se redujo en 26 y en el Distrito Federal de Columbia, y se mantuvo sin cambios solamente en un estado, Nuevo México. Los mayores incrementos se registraron en Florida (+37.000) y California (+26.000), mientras que las mayores pérdidas de puestos de trabajo se registraron en Ohio (-20.000), e Illinois (-18.000). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 26 estados y en el Distrito Federal, se incrementó en 7 y se mantuvo sin cambios en los 17 restantes. Solamente siete estados registraban una tasa de paro superior al 9%. Illinois cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 9,5%, mientras que el 3,3%

de Dakota del Norte es la más baja. En términos interanuales, el empleo ha crecido en 49 estados y en el Distrito de Columbia y solamente descendió en un estado. Dakota del Norte registró el mayor crecimiento porcentual del número de empleos, seguido de Utah. El único descenso tuvo lugar en Pennsylvania.

### **Prestaciones por desempleo**

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a 4.963.449 durante la semana que terminó el 13 de abril con una tasa de percepción de prestaciones del 42,57%.

Un total de 3.019.000 trabajadores percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 20 de abril, 12.000 más que la semana anterior. La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 2,3% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con esta cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía la prestación era del 25,89%.

### **Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social**

Los datos de empleos creados, sumados a las importantes revisiones al alza de los datos de los dos meses anteriores, hacen pensar que el mercado laboral se encuentra en mucho mejor forma de lo esperado, especialmente si se toma en consideración el impacto negativo de la reducción obligatoria del gasto federal o de temas como el incremento del tipo de cotización a la seguridad social.

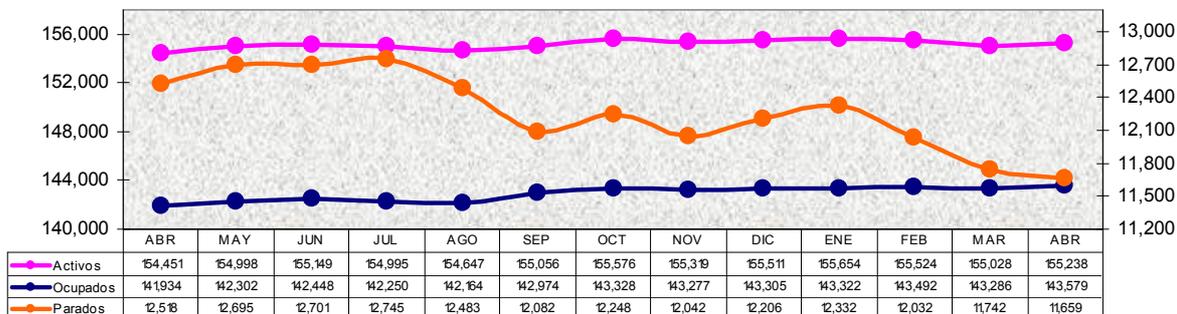
El descenso de la tasa de desempleo que se viene produciendo en los últimos meses (cuatro décimas desde principio de año) es un dato engañoso, pues la reducción se ha producido en parte por un estancamiento de la población activa. Así, la tasa de actividad se mantiene en el 63,3 por ciento, su nivel más bajo de los últimos 34 años.

El informe se interpreta como una señal de que la suavización del crecimiento del mercado laboral del mes de marzo no representó el inicio de una tendencia, y que el número de puestos de trabajo continuará creciendo a ritmo lento.

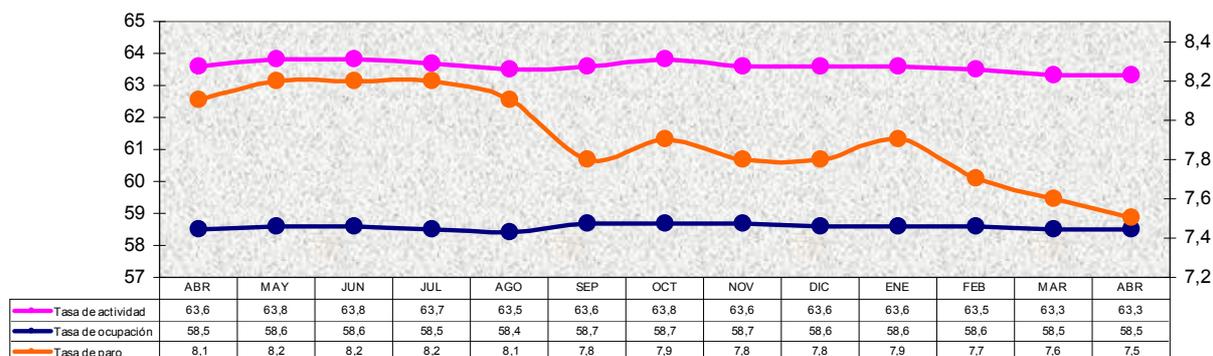
Aún así, el mercado de trabajo está 2,6 millones de empleos por debajo de su cifra de enero de 2008, por lo que la recuperación está siendo la más lenta desde la Segunda Guerra Mundial. Con la lentitud actual de creación de empleos, el pleno empleo no se alcanzaría hasta el año 2021.

## ANEXO

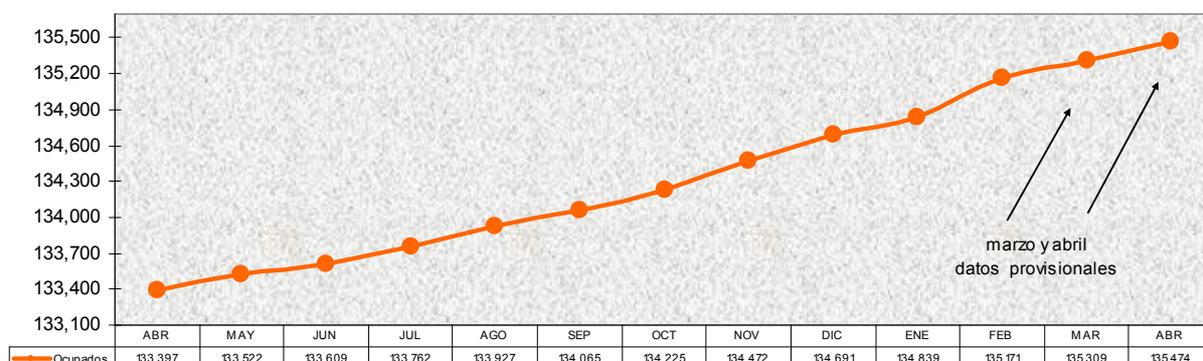
**Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos**  
**Abril 2012 - Abril 2013**  
**(Datos EPA)**



**Tasas (%)**  
**Empleo y desempleo Estados Unidos**  
**Abril 2012 - Abril 2013**



**Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)**  
**Abril 2012 - Abril 2013**  
**(Datos Encuesta Empresas)**



## FRANCIA

### **PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE LEY SOBRE LA REFORMA LABORAL EN EL SENADO<sup>11</sup>**

---

En la presentación ante el Senado el 17 de abril de 2013 del proyecto de ley sobre la reforma laboral, fruto del acuerdo de 11 de enero de 2013, el ministro de trabajo Michel Sapin declaró que es un texto de progreso porque:

- Cambiará ciertos aspectos de la vida de millones de trabajadores y de miles de empresas;
- Contiene grandes evoluciones;
- Rompe con la “locura” francesa que consiste en preferir el despido a otras formas de adaptación;
- Ofrece la posibilidad de proteger al mismo tiempo el empleo y la actividad.

Como lo ha hecho en ocasiones precedentes ante los medios de comunicación, basándose en el acuerdo negociado entre interlocutores sociales sobre la reforma laboral, acuerdo que constituye la base del proyecto de ley, Michel Sapin ha hecho el elogio del diálogo social “a la francesa”. Es una forma de diálogo que consiste en dar la palabra a los que saben mejor que nadie lo que quieren, lo que están dispuestos a conceder y aquello que no concederán jamás.

Tras cuatro meses de intensa negociación, los agentes sociales alcanzaron un acuerdo de reforma el 11 de enero. “A partir de ahí, dice el ministro, comienza la actuación de los agentes políticos de escribir la ley sin olvidar el doble deber de los representantes del pueblo en el Parlamento:

- Deber de lealtad hacia los agentes que firmaron el acuerdo. Debe respetarse el equilibrio del texto negociado, incluso si cada organización puede pensar, según su propia sensibilidad, que el tal o cual disposición va muy lejos o se queda corta. Es lo que se denomina un compromiso social, cuyo equilibrio debe ser respetado si no se quiere instaurar un descrédito o una desconfianza hacia toda iniciativa futura en materia de diálogo social: si el acuerdo no vale para nada, ¿para que negociar y firmar? “Vuestra responsabilidad en este punto es inmensa”.
- “Un segundo deber, deber de transparencia hacia los sindicatos CGT y FO que han participado en las negociaciones, han aportado su contribución pero no han firmado el acuerdo final”. El hecho que los no firmantes, en aplicación de las reglas sobre la representatividad, sean minoritarios no significa que no deban ser escuchados. Pero, también “hay que decir que ser minoritarios no confiere a estas organizaciones una legitimidad superior a las organizaciones mayoritarias que han aceptado el riesgo del compromiso porque consideran que este hace avanzar los derechos de los trabajadores y del empleo”.

Michel Sapin comunica a los senadores que “este principio de lealtad y de escucha es el que ha guiado el pase del acuerdo de 11 de enero de 2013 a la ley”.

No obstante, dada la amplitud de temas y la complejidad de los mismos, el Gobierno hubo de aportar algunas precisiones en el proyecto de ley, respetando la transparencia y el interés general. El examen posterior del proyecto de ley por los diputados de la Asamblea nacional dio lugar a algunas modificaciones y mejoras que, según la mayoría de los

---

<sup>11</sup> Discurso del ministro de Trabajo en el Senado  
*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 167*

implicados en el acuerdo, no aporta variaciones sustantivas al equilibrio del acuerdo de 11 de enero.

Una vez que el Senado se pronuncie sobre el proyecto se habrá expresado la “totalidad de la soberanía nacional”.

Tras esta introducción, el ministro explicó el proyecto de ley sobre la reforma laboral a los senadores. A la pregunta que se hacen los ciudadanos ¿Cómo ofrecer y conservar la seguridad del empleo? el proyecto aporta tres tipos de respuestas con diversas medidas para:

- La reducción de la precariedad;
- Crear nuevos derechos individuales y colectivos para los trabajadores
- Desarrollar las herramientas de conservación del empleo en un contexto económico difícil.

Actualmente, 8 empleos de cada 10 se cubren con contratos de duración determinada (CDD), lo que representa una cierta precariedad de la que son víctimas, principalmente, los jóvenes y las mujeres.

Para luchar contra esta precariedad, se modifica el importe de las cotizaciones al seguro de desempleo, aumentándolas en los contratos de trabajo de corta duración para que “mañana, contratar con CDD de corta duración sea mas caro que contratar con contrato de duración indefinida” (CDI).

También se combate la precariedad instaurando la conservación y acumulación del derecho a prestación por desempleo devengada y no percibida.

En materia de trabajo a tiempo parcial, actualmente se “impone” la reducción del tiempo de trabajo, la ley que se examina establece que el uso del tiempo parcial solo podrá hacerse a petición del trabajador o por acuerdo de sector si, y solamente si, se revisa la organización del trabajo en la empresa.

A la seguridad del empleo contribuye la atribución de nuevos derechos a los trabajadores, principalmente a los precarios o a los de empresas pequeñas y medias (PME).

El primero de estos derechos es el derecho a la asistencia sanitaria mediante la generalización de la cobertura complementaria sanitaria. 4.000.000 de trabajadores no tienen derecho a una mutua complementaria colectiva cofinanciada por el empresario y más de 400.000 trabajadores no tienen mutua por no disponer de suficientes medios económicos para pagarla individualmente. “No se puede admitir” declara el ministro a los senadores.

Para paliar este problema y que los trabajadores tengan una mutua complementaria, la ley prevé que se negocie pero, si no se alcanza un acuerdo de sector o de empresa se dispondrá la suscripción obligatoria de una mutua complementaria sanitaria para los trabajadores a partir del 1 de enero de 2016.

Otros derechos, a la formación profesional o a la movilidad profesional con ciertas garantías, refuerzan la seguridad del empleo.

La ley contiene un importante avance en materia de formación: la cuenta personal de formación, cuenta que acompañará al trabajador a lo largo de todo su itinerario profesional. Actualmente, dejar su empleo equivale, a menudo, a perder los derechos adquiridos a la formación, justo en un momento en el que esta es más necesaria que nunca. La ley sienta

unos principios de conservación y utilización diferida del derecho a la formación que deberán concretar los agentes sociales a través de la negociación.

La ley crea un derecho a la movilidad profesional con garantías, consistente en la posibilidad de ir a trabajar a otra empresa y volver a la anterior o quedarse en la nueva.

Pero más allá de estos progresos evidentes, la profunda novedad de este proyecto de ley, según el ministro, es el dar a los agentes económicos y sociales la capacidad de preservar el empleo.

Actualmente, la falta de previsión y anticipación sobre las evoluciones de la actividad económica y de las aptitudes y talentos necesarios requeridos, la falta de información adecuada de los trabajadores, la falta de negociación con los interlocutores sociales en las empresas, hace que estas no tomen medidas anticipadas frente a las crisis o escondan su situación hasta que es tarde. Entonces, en ese momento, no hay más que una solución: el despido. "La debilidad de nuestro mercado de trabajo es a menudo esa: considerar el empleo como la variable de ajuste". Michel Sapin denomina este comportamiento como "la preferencia francesa por el despido".

La ley ofrece varias alternativas al despido: acuerdos de conservación del empleo, actividad parcial y movilidad.

Sienta las bases de un nuevo modelo francés: uno modelo capaz de buscar más competitividad al mismo tiempo que combate la inseguridad jurídica y el miedo a contratar y lo hace no aumentando la precariedad, sino anticipándose a los cambios venideros, ofreciendo más seguridad a los itinerarios profesionales y dando nuevas garantías colectivas. La característica principal del modelo social francés es, según el ministro, que ha sido negociado.

Además, se conceden importantes poderes de negociación para poder anticipar y acompañar las mutaciones económicas:

- Los acuerdos de conservación de empleo serán una nueva alternativa frente al despido, ofreciendo, al mismo tiempo, garantías importantes a los trabajadores.
- La actividad parcial (modalidad del trabajo a tiempo parcial) será simplificada y refundida en un único texto.
- Otra gran novedad de este texto es el refuerzo de la participación de las instituciones representativas de personal en la anticipación y consulta de la estrategia de la empresa. Los trabajadores serán mejor informados y más consultados, dispondrán de una base de datos con informaciones de utilidad y debatirán sobre las orientaciones estratégicas de la empresa. "Si cada uno cumple con su papel y utiliza lealmente estas nuevas disposiciones, la naturaleza del dialogo social interno cambiarán".
- Representantes de los trabajadores entrarán a formar parte de los consejos de administración de las grandes empresas (de 5.000 o más trabajadores en Francia y 10.000 o más en el mundo) y participarán en el consejo como administradores.
- Si a pesar de todas las medidas previas no es posible evitar el despido de los trabajadores, el proyecto de ley modifica profundamente el procedimiento de despido.

Las nuevas normas ofrecen dos opciones en materia de planes sociales:

- Un acuerdo mayoritario que apruebe el plan social (“plan de sauvegarde de l’emploi”), lo que supone utilizar los medios para convencer a las organizaciones que representan más del 50% de los trabajadores, a comprometerse con el plan negociado, o
- Una homologación por la Administración del plan social propuesto por la empresa. La Administración se asegura de esta manera que la empresa consagra los medios necesarios, proporcionados a su situación, en el plan social y respeta sus obligaciones.

Para el ministro es falso afirmar que el despido será más fácil. Al igual que el acuerdo mayoritario, la homologación administrativa es un avance para los trabajadores. Antes, la Administración no podía intervenir. Mañana, sin una decisión de homologación no podrá hacerse nada. Para las empresas, los procedimientos se enmarcarán jurídicamente y en el tiempo.

A la vista de lo expuesto, explica Michel Sapin, se comprende que los nuevos poderes de negociación tienen un sentido, a condición que la Administración y el sistema judicial sean los garantes del respeto del orden público social y de la facultad de cada uno de hacer respetar sus derechos mediante la acción judicial.

#### **Estado actual de tramitación del proyecto de ley**

El proyecto fue examinado y aprobado en primera lectura por la Asamblea Nacional y el Senado. Posteriormente, el 23 de abril, se ha reunido una Comisión paritaria mixta, compuesta de senadores y diputados para dar una redacción al proyecto con la incorporación de las modificaciones introducidas por ambas cámaras.

El Texto de la Comisión paritaria mixta ha sido aprobado por la Asamblea Nacional el 24 de Abril y el Senado lo hará con toda probabilidad el 14 de mayo de 2013.

Esta será la última etapa de la tramitación parlamentaria.

#### **PROTECCION DEL EMPLEO: EL SENADO HA SUPRIMIDO LAS DISPOSICIONES RELATIVAS A LAS INSTITUCIONES REPRESENTATIVAS DEL PERSONAL<sup>12</sup>**

El proyecto de ley de Protección del empleo fue votado en primera lectura por el Senado el 20 de abril de 2013. A pesar del dictamen desfavorable de la Comisión de Asuntos sociales y del Gobierno, los senadores suprimieron el artículo 4 del proyecto de ley sobre la Protección del empleo, relativo a las nuevas modalidades de información y consulta de las Instituciones Representativas del Personal (IRP). Las otras disposiciones del proyecto de ley relativas al empleo fueron objeto de escasas modificaciones con relación al texto adoptado por los diputados el 9 de abril.

#### **Supresión de las disposiciones relativas a las IRP**

A pesar de lo que se esperaba, los senadores suprimieron el artículo 4 del proyecto de ley, que instauraba una base de datos única y dos nuevas consultas al Comité de Empresa (CE)

<sup>12</sup> Liaisons Sociales Quotidien n° 16332, de 23/04/2013

en relación con las orientaciones estratégicas de la empresa y el crédito fiscal competitividad-empleo (CICE), delimitaba los plazos de emisión de los dictámenes del Comité de Empresa y los peritajes, y preveía la instauración de una instancia de coordinación de los Comités de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CHSCT). Según los autores (Grupo comunista republicano y ciudadano) de la enmienda que suprime este texto, “la nueva consulta al Comité de Empresa sobre las orientaciones estratégicas de la empresa no constituye un nuevo derecho en la medida en que el mismo Comité no puede pretender a ningún derecho sobre las propias orientaciones, y que el empresario no está obligado, en ningún caso, a justificar su decisión de no cumplir el dictamen del CE.

Incluso, la participación de la empresa en la financiación del peritaje que pudiera ser solicitado por el CE así como los plazos previstos, no pueden convertir este derecho en efectivo y, por lo tanto, no pueden constituir la respuesta que esperan los trabajadores y las organizaciones sindicales”.

### **Puntualización relativa a la participación de los trabajadores en los órganos de dirección**

Los senadores también han aportado algunas modificaciones a las disposiciones relativas a la apertura de los Consejos de Administración de las grandes empresas a los trabajadores. Se verían afectadas por esta obligación las sociedades que empleen, a la clausura de dos ejercicios consecutivos (y no ya a la clausura de cada uno de los dos últimos ejercicios), a cierto número de trabajadores en Francia y/o en el extranjero. Los senadores han descartado del ámbito de aplicación a las filiales que cumplan estos criterios cuando dependan de sociedades que no están sometidas a esta obligación.

Pero el principal retoque efectuado por los senadores se refiere al procedimiento de modificación de los estatutos destinados a establecer las modalidades de designación de los trabajadores que participen en los órganos de dirección. Esta modificación se llevara a cabo en una Asamblea general extraordinaria, a los seis meses que siguen el cierre del segundo de los dos ejercicios antes citados, tras el dictamen, según el caso, de los Comité de Grupo, Comité Central de Empresa o Comité de Empresa.

Cuando la Asamblea general extraordinaria no se reúna en el plazo señalado, cualquier trabajador podrá solicitar al presidente del tribunal que resuelva por el procedimiento de urgencia, que ordene al consejo de administración de convocar a una asamblea general extraordinaria y presentar a ésta los proyectos de Resoluciones que tienden a modificar los estatutos. También se podrá recurrir a un juez que, de forma coercitiva, obligue a la organización de elecciones de representantes del personal, cuando los estatutos no hayan sido modificados.

Por lo que se refiere a los medios de los trabajadores administradores, el tiempo concedido para el ejercicio de su mandato será considerado como tiempo de trabajo.

Finalmente, los senadores han modificado la fecha de aplicación de la obligación. Las empresas continuarán teniendo hasta el 2014 para modificar sus estatutos. Pero la designación o la elección de los representantes de los trabajadores debería producirse, a más tardar, el primer día del 26° mes que sigue la fecha de publicación de la ley. Sin embargo, el procedimiento de prescripción por el juez se aplicará cuando no se respeten los plazos de modificación de los estatutos y de designación o elección de los representantes de los trabajadores.

## Acuerdos de mantenimiento en el empleo y reforma de los despidos

Por lo que se refiere a los acuerdos de mantenimiento en el empleo, los senadores han previsto que en caso de rescisión del contrato de trabajo, consecutiva a la decisión del juez de suspender los efectos del acuerdo, el cálculo, no sólo de las indemnizaciones legales sino también convencionales, por despido, se haría sobre la base de la remuneración del trabajador en el momento de la rescisión o, si es superior, sobre la base de la remuneración previa a la celebración del acuerdo.

Las disposiciones que reforman el procedimiento de despido por razones económicas se modificaron aparte. Así, los senadores han previsto plazos específicos cuando la PSE resulta de un plan de protección decidido por el tribunal de comercio. En ese caso, los plazos a disposición de la administración para la validación del acuerdo colectivo o, a falta de acuerdo, la homologación del documento unilateral, quedarán reducidos a ocho días a contar de la última reunión del Comité de Empresa en caso de rectificación judicial y, a cuatro días, en caso de liquidación judicial.

Esta enmienda tiene por objeto permitir garantizar la asunción por el AGS de las indemnizaciones por despido, en el ámbito de un plan de protección. En efecto, esta asunción sólo será posible si los despidos se producen en el mes que sigue el juicio del tribunal de Comercio que decida el plan. Cuando la autoridad administrativa deniegue la validación o la homologación, el empresario, administrador o liquidador, deberá consultar al Comité de Empresa en el plazo de tres días. Según los casos, el documento modificado y el dictamen del CE o una cláusula adicional al acuerdo colectivo, serán transmitidos a la autoridad administrativa, que deberá pronunciarse en el plazo de tres días.

## Ajuste de las cotizaciones por desempleo

Por lo que se refiere a la posibilidad para los interlocutores sociales de prever un ajuste de los tipos de cotización al seguro de desempleo, en función de la naturaleza del contrato de trabajo afectado, los diputados habían introducido una enmienda que obligaba a los interlocutores sociales a fijar estos tipos con objeto de no reducir el producto de las contribuciones. Los senadores suprimieron esta precisión, considerando que estaba en contradicción con el objetivo perseguido, a saber, incitar a las empresas a no recurrir a los contratos de corta duración y a desarrollar la contratación de jóvenes con un CDI. Si la Unión nacional interprofesional para el Empleo en la Industria y el Comercio (Unedic), organismo que gestiona el seguro de desempleo en Francia, sufre una pérdida de ingresos, esto será, a su modo de ver, compensado tarde o temprano con menores cargas de prestación por desempleo y contribuirá a una mayor eficacia de la política del empleo.

## Adaptación de las disposiciones sobre la jornada a tiempo parcial

Los senadores han modificado escasamente las disposiciones relativas a la jornada a tiempo parcial dado que la duración mínima del trabajo semanal continúa establecida en 24 horas. No obstante, a propuesta del Gobierno, introdujeron dos nuevas excepciones a la duración mínima, una que afecta a las empresas de trabajo temporal de inserción y la otra, a las asociaciones intermediarias.

Dado que el objeto de estas estructuras es proponer empleo a personas muy alejadas del mercado laboral, pareció necesario poder adaptar su tiempo de trabajo a su situación, como en las otras estructuras de inserción por la actividad económica (talleres y obras de inserción y empresas de inserción) y para los trabajadores con contratos subvencionados.

## Desarrollo de la Gestión Previsible del Empleo y las Competencias (GPEC)

El proyecto de ley inicial preveía la posibilidad de abordar, en el ámbito de la negociación trienal de empresa y de sector sobre la GPEC, la cuestión de la información a las empresas subcontratadas en relación con las orientaciones estratégicas de la empresa que afecten a sus oficios, empleo y competencias. Una nueva enmienda va más allá y prevé que este tema se acometa de forma obligatoria.

Además, los senadores también han previsto que, de manera facultativa, la negociación pueda también referirse a las modalidades de asociación de las empresas subcontratadas al dispositivo de GPEC de la empresa libradora.

## **PROTECCIÓN DEL EMPLEO: LOS SENADORES ANULAN EL RECURSO A LAS CLÁUSULAS DE DESIGNACIÓN DE MUTUAS SANITARIAS COMPLEMENTARIAS<sup>13</sup>**

La posibilidad de recurrir a cláusulas “de designación” de una mutua sanitaria complementaria ha sido descartada en favor de cláusulas “de recomendación”. Así lo decidieron los senadores, el pasado día 20 de abril, con el voto en primera lectura del proyecto de ley relativo a la Protección del empleo. A continuación se detallan las enmiendas aportadas a los capítulos “Salud” y “Empleo”.

### Generalización de la mutua sanitaria complementaria privada

El proyecto de ley votado por los diputados en primera lectura el 9 de abril, especifica que en las empresas donde ya se ha formalizado un contrato con una mutua complementaria, la cobertura prevista por acuerdo sectorial o de empresa deberá ser, al menos, tan favorable como la prevista por una cobertura mínima “en cada una de las categorías de contingencias”. Ahora, el Senado retoma esta redacción para atenerse a la versión inicial del proyecto de ley: la cobertura existente deberá ser “al menos tan favorable como una cobertura mínima”

Por otra parte, los senadores juzgaron necesario atenerse a la voluntad de los interlocutores sociales firmantes del Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) del 11 de enero de 2013, de garantizar la libertad de elección de las empresas en cuanto a un seguro privado complementario de salud. Así, votaron una enmienda que prevé que los acuerdos colectivos sectoriales deberán dar a las empresas la libertad de seleccionar el o los organismos aseguradores de su elección, prohibiendo de esta forma las cláusulas de designación de una mutua. Los interlocutores sociales tendrán únicamente la posibilidad de recurrir a las cláusulas de recomendación, dado que los acuerdos colectivos no podrán recoger la recomendación de un organismo asegurador único.

### Otra especificación importante

Con objeto de tener en cuenta la situación de los trabajadores con empresarios múltiples o con jornada muy parcial, la financiación por el empresario de la cobertura complementaria a altura del 50 % como mínimo, no será aplicable en estos casos. Un decreto fijará las modalidades de la asunción empresarial que, por ejemplo, podría calcularse sobre la base de un volumen horario mensual prorrateado entre empresarios, si procede.

<sup>13</sup> Liaisons Sociales Quotidien, n° 16332 de 23/04/2013

Finalmente, aunque el contenido de la cobertura complementaria de sanidad (contingencias) se remite a los interlocutores sociales (en particular, los casos de dispensa de afiliación), en adelante se preverá que cuando un trabajador, forma personal o como derechohabiente, se beneficia de una mutua complementaria sanitaria en la fecha de la firma del acuerdo sectorial, pueda solicitar una exención de afiliación.

Finalmente, aunque el contenido de la cobertura complementaria de sanidad (contingencias) se remite a los interlocutores sociales (en particular, los casos de dispensa de afiliación), en adelante se preverá que cuando un trabajador, forma personal o como derechohabiente, se beneficia de una mutua complementaria sanitaria en la fecha de la firma del acuerdo sectorial, pueda solicitar una exención de afiliación.

### **Mantenimiento gratuito de la cobertura « Salud y previsión »**

El Senado también ha rectificado las disposiciones relativas a la mejora de la portabilidad<sup>14</sup> de las contingencias “salud y previsión”, en favor de los antiguos trabajadores de una empresa desempleados. Una enmienda específica que el periodo de duración del mantenimiento de estas garantías, en el caso de una sucesión de contratos efectuados ininterrumpidamente con el mismo empresario, debería ser igual a la suma de los periodos de duración de estos contratos. Otra precisión: las disposiciones relativas a la *portabilidad* serán aplicables “en las mismas condiciones, a los derechohabientes de los trabajadores que se beneficiaban efectivamente en la fecha del cese del contrato de trabajo”.

En cuanto al otro dispositivo de conservación de las contingencias, los senadores decidieron que los antiguos trabajadores tendrán la posibilidad de solicitar el beneficio de este dispositivo, cuando proceda“, en un plazo de seis meses después de finalizar el periodo de conservación de sus derechos, a título de la portabilidad”. También elevaron a dos meses el plazo concedido a las mutuas, a partir de la fecha de cese del contrato de trabajo o del final del periodo de conservación de las contingencias a título temporal, para enviar la propuesta de mantenimiento de la cobertura a los antiguos trabajadores o a sus derechohabientes. No obstante, esta obligación de información sólo entrará en vigor el 1 de enero de 2014 “para permitir que las mutuas o los organismos aseguradores establezcan nuevos procedimientos de gestión”. Por fin, para simplificar las condiciones de solicitud del mantenimiento de las contingencias al antiguo trabajador, los senadores han previsto que éste vaya dirigido al organismo al cual está afiliado, más que a su antiguo empresario, “con el que ya no tiene ningún vínculo una vez el contrato de trabajo rescindido”.

---

<sup>14</sup> Posibilidad de que un trabajador conserve las contingencias cubiertas por una mutua cuando cambia a otra.  
[Actualidad Internacional Sociolaboral nº 167](#)

## GRECIA

### ENCUESTA MENSUAL SOBRE POBLACIÓN ACTIVA. LOS DATOS DE FEBRERO

La tasa de desempleo en febrero de 2013 fue del 27,0%, frente al 21,9% de febrero de 2012 y al 26,7% de enero de 2013. El número de empleados se estimó en 3.568.186 personas. El de los desempleados ascendió a 1.320.189, mientras que la población no económicamente activa se situó en 3.358.649 personas.

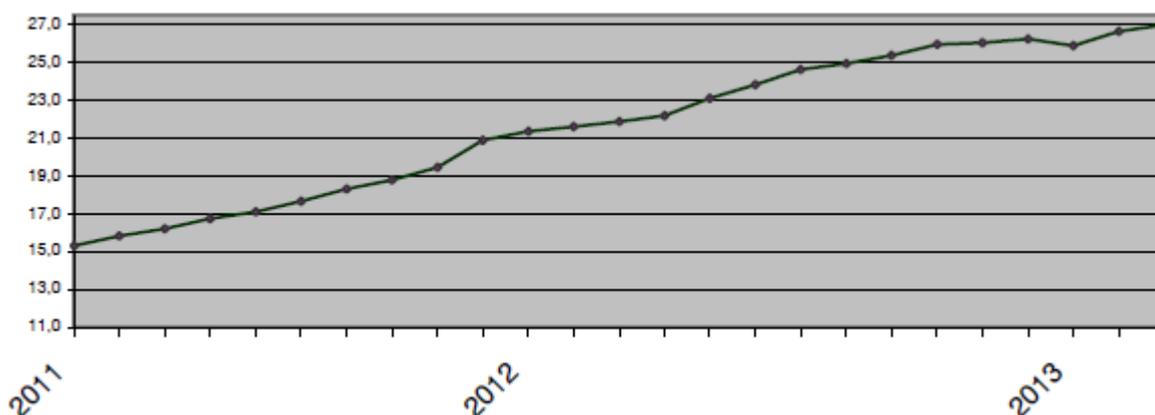
El número de ocupados disminuyó en 270.766 personas respecto a febrero de 2012 (-7,1%) y en 28.650 personas respecto a enero de 2013 (-0,8%).

El paro aumentó en 245.021 personas respecto a febrero de 2012 (+22,8%) y 11.663 personas respecto a enero de 2013 (+0,9%).

La población inactiva ha disminuido en 2.287 personas (es decir -0,1%) respecto a febrero de 2012 y en 5.300 personas (-0,2%) respecto a enero de 2013.

#### **Evolución de la Tasa de desempleo (Febrero 2011 - Febrero 2013)**

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
2011		15,2	15,8	16,2	16,8	17,2	17,8	18,4	18,9	19,7	20,8	21,2
2012	21,5	21,9	22,1	23,1	23,9	24,7	25,0	25,5	26,2	26,2	26,6	25,7
2013	26,7	27,0										



**Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (Febrero, 2008 - 2013)**

	FEBRERO					
	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Empleados	4.516.876	4.484.895	4.428.158	4.192.453	3.838.952	3.568.186
Desempleados	391.265	443.087	560.629	758.057	1.075.168	1.320.189
Económicamente inactivos	3.410.410	3.366.058	3.297.209	3.332.385	3.356.362	3.358.649
<b>Tasa de paro</b>	<b>8,0</b>	<b>9,0</b>	<b>11,2</b>	<b>15,3</b>	<b>21,9</b>	<b>27,0</b>

**Tabla 2. Tasa de desempleo por género: Febrero 2008-2013**

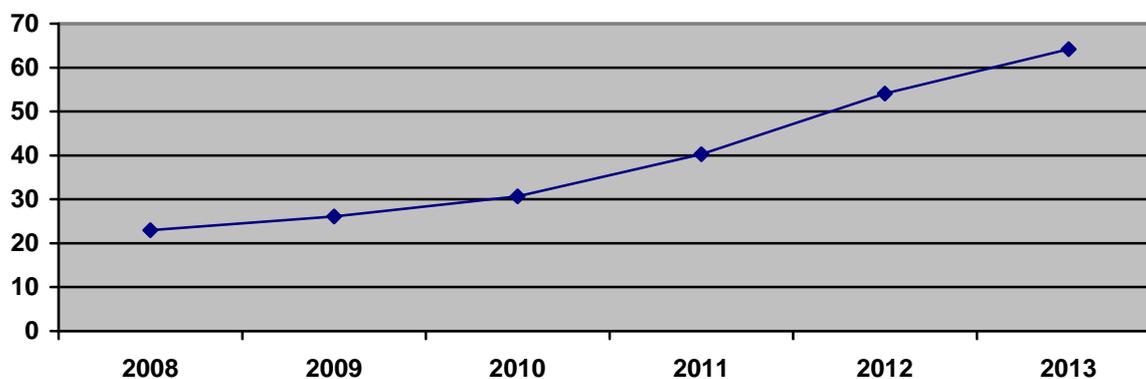
Género	FEBRERO					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hombres	5,2	6,5	8,5	12,7	19,0	24,1
Mujeres	12,0	12,6	15,1	18,9	25,7	31,0
<b>Total</b>	<b>8,0</b>	<b>9,0</b>	<b>11,2</b>	<b>15,3</b>	<b>21,9</b>	<b>27,0</b>

**Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: Febrero 2008-2013**

Tramos de edad	FEBRERO					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
15-24 años	23,0	26,1	30,7	40,3	54,1	64,2
25-34 "	11,2	12,0	14,7	20,2	29,0	36,2
35-44 "	6,0	6,9	9,4	12,8	18,5	23,7
45-54 "	4,3	5,5	7,6	10,3	16,3	20,2
55-64 "	3,3	4,5	6,2	7,7	11,9	16,7
65-74 "	0,9	0,8	1,1	2,2	3,8	8,0
<b>Total</b>	<b>8,0</b>	<b>9,0</b>	<b>11,2</b>	<b>15,3</b>	<b>21,9</b>	<b>27,0</b>

Fuente: Elstat

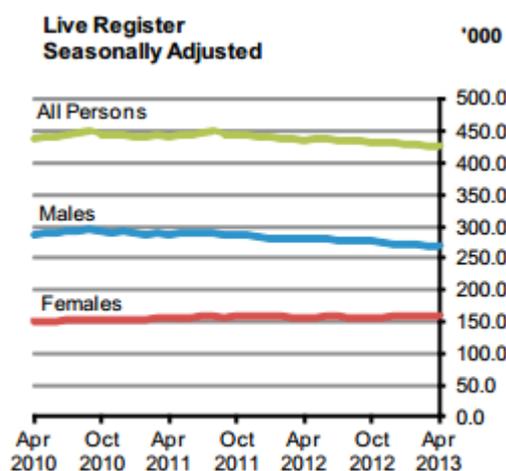
### EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (meses de febrero 2008-2013)



## IRLANDA

### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Según los últimos datos publicados en el mes de abril de 2013 por la Central Statistics Office, el número de personas que figuran en el censo de desempleados (Live Register) se sitúa en 430.001.



Fuente: Central Statistics Office

#### Situación del plan de empleo 2013

El 96% de las medidas propuestas en el Plan de Empleo, "Action Plan for Jobs 2013", ya se están aplicando durante el primer trimestre de 2013, según confirma el informe publicado por la Comisión de Seguimiento establecido por el Gobierno para vigilar e impulsar la aplicación de las medidas contenidas en el Plan de Empleo 2013.

El Plan, que contiene 333 acciones que deberán realizarse durante 2013 por todos los ministerios gubernamentales y 46 agencias estatales, aprovechará los logros alcanzados durante 2012 y continuará mejorando su apoyo a las empresas generadoras de empleo, eliminando las barreras a la creación de empleo en toda la economía. Estas acciones son adicionales a las 249 acciones llevadas a cabo en el "Action Plan for Jobs 2012".

Durante el primer trimestre de 2013, los ministerios y agencias estatales debían haber llevado a cabo 150 medidas. Todas las medidas, salvo seis de las medidas que debían llevarse a cabo en el primer trimestre de 2013 ya han sido llevadas a cabo en el plazo previsto, logrando una tasa de finalización del 96%.

Las medidas llevadas a cabo hasta ahora son:

- La aplicación de varias medidas para conseguir 2.000 licenciados adicionales en TIC a lo largo del próximo año. Estudios internacionales demuestran que por cada puesto de trabajo de alta tecnología que se crea, entre 4 y 5 puestos de trabajo son creados en otras áreas de la economía.
- La publicación y puesta en marcha de un plan del Gobierno para conseguir 20.000 puestos de trabajo en el sector industrial para 2016.

- La aprobación de una inversión estatal de 200 millones de euros en siete centros de investigación de primera categoría a nivel mundial del SFI (*Science Foundation Ireland*), junto con una inversión industrial de 100 millones de euros.
- La aplicación de un plan fiscal de 10 puntos para las PYMES, como se anunció en los presupuestos generales del Estado de 2013.
- Una inversión inicial de un millón de euros en un centro tecnológico en Big Data, un sector que está creciendo al 40% anual y que proporciona oportunidades de empleo para Irlanda.
- Ayuda para la obtención de una gama de Fondos, a través de Fondo Nacional de Reserva de Pensiones, por un total de 850 millones con el fin de proporcionar créditos para las PYMES.

### Ayudas para la integración en el mercado de trabajo

La ministra de Protección Social, Joan Burton, ha anunciado junto con la ministra para Asuntos del Menor, Frances Fitzgerald, la primera fase piloto de un nuevo programa de ayuda consistente en el cuidado de los hijos después del horario escolar para padres que quieren volver a integrarse en el mercado de trabajo.

En esta primera fase, que ha comenzado el 29 de abril, se pondrán a disposición hasta 500 plazas destinada a padres o madres desempleados de larga duración o perceptores de la Ayuda para Familias Monoparentales, que hayan recibido una oferta laboral o aumentado significativamente sus horas de trabajo a tiempo parcial.

El programa supondrá una ayuda de 35 € a la semana y una contribución del padre/madre de 20 € semanales por cada hijo. Durante las vacaciones escolares, el Gobierno aumentará dicha ayuda hasta 100 € a la semana, pero la aportación parental seguirá siendo de 20 € semanales.

En esta primera fase, el programa se pone en marcha en siete localidades a través del Ministerio de Protección Social. Las personas que cumplan los requisitos recibirán una carta confirmándoles su derecho a la plaza e informándoles de la cantidad a recibir y la vacante a la que puede acceder. La plaza se podrá retener durante un año (52 semanas), siempre que se siga trabajando.

La segunda fase se pondrá en marcha en el mes de julio de este año, con una extensión nacional del programa en el mes de septiembre. Un total de 6.000 plazas estarán disponibles cuando el programa esté en completo funcionamiento. El Ministerio de Protección Social pondrá a disposición 14 millones de euros para la financiación de este programa.

## ITALIA

### ENCUESTA SOBRE POBLACIÓN ACTIVA. LOS DATOS PROVISIONALES DE MARZO

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, en marzo de 2013 el número de los ocupados era de 22.674.000, en disminución del 0,2% respecto a febrero (-51.000) y del 1,1% (-248.000) a nivel interanual. La tasa de empleo es del 56,3%, es decir, una décima de punto menos que en febrero y 6 décimas menos a nivel interanual.

El número de los desempleados, 2.950.000, disminuye un 0,5% respecto a febrero (-14.000) pero a nivel interanual aumenta un 11,2% (+297.000 personas).

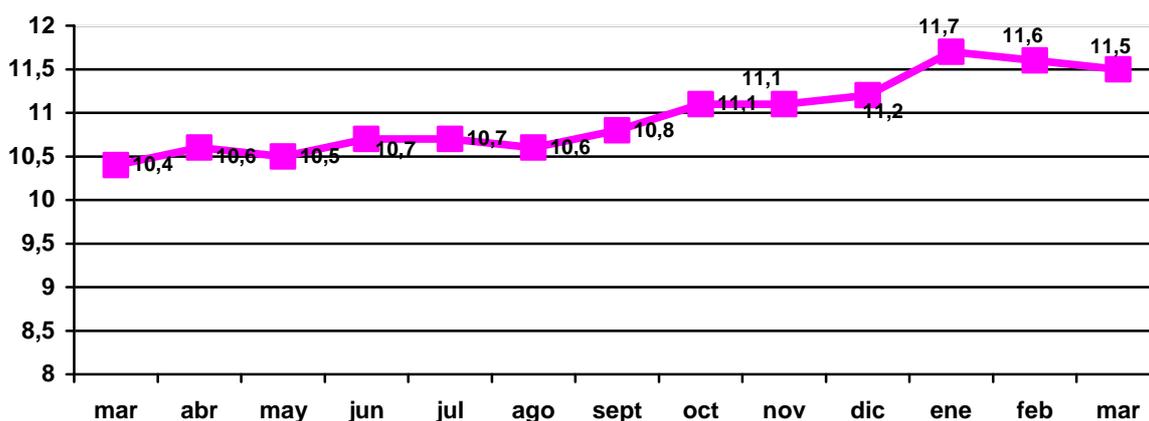
La tasa de desempleo llega al 11,5%, sin variaciones respecto a febrero y con 1,1 puntos más que en marzo de 2012. La tasa de desempleo juvenil llega a 38,4%, en aumento de 6 décimas de punto respecto a enero y de 3,2 puntos a nivel interanual.

Los inactivos entre los 15 y 64 años aumentan un 0,5% (+69.000 personas) respecto al mes anterior y la tasa de inactividad, 36,3% registra un aumento de dos décimas de punto a nivel mensual y una disminución de 2 décimas a nivel interanual.

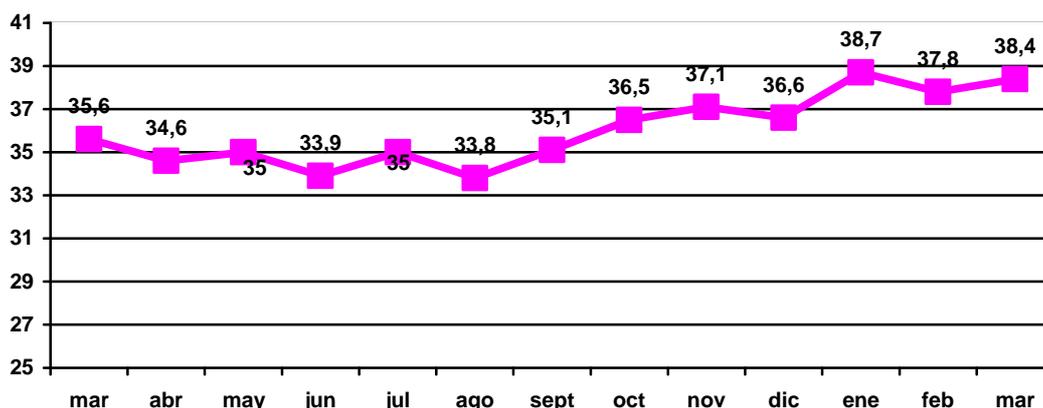
#### **Tasas de empleo, desempleo e inactividad (Marzo 2013)**

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de empleo	56,3	- 0,1	- 0,6
Tasa de desempleo	11,5	0,0	+ 1,1
Tasa de desempleo juvenil	38,4	+ 0,6	+ 3,2
Tasa de inactividad	36,3	+ 0,2	- 0,2

#### **EVOLUCIÓN DEL PARO EN EL ÚLTIMO AÑO TASA DE DESEMPLEO TOTAL**



### TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



### DATOS DEL INPS SOBRE CASSA INTEGRAZIONE Y PRESTACIONES DE DESEMPLEO

En el mes de abril se han autorizado en total 100 millones de horas de "Cassa Integrazione Guadagni (CIG)", el 3,1% más que las autorizadas en marzo. Lo comunica el INPS, precisando que, respecto al mes de abril de 2012, cuando se autorizaron 86,1 millones de horas, se registra un incremento del 16,05%.

Las intervenciones ordinarias (CIGO) han pasado de los 34,0 millones de horas de marzo de 2013 a los 35,7 millones de abril, con un aumento del +4,9%. A nivel interanual el aumento ha sido del 30,9%, puesto que en abril de 2012 se habían concedido 27,2 millones de horas. El incremento es atribuible, en igual medida, a las autorizaciones del sector industrial y al de la construcción, que han registrado un aumento respectivamente del 30,3% y del 32,8%.

Analizando las intervenciones extraordinarias (CIGS), los 57,5 millones de horas autorizadas en abril indican un aumento del +33,4% respecto a marzo, con 43,1 millones de horas. A nivel interanual, las horas autorizadas han aumentado un 92,2%, habiendo pasado de los 29,9 millones de abril de 2012 a los actuales 57,5 millones.

En cuanto a las intervenciones extraordinarias (denominadas "in deroga"- CIGD), se registra una disminución tanto respecto al mes anterior como respecto a abril de hace un año. Las horas autorizadas en abril de 2013, 6,8 millones, registran una reducción del 65,7% comparadas con el mes de marzo, cuando se habían autorizado 19,9 millones de horas. En comparación con abril 2012, con 29 millones de horas autorizadas, la disminución ha sido del 76,5%.

El dato sobre "Cassa Integrazione in deroga", según el presidente del INPS, Antonio Mastrapasqua, "necesita una explicación: el descenso de las autorizaciones es sólo aparentemente en contratendencia respecto al aumento de CIGO y CIGS, puesto que se debe sustancialmente al conocido problema de la financiación de este instrumento. Desde el punto de vista de los números, acaba por mitigar el aumento global de las solicitudes y autorizaciones, que sería mayor en un 3,1% a nivel mensual y del 16% a nivel interanual. En resumen, desgraciadamente las señales desde el mundo de las empresas y del trabajo siguen siendo muy críticas".

Pasando a los datos sobre prestaciones de desempleo, el INPS vuelve a recordar que desde enero de 2013 han entrado en vigor las nuevas prestaciones por el paro involuntario, ASPI y mini-ASPI. Las solicitudes que se refieren a los despidos realizados antes de 31 de diciembre de 2012 siguen clasificándose como “desempleo ordinario”, mientras que para los despidos posteriores a tal fecha, las solicitudes se clasifican como ASPI y mini-ASPI.

En marzo de 2013, se han presentado 78.006 solicitudes de ASPI y 12.402 de mini-ASPI. En el mismo mes se han tramitado 3.061 solicitudes de desempleo (entre ordinario y especial para la construcción), 14.517 solicitudes de “mobilità” y 180 de desempleo ordinario de trabajadores suspendidos, por un total -considerando también ASPI y mini-ASPI- de 108.166 solicitudes, el 0,95% más que en el mes de marzo de 2012 (107.149 solicitudes). Globalmente, en el primer trimestre de 2013 se han presentado 401.883 solicitudes, equivalentes al 5,22% más respecto a las 381.931 presentadas en el mismo período de 2012.

## PAÍSES BAJOS

### **ACUERDO EN LA DENOMINADA AGENDA SOCIAL DEL MERCADO LABORAL DEL SIGLO XXI**

---

Bajo el lema “Más trabajo, más seguridad” Gobierno e interlocutores sociales han acordado un conjunto de medidas para estimular a corto plazo la recuperación económica y para adaptar las necesidades del mercado de trabajo al siglo XXI. Consideran que se necesita un enfoque activo para evitar el desempleo y para ayudar a la gente a cambiar su trabajo por otro trabajo antes de acabar en las prestaciones por desempleo. Todas las partes que han negociado están de acuerdo en que el objetivo es que la gente permanezca en el desempleo el menor tiempo posible. Esto beneficia a los trabajadores, a los empresarios y a las arcas públicas.

- Empresarios y trabajadores asumen en conjunto la responsabilidad de prevenir el desempleo tanto como sea posible. Esto pasa por afianzar, más de lo que está actualmente, el paso de “un trabajo a otro trabajo”. En línea con este cambio de división de responsabilidades se incluye la revisión de la infraestructura social del mercado de trabajo.
- Habrá una ruta determinada en caso de despido, con ello se logra un trato igualitario. Por otra parte, los trabajadores amenazados de despido obtendrán una prestación que podrá ser utilizada para formación hacia un nuevo puesto de trabajo.
- Se fortalece la posición de los trabajadores en los contratos temporales
- Los empresarios apoyarán a encontrar un puesto de trabajo a 100.000 personas con limitaciones laborales. La Administración lo hará con otras 25.000.

El ministro de Asuntos Sociales y Empleo holandés, Sr. Asscher espera que el acuerdo con los agentes sociales produzca un efecto positivo para la economía y para el empleo. Según sus palabras “este acuerdo supone una importante contribución a la recuperación de la confianza”.

Si continúa la recuperación y este año se recupera de nuevo la economía no será necesario tomar medidas adicionales para reducir el déficit presupuestario y llevarlo a ser inferior al 3% del producto interior bruto. Con este acuerdo, las medidas anunciadas para ahorrar 4.300 millones de euros adicionales en 2014 podrían limitarse u omitirse por completo. Los interlocutores sociales estaban preocupados de que estas medidas pudieran obstaculizar la recuperación económica. En la elaboración de los Presupuestos del Estado para 2014, el Ejecutivo considerará si el crecimiento económico es el esperado y las mejoras en las arcas públicas son suficientes para prescindir de propuestas adicionales.

#### **Trabajadores flexibles**

Con estos acuerdos, la posición de los trabajadores flexibles se verá reforzada desde el 1 de enero de 2015. Los trabajadores con contrato temporal podrán entrar en consideración, con mayor rapidez, para obtener un contrato fijo, consiguiendo mayor seguridad. Habrá en servicio un mayor número de inspectores a fin de abordar con mayor contundencia las construcciones ficticias.

## Despido

El derecho de despido protege a los trabajadores en contra del despido arbitrario. Según el ministro Asscher “esta protección no está en discusión y por tanto sigue en plena vigencia”. No obstante, se quiere que el despido sea más fácil y más justo. Ahora, son los empresarios quienes deciden que ruta de despido eligen para sus empleados. Como consecuencia, los despidos no siempre se tratan de igual forma. Por un lado hay empleados (sobre todo aquellos con mayores ingresos) que, a través del juzgado de distrito, consiguen una resolución ventajosa. Por otro, hay empleados (sobre todo aquellos con menos ingresos) que, a través del Instituto de gestión de los seguros de los trabajadores, UWV, no reciben ninguna indemnización. El ministro quiere poner fin a esta desigualdad legal en la cual los empresarios son quienes eligen la vía de despido.

A partir de ahora, entrará en vigor una vía de despido ya determinada. La vía UWV se elegirá cuando las razones de despido sean económicas o de discapacidad a largo plazo. La vía judicial se aplicará cuando la causa sea un conflicto personal o sea relativa a la finalización del contrato de trabajo.

## Compensación

Los trabajadores despedidos tendrán derecho a una “asignación de transición” cuando haya una relación laboral de al menos dos años. Esta compensación facilitará a los empleados el pasar a otro trabajo o profesión. El dinero puede ser utilizado para (re) formación o recolocación. El importe depende del pasado laboral: por cada año laboral en servicio los empleados recibirán un tercio del salario mensual como compensación. Quienes hayan estado en servicio más de diez años, recibirán la mitad del salario mensual por año de trabajo. Para los mayores de 50 años entrará en vigor un periodo transitorio.

## Prestación por desempleo

Desde 2016, la duración máxima de la prestación por desempleo (de financiación pública) se reducirá paso por paso a un mes por trimestre. Así, desde 2019, la prestación por desempleo real pagada por el Estado tendrá una duración máxima de dos años.

Si empresarios y trabajadores, a través de convenio colectivo, pactaran una prestación por desempleo complementaria, el complemento sería aceptado por el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo. Por tanto, empresarios y trabajadores tendrán un mayor control sobre las prestaciones por desempleo, cada uno de ellos financia la mitad de las cuotas de la parte de prestación por desempleo financiada con fondos públicos.

## Todo aquel que pueda trabajar, tendrá que trabajar

Gobierno e interlocutores sociales han acordado dar un nuevo enfoque al abordar la ayuda a personas con discapacidad laboral hacia el empleo en empresas ordinarias y en la Administración. El próximo año, el mundo empresarial acogerá laboralmente a 2.500 personas más con discapacidad laboral. Al año siguiente, 5.000 más. Ese número irá aumentando después en 1.000 personas más, de modo que desde 2020 se emplee a 10.000 personas adicionales con discapacidad laboral. Los empresarios han mostrado su voluntad de colaborar a conseguir trabajo para 100.000 personas con discapacidad ocupacional.

La Administración proporcionará 25.000 puestos de trabajo adicionales para personas con discapacidad laboral. Para empezar, en 2014 habrá 2.500 empleos más. Si no se alcanza

esta cifra, se aplicará el esquema sancionador propuesto por la Secretario de Empleo y Asuntos Sociales, Jetta Klijnsma

Hay 35 Oficinas regionales de empleo, Werkbedrijven, cuya misión es dirigir hacia empresas regulares a trabajadores con limitaciones laborales. Estas Oficinas –en las cuales colaboran ayuntamientos y agentes sociales– establecerán una nueva relación entre empresarios y personas con discapacidad laboral.

Las Oficinas de empleo, Werkbedrijven, aportan un seguimiento en el lugar del trabajo y determinan, de acuerdo con el empresario en cuestión, el importe del salario de los trabajadores. Los empresarios pagan a los trabajadores, conforme al convenio colectivo de su empresa. La Administración les devuelve la diferencia entre el importe salarial fijo y el salario mínimo legal, en forma de subsidio de costes salariales.

A través de las Werkbedrijven, los municipios organizan el trabajo para aquellas personas con discapacidad laboral que necesitan más apoyo del que se puede esperar de un patrón regular.

Desde el 1 de enero de 2015, las Oficinas de empleo Werkbedrijven ampararán el empleo para las personas con discapacidad ocupacional. La ley Wajong (ley de incapacidad para jóvenes discapacitados) sigue en vigor, pero sólo para aquellos jóvenes discapacitados que nunca podrán trabajar.

## Pensión

El porcentaje máximo para construir una pensión se reduce al 0,4%. Además, se elimina la disposición de pensión para un salario pensionable superior a los 100.000 euros. Para apoyar el poder adquisitivo, el Ejecutivo ha pedido a los interlocutores sociales que reduzcan las cuotas de pensión complementaria en cuánto lo permita la posición financiera de los fondos privados de pensiones. A este respecto, los interlocutores sociales han indicado las alternativas o complementos que quieren reconsiderar. El Ejecutivo ofrece para este proceso un plazo de hasta finales de mayo de 2013, con un impacto presupuestario estructural máximo de 250 millones de euros.

Con fecha 1 de enero del año en curso, ha entrado en vigor por primera vez el aumento de la edad de jubilación estatal, en un mes. Para apoyar a la gente con bajos ingresos, acogida a un programa de jubilación anticipada y que no se han podido preparar para ello, se han establecido unas disposiciones transitorias respecto a la introducción del aumento de la edad de jubilación estatal. Como respuesta a la petición de los agentes sociales de ampliar este esquema, el Gobierno ampliará el alcance de los participantes en esta disposición transitoria, con unos ingresos de hasta el 200% del salario mínimo legal (300% en el caso de parejas).

El acuerdo social está sujeto a la aprobación de los electores de las organizaciones empresariales y sindicales. En la actualidad se puede decir que hay acuerdo entre los negociadores.

El Gobierno ha enviado estas propuestas al Parlamento.

## **EL ACUERDO SOCIAL DEJA A LOS JÓVENES EN LA ESTACADA**

---

El acuerdo social alcanzado por Gobierno e interlocutores sociales, un acuerdo largamente esperado por la sociedad holandesa, protege los derechos de los mayores de tal modo que conllevará a que los jóvenes no encuentren trabajo. Esto es lo que suscriben Arrie Vis, Wieke Timmermans y Maarten Ooijen presidentes de los partidos Democracia Cristiana, D66 y Unión Cristiana para la juventud.

En el Congreso holandés se está manteniendo un debate sobre este acuerdo social. El hecho de que se haya logrado un acuerdo con amplio apoyo de los agentes sociales es bueno, pero el resultado de la concertación social deja a los jóvenes en la estacada, a falta de una reforma que se considera muy necesaria, según los presidentes juveniles de estos partidos políticos.

El desempleo juvenil en los Países Bajos es históricamente alto. De todo el conjunto de jóvenes holandeses, un 15,5% busca empleo, ahí no están contabilizados los jóvenes que sólo tienen un contrato temporal o que siguen estudiando durante más tiempo. Además, los jóvenes que no tienen trabajo se ven avocados a quedarse en casa. No hay dinero suficiente para formación y los agentes sociales no ven la necesidad de cambiarlo. Ello lleva a que a los jóvenes no se les ofrezca ninguna perspectiva de futuro.

### **Brecha en el curriculum vitae**

Los interlocutores sociales han considerado importante el mantenimiento de los derechos adquiridos. La duración de la prestación por desempleo sigue siendo la misma y los ajustes del derecho de despido se han pospuesto. Tratar con cuidado los contratos actuales, por supuesto, es muy importante, pero ello conduce a que para los jóvenes sea aún mucho más difícil acceder al mercado de trabajo. En el acuerdo social no se da solución al desempleo juvenil, no se recoge mucho más que buenas palabras sobre intenciones y acuerdos. Recientemente se ha nombrado un Embajador contra el desempleo juvenil sin que simultáneamente se le hayan dado medios para su actuación.

Esto no sólo es un problema a corto plazo, los jóvenes tienen ya un agujero en su curriculum vitae que no se puede llenar con trabajo o formación, por lo que tendrán que cargar con ese lastre relacionado con el mercado laboral durante el resto de su vida. Esos mismos jóvenes ya cargan con la deuda más elevada de la historia y con las más bajas expectativas de futuro.

A ello se debe añadir que los interlocutores sociales están poniendo en juego su propia credibilidad. Con su consentimiento, los empresarios y sindicatos tienen la posibilidad de tomar iniciativas, pero deben tener cuidado con esa posibilidad. En el pasado, los interlocutores sociales tuvieron un papel de gran interés general porque conocían su posición; véase el famoso Acuerdo de Wassenaar de 1982. Sin embargo, actualmente, debido principalmente a la radicalización de la central sindical mayoritaria, FNV, parece que la prioridad es la defensa de los intereses creados. Un hecho preocupante que afecta a la legitimidad del denominado modelo pólder. Si el modelo pólder cede para dar paso a los intereses propios, desaparecerá el espíritu del orden social.

### **Reformar los contratos indefinidos**

En los acuerdos sociales ahora alcanzados, además, se presta poca atención a los desafíos económicos que se avecinan en el mercado laboral. La preocupación se centra en que el propósito de tirar del mercado laboral casi se ha olvidado por completo. Si se quiere abordar de forma ambiciosa el problema del desempleo juvenil se tendrán que hacer reformas en los

contratos indefinidos. Los contratos indefinidos llevan a que el empresario tenga que tomar la decisión entre todo o nada al contratar a un nuevo empleado; decidir si contrata a un nuevo empleado con todos los derechos que ello conlleva o contratar a alguien en base muy flexible. En tiempos de incertidumbre económica, la decisión no se suele decantar por el riesgo de un contrato indefinido. Los que primero sufren las consecuencias es la gente que ingresa por primera vez en el mercado de trabajo ya que son los que tienen que demostrar su valía en el ámbito laboral. El objetivo de hacer que los contratos flexibles sean más fijos es correcto, pero si se quiere dar a los jóvenes perspectivas estructurales de mercado laboral se debe ofrecer contratos fijos a plazo medio. Esto es deseable y así lo recogió la Comisión Bakker en 2008 y así lo ha reconocido recientemente el catedrático de la Universidad de Tilburg, Ton Wilthagen.

En opinión de estos tres presidentes juveniles, los jóvenes no recibirán una ayuda real para trabajar, porque la concertación social aumenta los derechos ya adquiridos. Para permitir que en el futuro los jóvenes puedan participar en el mercado laboral y que el modelo pólder tenga credibilidad quieren lograr que el Congreso modifique este acuerdo.

## **SITUACIÓN LABORAL EN LOS PAÍSES BAJOS**

---

### **Desempleo**

En el mes de marzo de 2013, el porcentaje de desempleo en los Países Bajos ha aumentado al 8,1%. El número de desempleados (antes de la corrección de los efectos estacionales, asciende a 643.000 personas, según las cifras publicadas por la Oficina Central de Estadística.

Los datos facilitados por el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales muestran, que en marzo de 2013 la cifra de prestaciones por desempleo ha aumentado en 3.000, alcanzando la cifra de 380.000.

En el mes de marzo, el desempleo ha vuelto a crecer de nuevo de forma muy considerable, hasta superar el ocho por ciento, 8,1%. Tres meses atrás era del 7,2% de la población activa. En el primer trimestre de este año, el paro ha aumentado a un ritmo de 24.000 parados más por mes.

El mayor crecimiento del desempleo en los últimos tres meses se registró en el grupo de personas de entre 25 y 45 años de edad. En este grupo de edad, el aumento por mes ha sido de una media de 11.000 parados más. Entre los desempleados de más de 45 años de edad, el aumento registrado en los últimos tres meses ha sido de 8.000 y en el grupo de menores de 25 años de 4.000 parados más por mes.

## Desempleados entre la población activa

	Efectos estacionales corregidos				No corregidos
	Total (x 1.000)	Cambios mensuales (x1.000)	Cambios medios mensuales sobre tres meses (x1.000)	% de población activa	Total (x 1.000)
<b>2013</b>					
Marzo	643	30	24	8,1	661
Febrero	613	21	20	7,7	638
Enero	592	21	19	7,5	608
<b>2012</b>					
Diciembre	571	19	17	7,2	543
Noviembre	552	16	13	7,0	547
Octubre	536	17	9	6,8	529
Septiembre	519	5	8	6,6	508
Agosto	514	4	8	6,5	483
Julio	510	14	7	6,5	544
Junio	495	6	10	6,3	498
Mayo	489	0	9	6,2	485
Abril	489	24	7	6,2	490

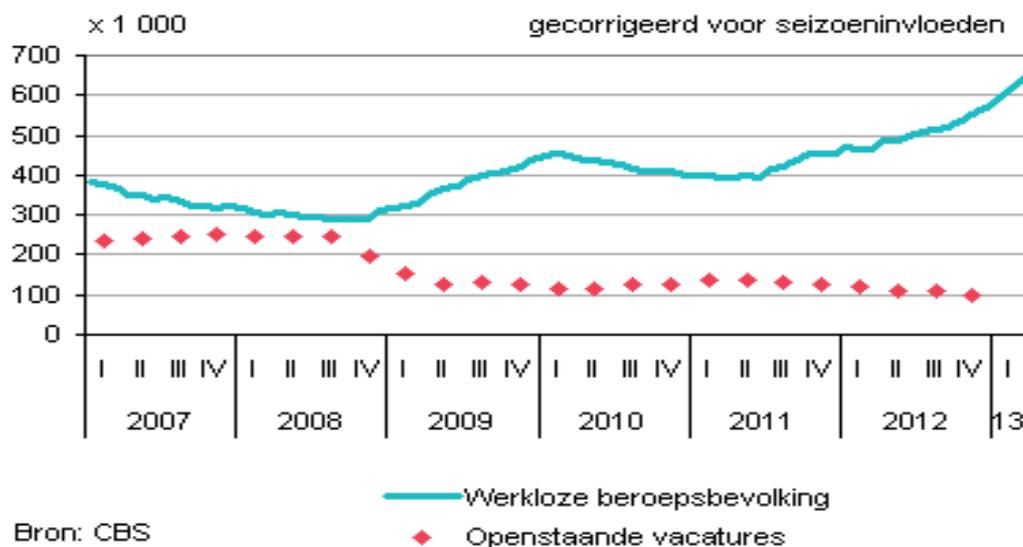
Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

## Desempleados entre la población activa por edad y sexo (x 1.000)

	15-24 años	25-44 años	45-64 años	Hombres	Mujeres	Total
<b>2013</b>						
Marzo	138	274	231	350	293	643
Febrero	135	258	220	333	280	613
Enero	131	249	212	320	272	592
<b>2012</b>						
Diciembre	124	240	206	306	265	571
Noviembre	119	235	295	295	256	552
Octubre	115	230	191	288	248	536
Septiembre	111	225	183	281	238	519
Agosto	111	225	179	281	233	514
Julio	106	228	176	279	231	510
Junio	105	218	173	228	228	495
Mayo	104	210	176	223	223	489
Abril	104	209	176	223	223	489

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

## Ofertas de trabajo y desempleo



## Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos  
 Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa  
 Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo abiertas

## Prestaciones por desempleo

El número de prestaciones por desempleo creció un 0,8% en marzo. Entre los mayores de 45 años, el número de prestaciones por desempleo creció por encima de la media, mientras que entre los jóvenes de hasta 25 años disminuyó ligeramente.

En los sectores de comercio y de sanidad y bienestar son en los que más se presenta un aumento en el número de prestaciones por desempleo en curso. En sectores sensibles a los efectos estacionales, como agricultura, construcción y hostelería, el número de prestaciones por desempleo ha disminuido de forma considerable.

En marzo se registraron 48.000 nuevas prestaciones por desempleo y finalizaron 45.000. Entre las prestaciones por desempleo finalizadas, 22.000 fueron como consecuencia de reincorporación a un nuevo trabajo, un 20% más que en el mes de febrero. La cantidad de prestaciones que han finalizado como consecuencia de haber alcanzado el plazo máximo de duración de las mismas no ha variado con respecto al mes anterior, pero si ha aumentado con respecto al año anterior.

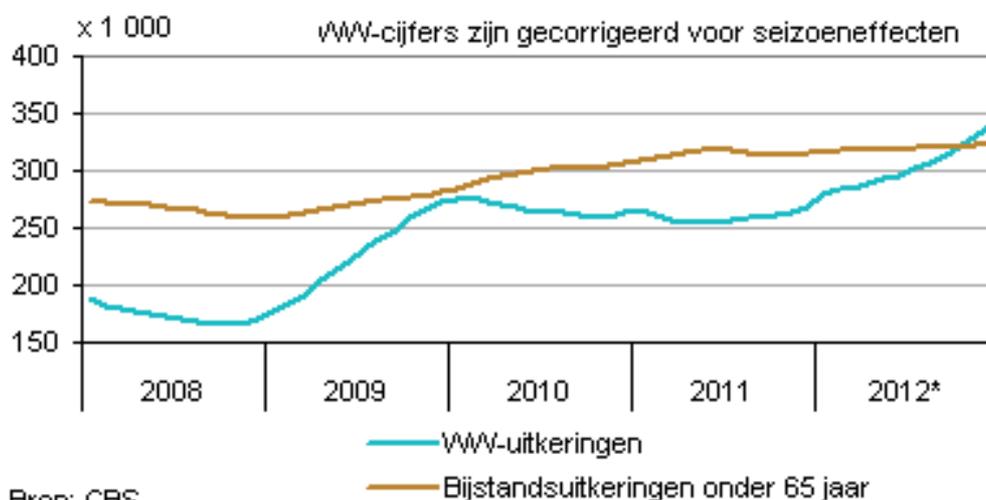
## Prestaciones por desempleo en curso, por sector

	Marzo 2013	Febrero 2013	Variaciones %	Marzo 2012	Variaciones %
Total	379.700	376.700	0,8	295.600	28,4
Agricultura y pesca	5.300	6.000	-10,3	54.200	26,3
Industria y minería	48.100	47.300	1,6	39.900	20,5
Energía, agua y residuos	290	280	2,5	280	1,1
Construcción	24.600	25.500	-3,4	15.000	64,2
Comercio	56.300	54.500	3,3	43.600	29,2
Hostelería	13.500	13.600	1,7-0,9	10.100	34,1

Transporte y almacenamiento	19.300	18.800	2,4	14.300	34,4
Finanzas y prestación de servicios	141.000	140.700	0,2	113.800	23,9
Gestión pública	4.300	4.300	-0,2	4.200	2,0
Enseñanza	12.300	12.500	-1,7	10.200	20,8
Sanidad, bienestar y cultura	53.400	51.700	2,9	38.800	37,5
Otros sectores	1.300	1.400		1.200	

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

### Prestaciones por desempleo y prestaciones asistenciales



Bron: CBS

#### Leyenda

WW cijfers zijn gecorrigeerde voor seizoeneffecten = Las cifras de prestaciones por desempleo están corregidas por los efectos estacionales

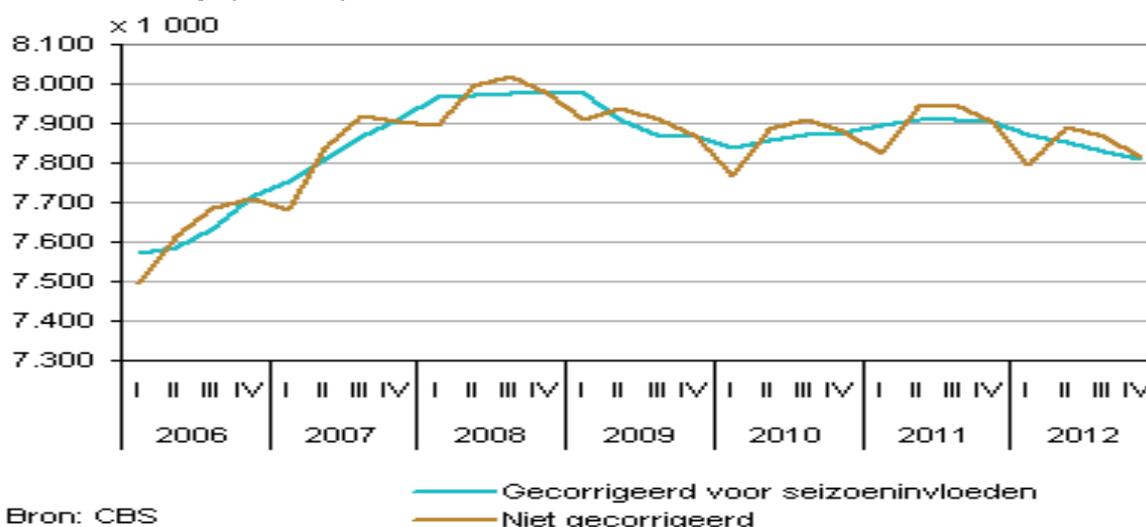
WW uitkeringen = Prestaciones por desempleo

Bijstandsuitkeringen onder 65 jaar = Prestaciones asistenciales para menores de 65 años

## Empleo

En el cuarto trimestre de 2012, hubo más de 7.800.000 puestos de trabajo de empleados. En comparación con el mismo periodo de 2011, hubo 93.000 puestos de trabajo menos, un descenso del 1,2%. La evolución de los empleos sigue un claro patrón estacional. Tras la corrección de sus efectos, el número de puestos de empleados en el cuarto trimestre de 2012 fue, en 18.000, más bajo que en tercer trimestre de ese mismo año.

## Puestos de trabajo para empleados



Bron: CBS

### Leyenda:

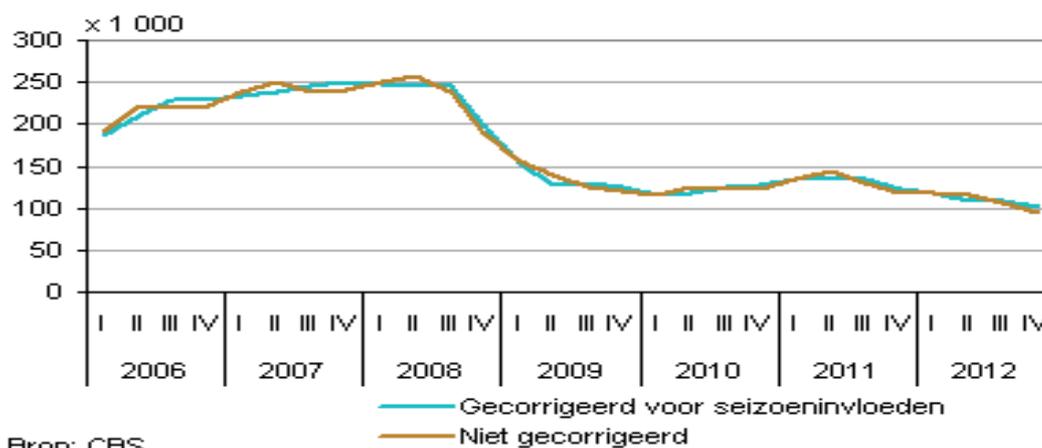
Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Corregidos los efectos estacionales

Niet gecorrigeerd = No corregidos

## Ofertas de trabajo

A finales de diciembre se registraban 101.000 vacantes laborales abiertas (efectos estacionales corregidos); 7.000 menos que en el trimestre anterior, con ello de nuevo se produce un descenso en el número de vacantes abiertas.

## Vacantes laborales abiertas



Bron: CBS

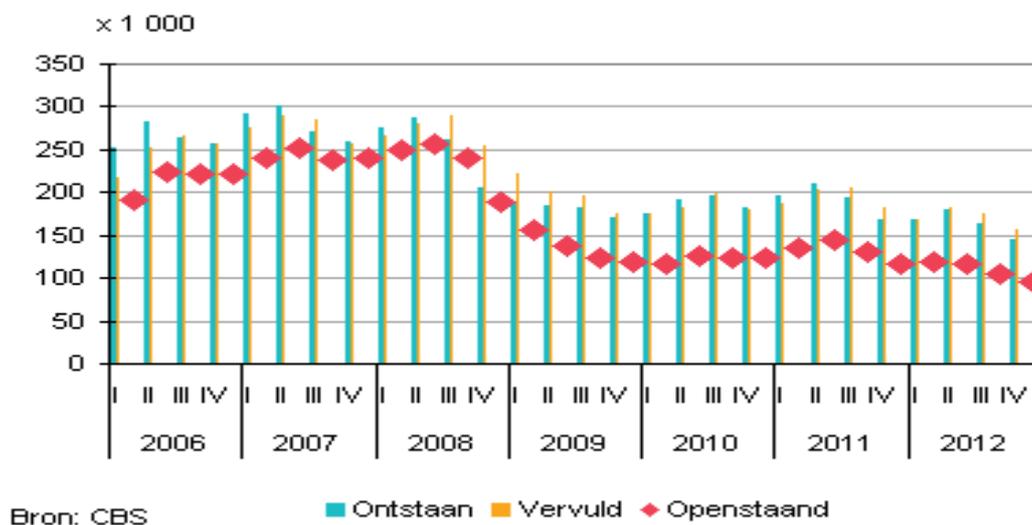
### Leyenda

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = no corregidos

La evolución del número de vacantes viene determinada por el número de vacantes que surgen y las que se cubren. En el cuarto trimestre de 2012 surgieron 145.000 vacantes, 22.000 menos que en el mismo periodo del año anterior. El número de vacantes que se cubrieron en el cuarto trimestre de 2012 también fue un poco inferior al del mismo periodo del año anterior. Esto muestra un claro retroceso en la dinámica del mercado de trabajo.

## Ofertas de trabajo: afluencia, vacantes en curso



## Leyenda

Ontstaan = Surgen

Vervuld = cubiertas

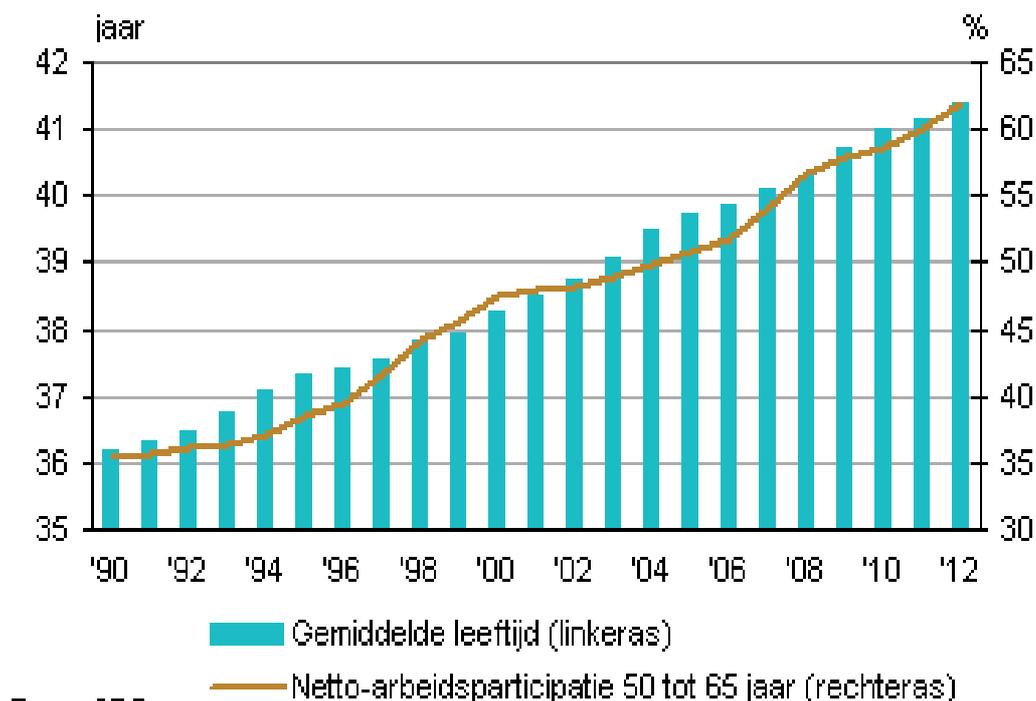
Openstaand = Existentes

## POBLACION ACTIVA

La población activa de los Países Bajos ha envejecido en más de 5 años desde hace dos decenios. La edad media de la población activa que trabaja ha aumentado a 41,4 años. Los empleados son, en media, más jóvenes que los autónomos, no obstante, están envejeciendo con mucha rapidez. En gestión pública y en la Administración son los dos sectores en donde más están envejeciendo en los últimos veinte años.

Entre 1990 y 2012, la edad media de la población activa trabajadora creció de 36,2 a 41,4 años. Este envejecimiento es consecuencia del envejecimiento global de toda la población en su conjunto, pero sobre todo se debe al considerable aumento en la participación laboral de los mayores. En 1990, sólo trabajaba un 35% de los mayores de entre 50 y 65 años. En 2012, este porcentaje es del 62%.

## Edad media de la población activa que trabaja y participación laboral neta de 50 a 65 años



## Leyenda:

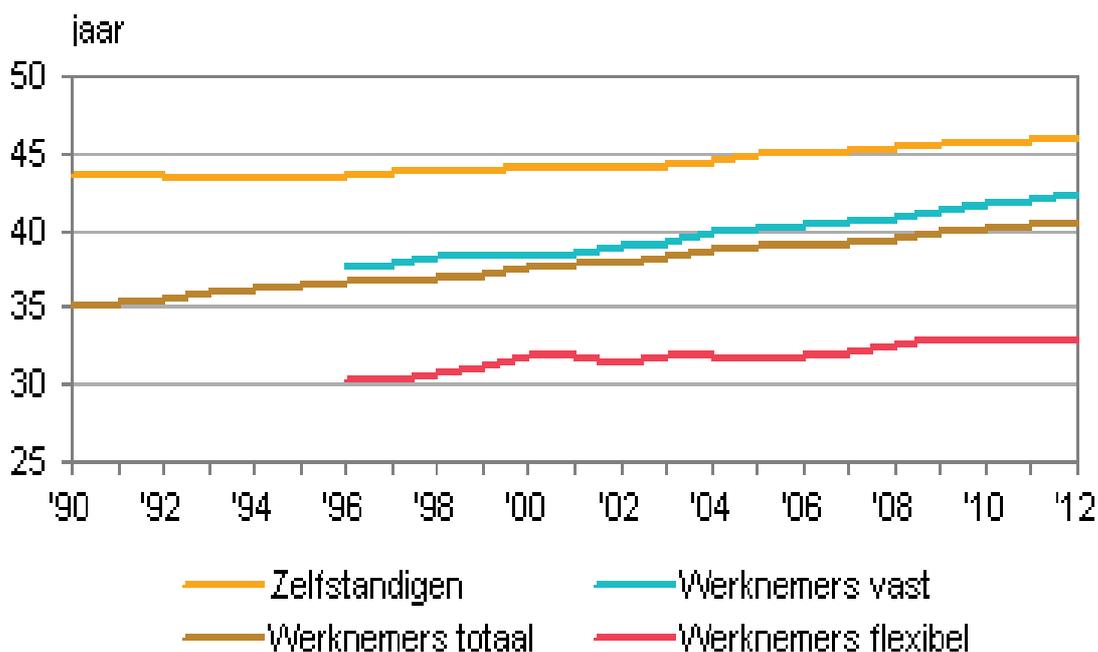
Gemiddelde leeftijd (linkeras) = Edad media (escala de la izquierda)

Netto-arbeidsparticipatie 50 tot 65 jaar (rechteras) = Participación laboral neta de 50 a 65 años (escala de la derecha)

Los empleados envejecen a mayor ritmo que los autónomos. En los últimos veinte años, la edad media de población activa entre autónomos era cada vez más elevada que la de los empleados. Esto se debe, entre otras razones, a que a que los autónomos con mucha mayor frecuencia siguen trabajando tras alcanzar la edad de jubilación. En 2012, la edad media de la población activa entre autónomos fue de 46,1 años, mientras que entre los empleados fue de 40,6 años.

Sin embargo, la edad media de los trabajadores crece más deprisa que la de los autónomos. Así, en 2012 entre los empleados, en media, fue en 5,4 años mayor que en 1990, mientras que entre los autónomos aumentó sólo en 2,6 años. La media de población activa entre los empleados con una relación laboral fija envejece más deprisa que la de los empleados con una relación laboral flexible.

### Edad media de empleados y autónomos entre la población activa que trabaja



Bron: CBS

#### Leyenda:

Jaar = año

Zelfstandingen = Autónomos

Werknemers vast = Empleados fijos

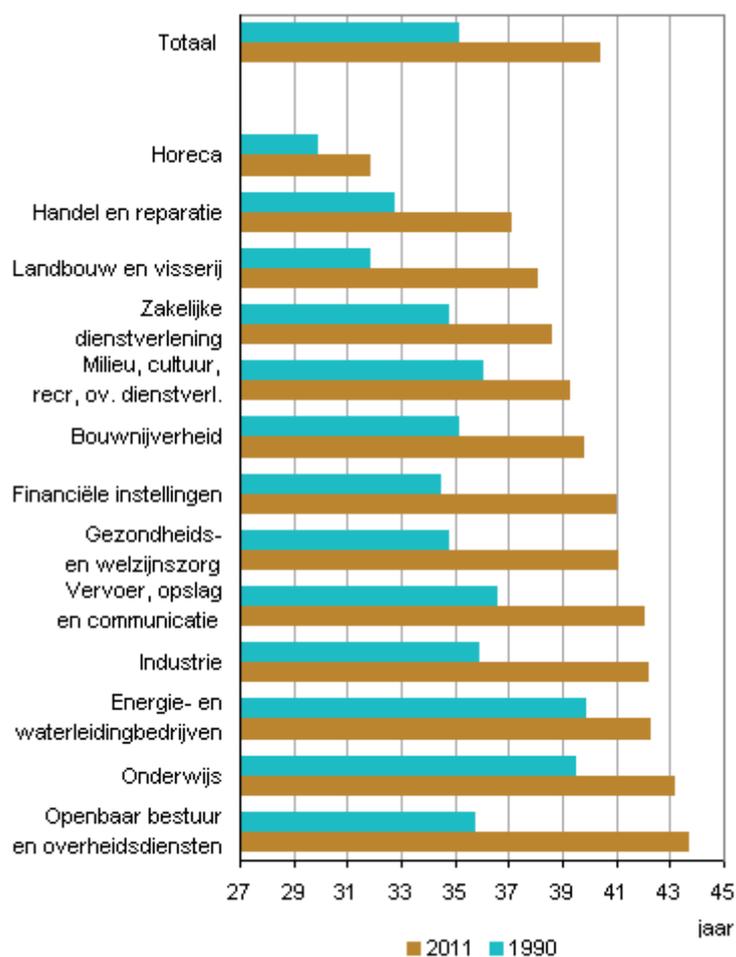
Werknemers flexibel = Empleados flexibles

Werknemers totaal = Total de trabajadores

En todos los sectores, entre 1990 y 2012 ha aumentado la edad media de sus empleados. Sin embargo, en la Administración pública es donde mayor ha sido el aumento. Las instituciones financieras, la salud y el bienestar y en la industria también han tenido un aumento muy considerable en la edad media de sus empleados, en media, 6,5 años. En el sector de la hostelería es donde el aumento ha sido menor, sólo 2 años.

Los empleados en la Administración pública y servicios públicos, aportan, con 43,7 años, la media más elevada, seguida por los empleados de la educación, con 43,2 años. Los empleados en la hostelería, con 31,1 son los que dan la media más baja.

## Edad media de los trabajadores entre la población activa que trabaja



Bron: CBS

### Leyenda:

Totaal = Total

Horeca = hosteleria

Handel en reparatie = Comercio y reparación

Landbouw en visserij = Agricultura y pesca

Zakelijke dienstverlening = Prestación de servicios comerciales

Milieu, cultuur, recr, ov. dienstverl. = Medioambiente, cultura, ocio y resto de prestación de servicios

Bouwnijverheid = Construcción

Financiële instellingen = Instituciones financieras

Gezongheids en welzijnszorg = Sanidad y bienestar

Vervoer, opslag en communicatie = transporte, almacenaje y comunicación

Industrie = Industria

Energie en waterleidingbedrijven = energía y empresas de gestión del agua

Onderwijs = Educación

Openbaar bestuur en overheidsdiensten = Gestión pública y servicios de la Administración

## REINO UNIDO

### MÁS APOYO PARA LA INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

---

ONGs, líderes empresariales y expertos en materia de discapacidad están aunando fuerzas para apoyar a los colectivos con mayores dificultades a integrarse en el mercado de trabajo a través del Plan de Empleo (Work Programme).

El grupo de trabajo apoyará a organizaciones encargadas de desarrollar el Plan de Empleo a encontrar la mejor forma de ayudar a las personas que hasta ahora recibían la antigua prestación de incapacidad, a perceptores de la nueva prestación por incapacidad ESA (Employment Support Allowance), a ex presidiarios, y a otros colectivos difíciles de integrar en el mercado de trabajo.

El Plan de Empleo, en vigor desde el 1 de junio de 2011, se centra en la externalización de los servicios de empleo para fomentar mediante incentivos la colocación de desempleados con dificultades. Prevé el pago a los proveedores de servicios de empleo en función de los resultados que obtengan encontrando trabajo a desempleados de larga duración, pudiendo cobrar hasta 14.000 libras por encontrarles trabajo estable y duradero.

Los términos de referencia del grupo de trabajo son:

- Crear una estructura que permita mejorar la relación entre proveedores, sus cadenas de distribución y organizaciones externas con conocimientos técnicos para encaminar a los perceptores de ayudas hacia el mercado de trabajo, con el fin de mejorar los resultados particularmente en colectivos con mayores dificultades.
- Revisar la aplicación de los niveles mínimos exigidos para la prestación de servicio y desarrollar un marco que asegure que estos niveles mínimos de servicio sean transparentes y mensurables.
- Tratar de involucrar más en el Plan de Empleo a organizaciones del sector voluntario, además de las ONGs nacionales.

El grupo de trabajo incluye a los adjudicatarios, organizaciones del voluntariado, así como a diversas asociaciones e instituciones, la Asociación de Servicios Relacionados con el Empleo (ERSA), la Asociación de Directores de Organizaciones Voluntarias (ACEVO), la Confederación de Industrias Británicas (CBI), la Federación de PYMES (FSB), Foro de la Comunidad Empresarial y el Foro Empresarial de discapacitados, entre otros.

### **Estadísticas Empleo/Desempleo**

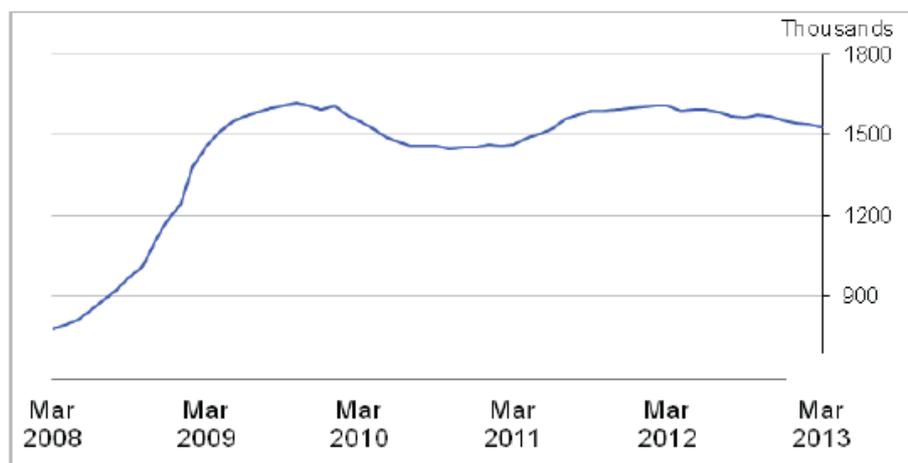
La tasa de desempleo para el trimestre diciembre 2012-febrero 2013 se situó en el 7,9% fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 2,56 millones de personas. Esto supone un aumento de 70.000 personas respecto del período septiembre a noviembre de 2012, pero un descenso de 71.000 respecto al mismo trimestre del año anterior.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup>Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:  
 - sin trabajo, que quieren un trabajo, que han buscado activamente trabajo en las últimas cuatro semanas y que están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas.  
 - que no están trabajando, pero han encontrado un trabajo y están esperando para empezar en las próximas dos semanas.

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 7.000 personas desde el mes de febrero de 2013 y en 77.500 desde el mismo período del año anterior, situándose en 1,53 millones de perceptores.<sup>16</sup>

Se incluye un gráfico con la evolución de la cuenta de perceptores en los últimos cinco años:



Source: Office for National Statistics, Work and Pensions

Por otro lado, la tasa de empleo (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) experimentó un descenso del 0,1%, situándose en el 71,4% para el trimestre diciembre 2012-febrero 2013.

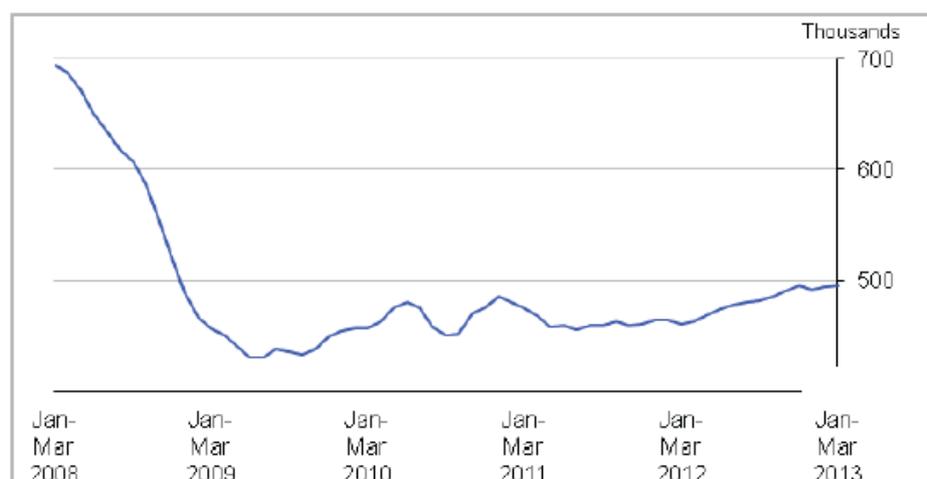
<sup>16</sup> La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.

Evolución de la tasa de empleo en los últimos cinco años:



Source: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante el trimestre enero a marzo de 2013, estuvieron vacantes 495.000 puestos de trabajo, lo que supone un incremento de 1.000 vacantes respecto del trimestre octubre-diciembre de 2012 y 34.000 con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes en los últimos tres años.



Source: Vacancy Survey - Office for National Statistics

El informe completo de la *Office for National Statistics* puede consultarse siguiendo este enlace:

[http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778\\_305051.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_305051.pdf)

## SUECIA

### **MINISTERIO DE EMPLEO: MÁS TRABAJO PARA LOS JOVENES<sup>17</sup>**

---

En un informe de prensa en mayo de 2013, la Ministra de Empleo, Hillevi Engström, ha enumerado las medidas que se han realizado y que se esta realizando contra el desempleo juvenil.

Según el Gobierno sueco, es muy importante que los jóvenes encuentren trabajo y que puedan ser independientes. El Gobierno ha puesto en marcha una serie de reformas e iniciativas para facilitar el acceso al mercado laboral para los jóvenes y los esfuerzos continúan.

El principio de “trabajo primero”<sup>18</sup> es una prioridad del Gobierno. Tener un trabajo al que ir no es solo una cuestión de ganarse la vida. También se trata de sentirse necesitado, que se pertenezca a una comunidad de trabajo y que se desarrolle como persona. Para ello el Gobierno sueco ha organizado una serie de medidas:

#### **Cumbre Nórdica del Mercado de Trabajo en Estocolmo**

El 16 de mayo de 2013, se celebró una Cumbre Nórdica del Mercado Laboral en el marco de la Presidencia sueca del Consejo de Ministros Nórdicos. Los Ministros de Trabajo de los Países Nórdicos y de los Territorios Autónomos fueron invitados a Estocolmo para participar en una mesa redonda sobre las oportunidades de los jóvenes para acceder al mercado laboral.

En la Cumbre, Suecia fue representada por la Ministra de Empleo, *Hillevi Engström*, y por el Ministro de Finanzas, *Anders Borg*. El Primer Ministro, *Fredrik Reinfeldt* también participó, junto con sus homólogos nórdicos. Dentro del marco de la Cumbre del Mercado de Trabajo, el Foro de Empleo de la Juventud<sup>19</sup> ha puesto de relieve y se han discutido los diversos programas que han facilitado el acceso para los jóvenes a establecerse en el mercado de trabajo. Los delegados han discutido la manera de evitar la exclusión de los jóvenes, prestando atención especial a los grupos más lejos del mercado laboral, tales como aquellos con poca educación, las personas nacidas en el extranjero y los desempleados de larga duración.

#### **Iniciativas en el mercado laboral sueco para los jóvenes**

El Gobierno sueco ha presentado una serie de medidas para bajar los obstáculos para los jóvenes que quieren entrar en el mercado laboral. Entre ellas figura la oferta a los jóvenes desempleados de iniciativas e intervenciones tempranas, una mejor adecuación a las vacantes de empleo, así como medidas para animar a los jóvenes a desarrollar todo su potencial a través de la formación y la educación, ya que sin estas limitan su futuro laboral.

Medidas dirigidas a los empleadores que contraten a un joven son otros ejemplos.

Entre otras medidas, figuran además:

---

<sup>17</sup> Fuentes: Informe de prensa, Pág. Web del Ministerio de Empleo.

<sup>18</sup> Work-first principle

<sup>19</sup> Job Forum for Young People

## Conversaciones tripartitas y acuerdos sobre la introducción profesional: un nuevo camino al mercado laboral para los jóvenes

En otoño de 2011, el Gobierno invitó a las partes sociales a conversaciones tripartitas sobre como el mercado de trabajo podría llegar a ser más inclusiva y más flexible. El objetivo fue encontrar soluciones comunes a los problemas en el mercado laboral. La atención se ha centrado en la creación de más y más amplias vías al mercado laboral para los jóvenes con unos contratos de introducción profesional a través de las cuales los jóvenes sin ninguna experiencia en una profesión sean ofrecidos supervisión y capacitación durante parte de su jornada laboral.

Estas charlas están dando resultados tangibles ahora. Se han firmado unos acuerdos de introducción profesional en una serie de aéreas de acuerdo, y el Gobierno está preparando propuestas relativas a las subvenciones salariales y el apoyo financiero a la supervisión para alentar a los empleadores a contratar a los jóvenes dentro del marco de estos acuerdos de introducción profesional.

### Apoyo a la información sobre los acuerdos de introducción profesional

El Gobierno ha decidido prestar apoyo a las medidas especiales de información sobre los acuerdos de introducción profesional. Al mejorar el conocimiento del acuerdo actual y sobre los acuerdos de introducción profesional próximos por venir, el Gobierno espera que más personas tomen conciencia sobre esta oportunidad.

Entre otras medidas figura lo siguiente:

### Proyecto piloto: formación profesional específica del sector y la formación para los jóvenes en cooperación con la industria

El Gobierno ha dado el cometido al Servicio Público de Empleo de Suecia (Arbetsförmedlingen) de crear un proyecto piloto para desarrollar la cooperación con la confederación patronal de empresas técnicas (Teknikföretagen)<sup>20</sup> y el sindicato de Metall (IF Metall)<sup>21</sup> en la contratación y adecuación a los jóvenes a puestos de trabajo de introducción a la formación profesional en la industria de un año de duración o más.

En este proyecto piloto debería ser posible que los trabajos de introducción a la vida profesional de los jóvenes se combinen con la formación profesional específica del sector y que esta formación sea proporcionada por el Servicio Público de Empleo de Suecia (Arbetsförmedlingen).<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Teknikföretagen. <http://www.teknikforetagen.se/home/What-we-do/>

<sup>21</sup> IF Metall, IF Metall cuenta con unos 355.000 afiliados en casi 12.100 centros de trabajo en Suecia. [http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/content.nsf/aget?openagent&key=bienvenido\\_a\\_if\\_metall\\_1298303895812](http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/content.nsf/aget?openagent&key=bienvenido_a_if_metall_1298303895812)

<sup>22</sup> Ministerio de Empleo. Informe de prensa. 13.05.2013. <http://www.government.se/sb/d/8281>

"Labour market initiatives for young people". 15.05.13.

<http://www.government.se/content/1/c6/21/68/89/e8b653ca.pdf>

*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 167*

**RELACIONES LABORALES  
Y  
CONDICIONES DE  
TRABAJO**

## RELACIONES LABORALES

### ARGENTINA

#### PRINCIPALES CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL EN ARGENTINA<sup>23</sup>

En el mes del trabajo merece la pena, hacer introspección sobre cómo se vive y se respira en las empresas argentinas. El grupo Rhuo, especialista en Recursos Humanos, intentó ponerle cifras a la calidad de vida de los trabajadores realizando una encuesta que abordaba la cuestión en Capital Federal y Gran Buenos Aires. Los resultados son interesantes.

Según el estudio, que alcanzó a 600 personas, empleadas en relación de dependencia mayores de 18 años, el 35% de los encuestados afirma además haber sufrido alguna enfermedad asociada al estrés, situación que se da especialmente entre los 36 y 45 años (el 50%), y los que ocupan mandos medios (45%). Además, revela que para los menores de 35 años, la falta de tecnología (38%) y el exceso de reuniones (25%) también provocan situaciones agobiantes, o estrés, a secas. Otras causas mencionadas son la incoherencia interna de la empresa (34%) y el mal clima y la burocracia (24%).

Es una amenaza latente en cualquier aspecto de la vida, pero en el mundo laboral suele dar sus mayores batacazos. La tensión provocada por situaciones agobiantes o estrés, a secas, se cuele en todo tipo de trabajo, sector o compañía: la combinación de bajos salarios y alta responsabilidad constituye la primera causa de estrés laboral para el 47% de los argentinos. Ese porcentaje aumenta al 57% cuando se trata de jefes y empleados de rango medio, que, sin ocupar puestos gerenciales, también tienen objetivos que alcanzar, gente a su cargo y el deber de tomar decisiones todos los días.

"La investigación deja en claro que uno de los factores más importantes de estrés se relaciona con el deterioro de los salarios y la exigencia en las responsabilidades. Este hecho se pone de manifiesto en todos los niveles de la organización y también impacta en los procesos de búsqueda", explicó Mariela Aliandri, gerenta de capital humano del Grupo Rhuo.

Para María Mirta Pascuali, socia de la consultora Valuar, especializada en búsquedas ejecutivas, los resultados de este trabajo son propios de "un período inflacionario como el actual, donde una gran cantidad no puede acompañar con aumentos salariales el ritmo del índice de precios". Además, según Pascuali, el empleado mide su descontento en función de las responsabilidades asignadas y del esfuerzo cotidiano. "Entonces, si cuando llega fin de año uno debe pensar 20 veces antes de tomar la decisión de irse de vacaciones o pintar la casa, es lógico que esa situación genere estrés, angustia o depresión."

Otra de las causas mencionadas en el estudio es la incoherencia interna de la empresa, con una adhesión del 34% de los trabajadores. "Es algo típico en los puestos de rango medio. Porque los jefes suelen quedar atrapados como sándwich dentro de la organización. De arriba llegan directivas que luego no se traducen en la práctica. Se escucha una cosa y se hace otra, y ellos son los que más notan esta incoherencia", reflexiona Pascuali.

Sólo el 9% de los encuestados afirmó que en su empresa hay programas que apuntan a mejorar la calidad de vida de los empleados. Entre esas opciones, los más mencionados

<sup>23</sup> Fuentes:Diario La Nación 9-5-2013 – Soledad Vallejos Mercado 8-52013Sosa y Asociados:

fueron el gimnasio y la comida saludable. Aliandri, de Rhuo, destacó que "para bajar el nivel de estrés en la oficina se perciben diferencias en las distintas generaciones. Mientras que los mayores prefieren tomar un café y hacer una pausa, los más jóvenes se relajan chateando o navegando por la Web". Para Pascuali, este comportamiento es generacional. "Descansan tuiteando o con el chat; es normal en las nuevas generaciones. Y no consideran una rutina sin tecnología, no pueden vivir."

El mal clima laboral también acentúa el estrés, pero lo padecen más quienes inician su carrera profesional (33%). En ese mismo sentido, apuntaron los resultados de otro estudio realizado hace dos años por TNS. "El social es uno de los aspectos más valorados, y el 82% consideró como muy importante poder trabajar con gente agradable." Sin embargo, de los 1010 casos del total de la población adulta, el 56% declaró que su trabajo es "demasiado estresante y exigente".

Aunque no aparece en el estudio mencionado, la flexibilidad es un componente fundamental (y casi una condición excluyente para los más jóvenes) para lograr un buen ambiente laboral. "Para la gente que hoy tiene más de 45 años, el estrés siempre estuvo asociado a algo que venía junto con un puesto jerárquico. En contraposición, los más jóvenes imponen una escala de valores donde en el balance entre la calidad de vida personal y laboral no hay lugar para el estrés. La flexibilidad es un requisito en su búsqueda laboral, y les importa conocer cuáles son las políticas de beneficios para los empleados que tiene la compañía", subraya Pascuali.

### **Pánico, angustia y ansiedad, al tope de la lista**

Del estudio del Grupo RHUO también se desprende que el 35% de los entrevistados manifestó haber sufrido alguna enfermedad asociada con el estrés. Los que más padecen esta consecuencia tienen entre 36 y 45 años y ocupan mandos medios dentro de la organización. Como contrapartida, quienes dicen no haber sufrido enfermedad alguna asociada a este motivo son los más jóvenes y quienes ocupan una posición subordinada, empleados sin jerarquía. Por su parte, el 24% de las dolencias más comunes mencionadas fueron pánico, angustia y ansiedad. En tanto, un 20% menciona problemas gastrointestinales; un 18%, contracturas, y un 10% padeció depresión. Respecto de la actitud de la empresa frente a la enfermedad, un 44% reconoció haber gozado de licencia, y un 33% dijo que ante el hecho la empresa no hizo nada.

### **Los aspectos más negativos**

Ejecutivos de niveles de mandos medios y empleados menores de 35 años de edad aparecen como los más desencantados de las condiciones de trabajo que viven de manera cotidiana, según se desprende de un reciente sondeo de opinión

### **Bajos salarios**

Casi la mitad de los empleados en relación de dependencia consideran este déficit como una de las causas asociadas al estrés laboral. Los expertos explican como lógico este malestar en "períodos de inflación" El 57% de jefes que ocupan mandos medios que se quejó por este motivo

### **Alta responsabilidad**

En cargos directivos, de alta jerarquía, también aparece la disputa baja remuneración v. alta responsabilidad. Son gerentes y directores y acusan de padecer enfermedades asociadas al

estrés laboral por esta causa. El 25% de directores o gerentes, es la cifra de ejecutivos de empresas nacionales que dicen padecer estrés por alta responsabilidad

### Incoherencia interna

Reciben órdenes que llegan desde la plataforma directiva de la empresa pero luego, en los hechos, no se corresponden. "Escuchan algo desde arriba, pero luego ven que se hace lo contrario", dicen los expertos. El 34% de jefes, es el porcentaje que reconoce este síntoma dentro de la compañía en la que trabaja

### ¿Qué hacen las empresas?

Respecto a la actitud de la empresa frente a la enfermedad, un 44% reconoce que le dieron licencia mientras que un 33% afirma que ante el hecho la empresa no hizo nada. En tanto, un 22% de los afectados ni siquiera lo comunicó a la compañía.

Sólo 9% manifiesta trabajar o haber trabajado en empresas con políticas de calidad de vida. Las que mencionan son:

- Alimentación y salud (75%)
- Gimnasio en la compañía (58%)
- Yoga en el puesto de trabajo (42%)
- Masajes (33%)

“Si consideramos que el 50% de los entrevistados en mandos medios, manifiesta haber sufrido alguna enfermedad asociada al estrés laboral y que el 33% dice que la empresa no hizo nada ante la situación, es necesario un cambio de actitud con una mirada mucho más atenta a la par que se requiere la implementación de políticas de calidad de vida que reduzcan este tipo de situaciones”, apuntó la gerenta de Grupo RHUO.



## BÉLGICA

### **ENCUESTA SOBRE LA SITUACIÓN DEL ESTATUTO ÚNICO DE EMPLEADOS Y OBREROS**

---

La existencia en Bélgica de dos estatutos jurídicos diferentes para los grupos profesionales de obreros y empleados constituye un tema de amplio debate social. La aplicación de condiciones de trabajo distintas en función de la pertenencia a uno u otro de los grupos profesionales señalados ha llevado al Tribunal Constitucional belga a declarar que dicha situación es contraria al derecho fundamental a la igualdad y que, en consecuencia, no es acorde con la propia Constitución. El propio Tribunal Constitucional ha establecido una fecha de caducidad para la actual normativa: el 8 de julio de 2013.

En este contexto, el Instituto Itinera, un instituto de opinión independiente con sede en Bélgica, ha realizado una encuesta sobre el estatuto único de obreros y empleados entre 1.024 empresarios. Las respuestas facilitadas han permitido obtener los siguientes resultados:

- Los empresarios están altamente preocupados: el 85% de los participantes manifestaron una gran inquietud en lo que se refiere a la futura regulación del despido. Entre los empresarios con plantillas con más de un 25% de personal obrero el anterior porcentaje se eleva al 95%.
- Los empresarios son pesimistas: casi el 70% de los encuestados consideran improbable que la concertación social encuentre una solución negociada en la futura regulación del despido.
- Los empresarios manifiestan pasividad y prudencia: más del 85% no ha adoptado ninguna medida o iniciativa en la organización interna de sus empresas de cara a la futura regulación del régimen del despido. La decisión es esperar acontecimientos futuros.
- Los sindicatos manifiestan la misma pasividad: en más del 95% de las empresas encuestadas los sindicatos no han planteado ninguna exigencia o reivindicación relativa al estatuto único.
- El impacto de la situación de incertidumbre actual sobre el crecimiento y el empleo es real: un 40% de las empresas manifiestan que determinadas decisiones (por ejemplo, en materia de inversiones, de contratación de personal, de externalización de servicios, de utilización de empresas de trabajo temporal, etc.) se están viendo afectadas negativamente por la incertidumbre de la futura regulación del régimen de despido del personal obrero y empleado.
- El futuro del empleo existente está en juego: más del 50% de las empresas encuestadas manifiestan que el nivel de empleo actualmente existente se verá afectado negativamente si el estatuto único extiende al personal obrero el régimen de despido que en la actualidad se aplica a los empleados, que en términos económicos es más oneroso para las empresas que el de los obreros. Cuanto mayor es el número de obreros existente en una empresa mayor es el riesgo de pérdida de empleos: este riesgo oscila entre un 75% y un 90% en empresas con un porcentaje de obreros superior al 50%.
- Por lo que se refiere a la reforma del régimen del despido, los empresarios están preocupados sobre todo por su coste y su simplificación: de entre los criterios analizados, estos dos factores suman juntos el 65% de las respuestas obtenidas.
- Existe división entre los propios empresarios en cuanto al modelo de unificación que se desea. Las opciones que se consideran más aceptables son las siguientes: a) negociación sectorial con un techo máximo; b) preaviso a tanto alzado ilimitado sobre la base de la antigüedad del trabajador; y c) preaviso a tanto alzado limitado junto con medidas de acompañamiento para la búsqueda de un nuevo empleo.

- Las pensiones complementarias también se ven afectadas por la situación existente: 1 de cada 3 empresarios piensa que la incertidumbre en cuanto al estatuto único de obreros y empleados afecta a la creación, los criterios de concesión y la financiación de las pensiones complementarias en la empresa o en el sector. Cerca del 40% de los entrevistados desean mantener algún tipo de diferencia entre los trabajadores en lo que se refiere a pensiones complementarias, pero sobre la base de una clasificación del personal por funciones.

La encuesta realizada por el Instituto Itinera incluye también un análisis de los anteriores resultados en los siguientes términos:

- Desconfianza en la concertación social: los resultados de la encuesta ponen de relieve la sensación de que los interlocutores sociales no alcanzarán un acuerdo en la negociación del estatuto único. Al contrario, los resultados confirman la impresión de que la concertación social interprofesional constituye más un problema que una solución.
- Un callejón sin salida total: en la situación actual de incertidumbre en cuanto al resultado final del estatuto único a través de una reglamentación federal, ninguna de las partes afectadas, ni empresarios ni trabajadores, toma medidas o iniciativas en el ámbito de la empresa. Es más, la situación actual, que incide en una división estructural entre personal obrero y empleado, constituye un obstáculo a una gestión de recursos humanos más moderna, que tendrá que ponerse en práctica una vez que la cuestión del estatuto único quede resuelta.
- La situación de incertidumbre actual ya ha tenido sus costes: resulta evidente que la situación tiene un efecto paralizante en la adopción de medidas imprescindibles en la vida empresarial, tales como la realización de inversiones y la contratación de nuevos trabajadores. En este sentido, puede afirmarse que esta situación está produciendo efectos perjudiciales en la economía belga.
- El resultado final del estatuto único, centrado en el coste económico que pueda suponer para las empresas la unificación del régimen del despido, está impidiendo el desarrollo y la generalización a todos los trabajadores de los sistemas complementarios de pensiones (actualmente orientados a los trabajadores que realizan funciones superiores y los cuadros).
- La ausencia de visión de futuro hay que entenderla como una oportunidad: sorprende constatar hasta qué punto los empresarios encuestados carecen de preferencias en cuanto a la modalidad de unificación del régimen de despido de los trabajadores. Sin embargo, esta falta de visión permite también llenar el vacío existente con soluciones innovadoras.

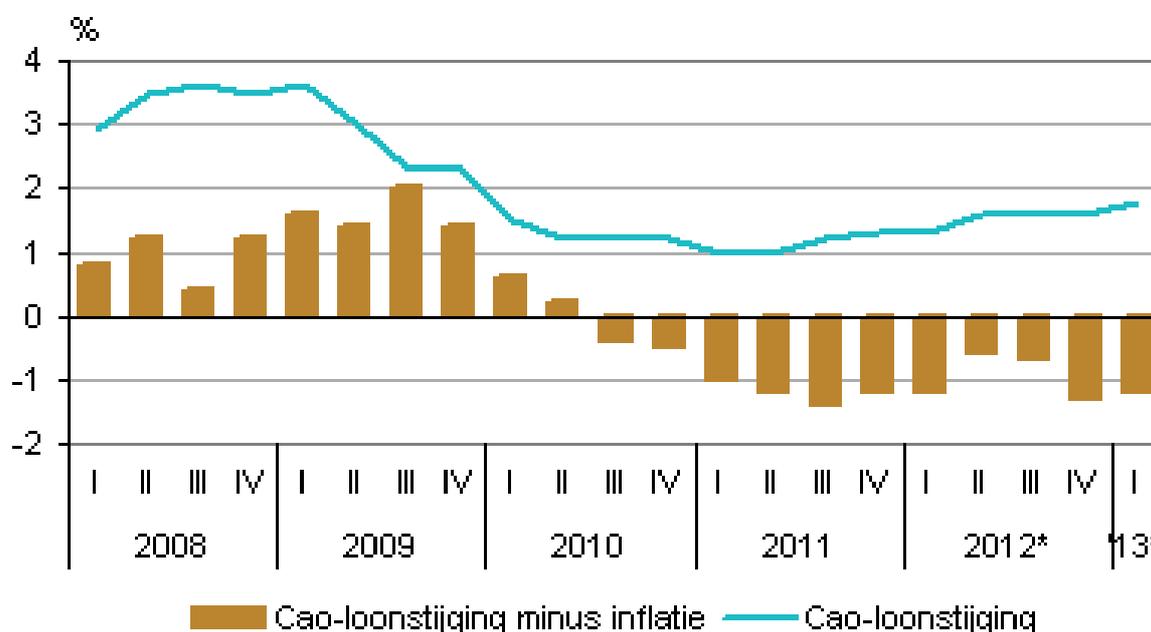
## PAÍSES BAJOS

### AUMENTOS SALARIALES

Los salarios de convenio colectivo en los Países Bajos han aumentado en un 1,8% en el primer trimestre de 2013. Con ello, el crecimiento salarial ha alcanzado su nivel más alto desde finales de 2009. No obstante, el aumento aún se sitúa por debajo de la inflación. Los costes salariales contractuales han aumentado en un 2,2% en el primer trimestre de 2013.

Desde hace once trimestres atrás, el incremento salarial está más bajo que la inflación. Desde el tercer trimestre de 2010, la media de crecimiento salarial está por debajo del nivel de la inflación. Este también es el caso del primer trimestre de 2013, a pesar de un crecimiento salarial del 1,8%, el nivel de la inflación se sitúa en el 3,0%. Desde hace dos años y medio la inflación sube más que el aumento salarial de convenio colectivo.

Subidas salariales de convenio colectivo



Bron: CBS

Leyenda

Cao-loonstijging minus inflatie = Crecimiento salarial de convenio colectivo menos inflación

Cao-loonstijging = Crecimiento salarial de convenio colectivo

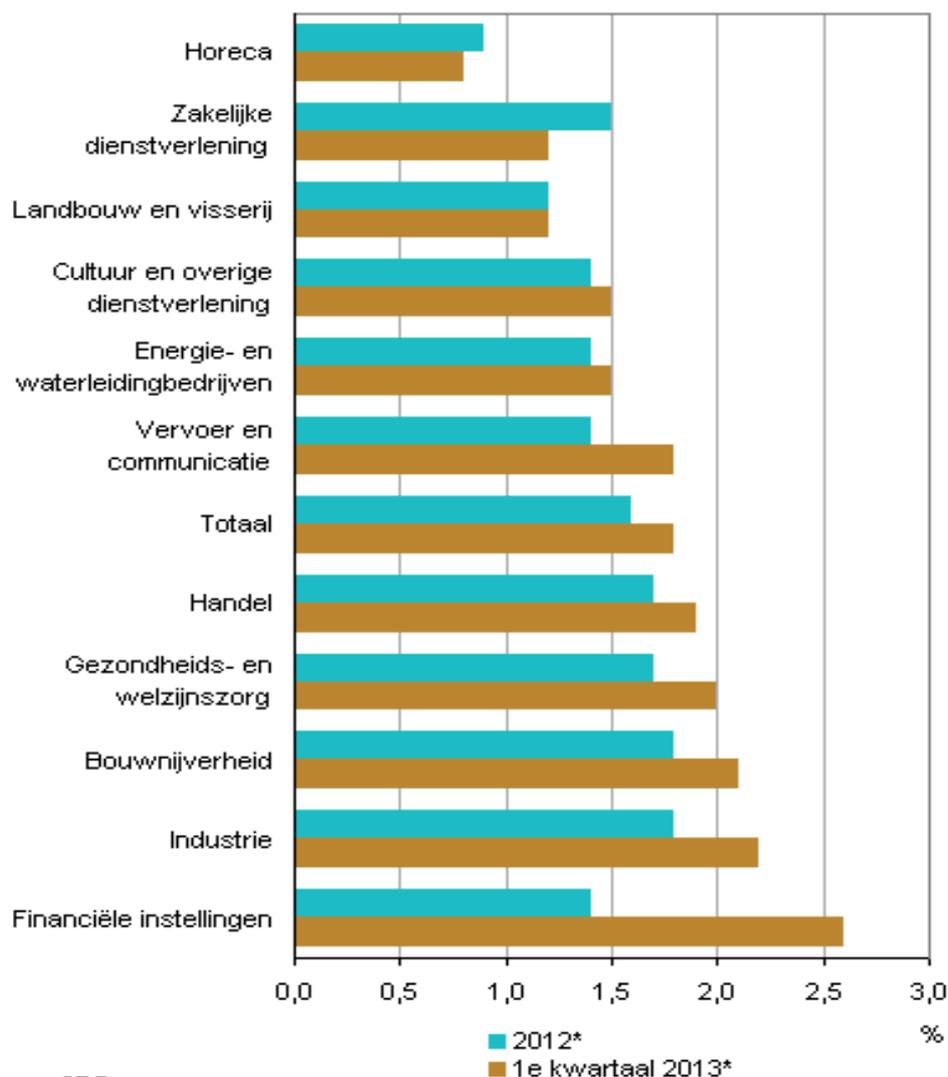
El incremento salarial más elevado se produce en el sector de las instituciones financieras. En el primer trimestre de 2013, el aumento salarial en este sector fue del 2,6%, el más alto. La causa de ello se encuentra entre otros en dos convenios colectivos de bancos en los que hay acuerdos alcanzados en la segunda mitad de 2012 y en el primer trimestre de 2013 de incrementos salariales relativamente altos. En el sector de la hostelería, el crecimiento salarial fue del 0,8%, registrando el menor aumento. Esto se debe a que se ha eliminado el bono de fin de año en el convenio colectivo de este sector y para 2013 se establecen los acuerdos individuales que se alcancen con cada empleado.

No hay suficientes datos de los convenios colectivos en la Administración pública y en la educación. A finales del primer trimestre de 2013, en el sector público, sólo se conocen datos de la evolución salarial de este sector en una cuarta parte de los convenios colectivos. En este sector, los plazos de vigor de los convenios colectivos son de más de un año, tanto en la Administración pública como en la educación.

*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 167*

Del sector subvencionado y en las empresas privadas se conoce la evolución salarial de sus convenios colectivos en un 84% y en un 72% respectivamente.

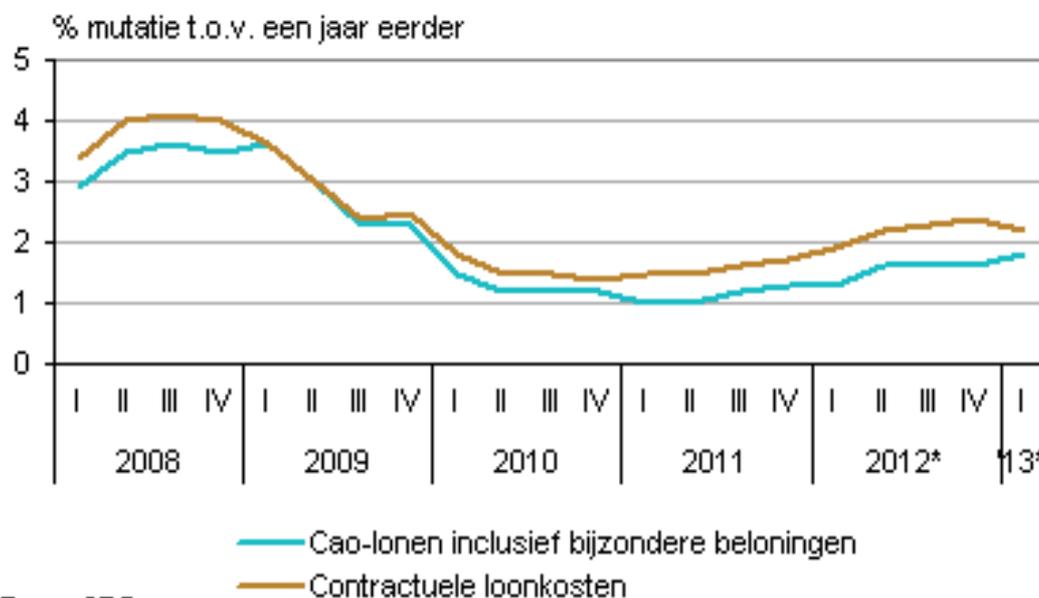
#### Subidas salariales de convenio colectivo por sector empresarial



En el primer trimestre de 2013, los costes salariales contractuales han aumentado en un 2,2%. Esto se debe no sólo al aumento salarial de convenio colectivo, sino también a la modificación de las cuotas sociales que deben pagar los empresarios. Ha habido muchas

modificaciones en las cuotas de los seguros nacionales respecto al desempleo, discapacidad y sanidad.

Evolución de los salarios de convenio colectivo y costes salariales contractuales



Bron: CBS

Leyenda:

% mutaties t.o.v een jaar eerder = % de cambios respecto del año anterior

Cao-lonen inclusief bijzondere beloningen = Salarios de convenio colectivo incluido retribuciones especiales

Contractuele loonkosten = Costes salariales contractuales

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### ITALIA

#### FIRMADO EL ACUERDO SOBRE DETAXACIÓN DEL SALARIO LIGADO A LA PRODUCTIVIDAD

---

El 24 de abril, los sindicatos confederales CGIL, CISL y UIL y la patronal Confindustria han firmado el Acuerdo que da eficacia al Decreto (DPCM de 22 de enero de 2013) y a la Circular del Ministerio de Trabajo (nº 15, de 3 de abril) sobre bonificación fiscal del denominado "salario de productividad".

Para el año 2013 se destinarán a este fin 950 millones de euros. El tipo de imposición para el salario de productividad será del 10% y el umbral de renta de trabajo por cuenta ajena de los beneficiarios es de 40.000 euros anuales brutos. La prima máxima es de 2.500 euros.

«Se trata de un acuerdo firmado en el signo de la innovación», según el presidente de Confindustria de Benevento, Biagio Mataluni, «que persigue el objetivo, a nivel territorial, de aumentar el salario neto de los trabajadores y favorecer también en las pequeñas empresas, sin representación sindical, la negociación de segundo nivel. Este acuerdo es la señal de un recorrido común a las empresas y a los trabajadores. Queremos ofrecer más competitividad al sistema de las empresas y, al mismo tiempo, garantizar mayores oportunidades para los trabajadores. Esperamos que entre las medidas que proponga el nuevo Gobierno, se pueda dar prioridad a la reducción de la "cuña fiscal", medida que permita garantizar nuevo empleo y reactivar la economía, favoreciendo la meritocracia».

La firma del acuerdo ha sido saludada con satisfacción también por los sindicatos, que confían en que pueda dar «un marco de referencia más cierto y más sereno para el desarrollo de la negociación en los próximos meses, confirmando el papel de los Agentes Sociales y de las representaciones sindicales dentro de las empresas a efectos de la negociación misma como elemento fundamental de cohesión social y factor de competitividad y desarrollo».

Se recuerda que el decreto de enero, para definir un mecanismo más restrictivo que limite el uso indiscriminado de las bonificaciones, dispone que los conceptos bonificables, denominados "salario de productividad" son sólo los que :

- Se refieran a indicadores de productividad/ rentabilidad/calidad/eficiencia/innovación;
- bien, como alternativa,
- Prevean, a nivel de empresa, la activación de una medida en al menos 3 de las siguientes áreas de intervención:
- Modificaciones de la articulación del horario de trabajo, tanto en relación con una programación mensual de variaciones de la cantidad de horas, como de su distinta colocación temporal.
- Programación empresarial más flexible de los períodos de vacaciones que excedan de las dos semanas.
- Introducción de medidas para mejorar la protección de los trabajadores y la utilización de nuevas tecnologías funcionales a la actividad laboral.
- Regulación y localización de criterios para mejorar la eficiencia de las funciones y de implementación de las competencias.

- Ello implica que sólo después de la comprobación de los nuevos vínculos introducidos será posible dar la "prueba" del efectivo aumento de la productividad, de la competitividad o de la eficiencia y por tanto "detaxar" las cantidades abonadas a los trabajadores bajo conceptos que puedan reconducirse a los indicadores o a las áreas de intervención citados.

## **DOCUMENTO SINDICAL SOBRE LAS ACCIONES A REALIZAR EN EL INMEDIATO FUTURO**

---

El 30 de abril los sindicatos CGIL, CISL y UIL, reunidos en Roma para programar la movilización unitaria prevista en mayo y junio para «pedir respuestas concretas contra el desempleo», firmaron un documento común sobre propuestas sindicales para el diálogo social y sobre representación sindical en las negociaciones con las asociaciones empresariales.

En el documento, CGIL CISL e UIL, subrayando la urgencia de que el tema del trabajo, en todos sus componentes, vuelva al centro de las decisiones políticas y económicas, indican las medidas urgentes e indispensables para abrir una nueva fase:

Dar una solución a las emergencias que alimentan el desempleo. En particular:

- Refinanciación de la "*Cassa Integrazione in deroga*"
- Completar la efectiva salvaguarda de los "esodati"

Reducir los impuestos a los trabajadores por cuenta ajena, pensionistas y a las empresas que contraten en los dos próximos años, destinando automáticamente para ello los recursos derivados de una eficaz lucha contra la evasión fiscal.

Relanzar las políticas anticíclicas, previendo por ejemplo la posibilidad de que los Ayuntamientos con recursos inviertan en obras ya decididas, fuera del pacto de estabilidad. En esta dirección, la disposición para el pago de los créditos a las empresas es una primera señal positiva.

Modernizar y simplificar las Administraciones Públicas no mediante recortes lineales, sino con la reorganización y la eficacia de su funcionamiento, y eliminando formalidades inútiles que ralentizan las decisiones. Es fundamental, para sostener el crecimiento, invertir en la escuela pública, en la universidad, en la investigación pública y privada y en la innovación.

Reducir los costes de la política, reduciendo despilfarros y privilegios.

Definir una política industrial que relance las producciones, valorizando las empresas que inviertan en innovación e investigación y salvaguarden el empleo y las competencias

Además deben definirse:

- Un instrumento de lucha contra la pobreza y la financiación de la dependencia.
- La prórroga para los contratos precarios de las Administraciones Públicas y de la Escuela, que están a punto de vencer.
- La reforma del Impuesto sobre inmuebles (IMU), exonerando sólo a los propietarios de una sola vivienda, con un límite en cuanto al valor del inmueble.
- «Los agentes sociales», se lee en el documento, «se comprometen a la renovación de los convenios colectivos y en la decisión de salvaguardar el empleo, también

mediante los "amortiguadores sociales" y los "contratos de solidaridad", así como de detectar las formas para corregir las iniquidades de la ley de pensiones».

CGIL CISL e UIL sostendrán estas reivindicaciones con la movilización que se realizará con iniciativas territoriales y regionales, confederales y de sector, a partir del sábado 11 de mayo y que confluirán el 22 de junio, en una gran manifestación nacional en Roma.

En cuanto a representación y democracia sindical, los tres sindicatos confederales, confirmando el texto de 2008, el anexo al Acuerdo de 28 de junio de 2011 y otras integraciones, acuerdan definir con Confindustria un pacto que regule:

- la representatividad basada en el cruce entre afiliados y voto proporcional de las Representaciones Sindicales Unitarias (RSU). Cuando no haya RSU, valdrá sólo el número de afiliados. Las organizaciones sindicales se comprometen en confirmar la RSU existentes;
- la titularidad de la negociación nacional para las organizaciones sindicales firmantes que alcancen el 5% de la representatividad por cada Convenio Colectivo Nacional;
- los acuerdos serán definidos por las organizaciones sindicales que representan al menos al 50%+1 de la representación y de la consulta certificada de los trabajadores, por mayoría simple, cuyas modalidades serán establecidas por el sector de cada Convenio Colectivo Nacional.

**ASUNTOS-SOCIALES Y  
SERVICIOS SOCIALES**

## ITALIA

### **SINTESIS DEL INFORME SOBRE EL BIENESTAR EQUITATIVO Y SOSTENIBLE DE LOS ITALIANOS<sup>24</sup>**

---

En los últimos años es público el debate sobre la medición del bienestar de los ciudadanos y de la sociedad en la que están integrados. La crisis (alimentaria, energética y ambiental, financiera, económica y social) ha hecho urgente el desarrollo de nuevos parámetros de carácter estadístico que proporcionen información, ya sea a los responsables políticos para la toma de decisiones en el diseño de las actuaciones públicas, ya sea para intereses particulares de las empresas o de las personas. Sin perjuicio de la importancia del Producto Interior Bruto como herramienta que mide los resultados económicos de una colectividad, es ampliamente reconocida la necesidad de integrar tal medidor con otros indicadores de carácter económico, ambiental y social que amplíen los elementos para valorar el estado o el progreso de una sociedad.

El concepto de bienestar cambia según tiempos, lugares y costumbres y por tanto no puede ser definido sencillamente en base a un esquema teórico. Además las investigaciones desarrolladas en ese campo nos dicen que, en el estado actual no existe un único indicador estadístico capaz de representar completamente el estado de bienestar de una sociedad sino que es necesario hacer referencia a una pluralidad de medidores.

Para definir los elementos constitutivos del bienestar en Italia, el CNEL y el ISTAT crearon una Comisión para la elaboración de medidores del progreso de la sociedad italiana compuesta por representantes de los agentes sociales y de la sociedad civil. Además el ISTAT constituyó también una amplia Comisión científica compuesta por expertos de diferentes ámbitos determinantes para el bienestar de la sociedad. De la unión de estas instituciones se ha llegado a la definición de un conjunto de indicadores útiles para definir la situación y el progreso del país.

El primer trabajo realizado ha sido el Informe “Bienestar Equitativo y Sostenible”, que ha tenido como finalidad analizar niveles, tendencias y redistribución de los elementos que configuran el Bienestar para identificar sus fuerzas y debilidades así como los desequilibrios territoriales o las desigualdades entre grupos sociales.

Los capítulos del Informe son: Salud, Educación y Formación, Empleo y Conciliación de la vida personal y laboral, Bienestar Económico, Relaciones Sociales, Política e Instituciones, Seguridad, Bienestar subjetivo, Patrimonio Cultural, Medio Ambiente, Innovación e Investigación y Calidad de los Servicios.

Por su interés, se ha traducido el capítulo III referente a diversos aspectos sobre el trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras.

#### **Trabajo y conciliación de la vida laboral y personal**

Los indicadores reflejan que no se están aprovechando los recursos humanos del país, sobre todo en el ámbito del empleo de las mujeres y de los jóvenes. Las tasas de empleo y de inactividad, entre las más bajas de la Unión Europea a 27, todavía han empeorado más con la crisis económica. También casi todos los indicadores de calidad del empleo empeoran y no es consecuencia únicamente de la crisis. La situación, ya antes de la crisis,

---

<sup>24</sup> Elaborado por Consejo Nacional de la Economía y del Empleo (CNEL) y el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT) y presentado el 13 de marzo de 2013

de inestabilidad en el empleo sobre todo por el uso de la contratación temporal ha empeorado todavía más, sobre todo para los jóvenes. También la presencia de trabajadores con baja remuneración y de empleos irregulares permanece sustancialmente estable en los últimos años, mientras que crece el porcentaje de trabajadores sobrecualificados respecto a la actividad que desarrollan. No obstante todo esto, la percepción que tienen los trabajadores italianos de su condición es, en general, positiva, sobre todo en lo que respecta a sus intereses laborales.

También las desigualdades en el acceso al trabajo (territoriales, generacionales y según nacionalidad) se han acentuado con la crisis, con la excepción de la brecha de género en el empleo ya que la crisis ha golpeado más a los sectores de la construcción y de la industria manufacturera en la que se emplea más mano de obra masculina: no obstante, la brecha de género sigue estando entre las más elevadas de Europa. Italia es el país europeo, después de España, donde existe una mayor exclusión de los jóvenes en el mercado de trabajo y la única donde una macro-región presenta escasas oportunidades de empleo regular. También en otros aspectos relacionados con la calidad en el empleo, en Italia se mantiene una grave situación de desventaja para las mujeres, para los jóvenes y para los ciudadanos en general del Sur e Islas. Es interesante, por otro lado, señalar las diferencias que existen entre hombres y mujeres en los aspectos que valoran para sentirse satisfechos en el ámbito laboral. Para los primeros, la retribución es el elemento más positivo, mientras que para las segundas es el horario o la distancia desde casa al trabajo. De hecho, para las mujeres, la calidad en el empleo no se puede separar de las dificultades de conciliar tiempos de trabajo y de vida. A pesar de que se van reduciendo las diferencias en el trabajo de las tareas del hogar, aún muy lentamente, el porcentaje de mujeres con una sobrecarga de horas dedicadas al trabajo (retribuido o no), no disminuye, así como no aumenta tampoco la relación entre la tasa de empleo de las mujeres con hijos pequeños y las que no tienen hijos. Las peores condiciones de las mujeres del Sur hacen pensar que influye también la carencia de servicios.

Por último, en cuanto a los trabajadores extranjeros, se refleja que la crisis no ha penalizado mucho su participación en el mercado de trabajo, si bien los hombres han sido más afectados que las mujeres. Pero, lo que sí se refleja de forma creciente es la desventaja en cuanto a la calidad en el empleo con respecto a los italianos.

### **La participación en el empleo y los sistemas de medición del desempleo.**

Entre los 27 países de la Unión Europea, Italia se ha caracterizado siempre por un bajo nivel de ocupación y por una elevada presencia de personas en búsqueda de empleo, ya sea de forma más intensa o de manera poco activa. Ambas características se han agudizado con la crisis. En el año 2011, de cada 100 personas de entre 20 y 64 años residentes en Italia, solo 61 tenían un empleo, 2 menos que en el 2008. La diferencia entre la tasa de empleo de Italia y la de la UE, que no se ha reducido ni siquiera en coyunturas económicas favorables, se ha ampliado con la crisis hasta alcanzar 7,4 puntos porcentuales de diferencia. Estos datos negativos se deben sobre todo a la baja participación de las mujeres en el mercado de trabajo, cuya tasa de empleo no alcanza el 50%, es decir, 12 puntos porcentuales por debajo de la media de la UE27.

Si la tasa de empleo mide el bienestar que puede suministrar tener un empleo, una fuente de ingresos y de autoestima, la del desempleo puede medir el malestar derivado de la búsqueda, frustrada, de una situación deseada para satisfacer necesidades materiales y/o aspiraciones sociales. Sin embargo, ya que en Italia muchas personas no están incluidas estadísticamente en búsqueda activa de empleo (en cuanto que no han desarrollado ninguna acción de búsqueda en el último mes), ya sea porque no existe un sistema social que estimule la búsqueda de empleo uniéndola a la prestación de desempleo, ya sea por

que están desanimados, la tradicional tasa de empleo ofrece una representación parcial de la gravedad del problema. Para poder identificar ese colectivo que representa una fuerza de trabajo potencial, es decir, aquellos que están disponibles pero no están en búsqueda activa de un puesto de trabajo, se ha recurrido a otro indicador, denominado “tasa de falta de participación al trabajo”, que es el que mejor se presta a medir la oferta de empleo no satisfecha, en cuanto que tiene en cuenta las peculiaridades del mercado de trabajo y del sistema de protección italiano. Frente a una tasa de empleo muy inferior a la media de la UE27, en los últimos años Italia presenta una paradoja: una tasa de desempleo inferior en un punto porcentual a la media europea. Mucho más real, la tasa de falta de participación en el empleo es superior a la media europea en 5 puntos porcentuales, ya que en Italia, el colectivo de los que buscan empleo de forma poco activa o están desanimados, es mucho más numeroso que en los otros países europeos. También este indicador muestra cómo la crisis económica ha agravado la exclusión, ya que en solo cuatro años, esta tasa ha aumentado en 3 puntos porcentuales, de manera que en el 2011 de cada 100 personas que, más o menos activamente, buscan trabajo, 18 no lo encuentran.

### El mercado de trabajo según sexo, edad y territorio.

Ya que en Italia la crisis ha afectado en mayor medida a los dos sectores más masculinizados, como son la construcción y la industria manufacturera, la diferencia de género, de siempre más elevada que la media europea, se ha reducido un poco tanto en la tasa de empleo como en la tasa de falta de participación en el empleo. La caída de la tasa de ocupación masculina (que en el 2004 estaba en la media europea y que en el 2008 era 2 puntos inferior a ella), ha hecho que la situación de desventaja de las mujeres se haya atenuado, llegando a los 23 puntos porcentuales, un valor, de todas formas, muy alto. Por otro lado, la tasa de falta de participación en el empleo de los hombres ha aumentado más que la de las mujeres, de manera que la brecha de género se ha reducido de 11 a poco más de 8 puntos porcentuales, aunque sigue siendo muy superior a la media europea que no alcanza los 2 puntos porcentuales.

Si la brecha de género se ha reducido ya sea por la disminución del número de hombres ocupados o por el aumento de su número en la tasa de la falta de participación en el empleo, otras grandes desigualdades en el acceso al mercado de trabajo, la territorial y la generacional, se han agudizado en los años recientes. La diferencia entre la tasa de empleo del Sur e Islas y la del Norte ha aumentado desde los 18 puntos en el 2004 a los 22 en el 2011, con más intensidad en los años de crisis, de forma que en el año 2011 de cada 100 personas entre los 20 y los 64 años residentes en el Sur e Islas, ni siquiera 48 trabajaban (en la Región de Campania la tasa de empleo solo llega al 43%). Si consideramos solamente la tasa de empleo femenina, la brecha se hace abismal: poco más del 33% en el Sur e Islas frente al 60% del Norte. Mientras que la situación de desventaja de las regiones centrales con respecto a las del norte se mantiene estable en torno a los 4 puntos porcentuales, en los últimos años se ha abierto una verdadera y profunda factura entre las oportunidades de empleo en el Centro-Norte y las del Sur e Islas, sobre todo para las mujeres.

Paralelamente, aumentan las ya grandes diferencias territoriales en la tasa de falta de participación en el empleo: de hecho, del 2004 al 2011 la tasa en el Sur e Islas ha aumentado desde el 28% al 32%, la del Norte desde el 8% al 10% y la del Centro desde el 12% al 14%. Teniendo en cuenta las diferencias de género y territoriales, son elevadísimas pero no aumentan: en el 2011 se va desde una tasa inferior al 8% para los hombres del Norte, a casi el 42% en las mujeres del Sur e Islas.

También la desigualdad por edad en el acceso al trabajo ha ido aumentando y se ha agudizado con la crisis: mientras que la tasa de empleo de los adultos (35-54 años)

permanece sustancialmente estable, la de los jóvenes (20-24 años) y de los jóvenes adultos (25-34 años), ha disminuido y la de las personas de mayor edad ha aumentado, sobre todo en la franja de edad de los 55 a los 59 años. Mas que al mayor nivel formativo, y por tanto, de cualificación para trabajar, el aumento del empleo de los mayores de 55 años, sobre todo mujeres, se debe a los cambios en el sistema de pensiones, que ha elevado la edad para acceder a la pensión de jubilación. Por el contrario, la reducción de la tasa de empleo de jóvenes y jóvenes adultos, sobre todo desde el 2008 y en los varones, se debe a la caída de las contrataciones provocada por la crisis y no a la vuelta a la educación, ya que la tasa de estudiantes superiores y de la universidad está estable.

Con la crisis económica aumenta también la desigualdad por edad en las tasas de falta de participación en el empleo, que se había atenuado en los años de crecimiento económico. Desde 2004 a 2011 la tasa de falta de participación en el empleo ha aumentado 16 puntos para los más jóvenes, de 15 a 19 años, y 10 puntos para los jóvenes entre 20 y 24 años, mientras que para los adultos de edades entre los 35 y 54 años, ha aumentado 3 puntos y para los más mayores permanece estable. La tasa de falta de participación en el empleo alcanza por tanto, valores altísimos para los jóvenes: más de 70% para los jóvenes de entre 15 y 19 años y más del 40% para los jóvenes de entre 20 y 24 años. Para las mujeres y los ciudadanos del Sur e Islas los valores son aún más elevados. No existe en Europa otro país que presente una exclusión del mercado de trabajo tan elevada para los jóvenes y un desequilibrio generacional tan fuerte.

### **La situación de las personas extranjeras en el empleo**

La crisis ha agudizado las desigualdades entre los trabajadores extranjeros y los italianos ya que ha empeorado la empleabilidad de los primeros. El hecho de que entre los trabajadores extranjeros haya un menor número de personas muy jóvenes o muy mayores, ha hecho que la tasa de empleo de los residentes extranjeros haya sido siempre mucho mayor que la de los italianos: desde 2005 a 2008 la diferencia ha llegado a los 9 puntos. En el 2011 la diferencia se ha reducido a menos de 6 puntos pero solamente por la fuerte caída de la tasa de empleo masculina (del 87% al 81%), mientras que las trabajadoras extranjeras han aumentado en un punto ( del 52 al 53%) Esto se explica por el hecho de que la crisis ha golpeado sobre todo a sectores masculinizados mientras que no ha afectado a la demanda de trabajos domésticos o de cuidados, dónde se concentran el empleo femenino extranjero.

Las repercusiones de la crisis se hacen más evidentes si se tiene en cuenta la tasa de falta de participación en el empleo, que, hasta el año 2008 estaba en torno a los mismo niveles que la de los italianos, mientras que desde el 2009 se acelera para superarla en el 2011 en 2 puntos. En realidad, estos datos se deben a los hombres ya que la tasa de falta de participación de las mujeres extranjeras ha sido superior a la de las mujeres italianas también antes del 2009, no tanto por la carencia de demanda de empleo doméstico y de cuidados, como por que muchas mujeres no buscan activamente un empleo por las dificultades de conciliar vida laboral y familiar, con pocos ingresos para sostener el cuidado de sus propios hijos.

### **La calidad del empleo: características coyunturales y características estructurales**

En Italia la calidad de empleo – en términos de estabilidad, legalidad, salarios y coherencia con las competencias adquiridas en el sistema formativo- presenta unos puntos críticos que, en parte, dependen de la situación coyuntural del mercado de trabajo, con un empeoramiento durante la crisis, pero en parte tienen características estructurales. Además, todos estos aspectos muestran amplias y permanentes desigualdades de género, generacionales y, sobre todo, territoriales y de nacionalidad.

Prestando atención a los 2.719.000 trabajadores temporales (por cuenta ajena y autónomos dependientes) que representan el 12% del total de las personas ocupadas, el porcentaje de los que llevan al menos 5 años trabajando con contratos temporales es constante en los últimos años, llegando a la cifra de 500.000 en el año 2011, es decir 1/5 de los trabajadores temporales. La mayor parte se refiere a trabajos de carácter estacional en la agricultura, en el turismo o en las Administraciones públicas ( en concreto en la educación), en los que los contratos se van renovando muchas veces con intervalos largos o breves.

La crisis de los años 2009/2010 ha reducido mucho la posibilidad de pasar de una situación inestable (trabajador con contrato temporal o autónomo dependiente) a un contrato por cuenta ajena indefinido: de hecho, el porcentaje de trabajadores que logran hacer esta transición ha pasado de un máximo cercano al 26% en el periodo 2007-2008, a valores inferiores al 22% en los años sucesivos. La crisis ha hecho variar también las cifras en cuanto a los trabajadores temporales, a muchos de los cuales no se les ha renovado el contrato a su finalización, lo que ha limitado las posibilidades de hacer estables a muchos trabajadores y ha reducido (las pocas) nuevas contrataciones a tiempo indefinido. Además ha golpeado sobre todo a los jóvenes que entraban por primera vez en el mercado de trabajo, por lo demás con contratos precarios.

Desde finales de 2010, cuando se perfilaba una pequeña recuperación, volvió a aumentar el empleo inestable, mientras que los indefinidos siguieron disminuyendo. El deterioro de la situación del empleo para los trabajadores de edades más jóvenes, los más golpeados, se refleja en la seria dificultad de programar su futuro, mientras que para los más mayores, puede aumentar el riesgo de caer en la pobreza. En este marco, casi un trabajador por cuenta ajena de cada diez percibe una baja remuneración, es decir, un salario inferior en 2/3 a los valores medios, con consecuencias negativas sobre su calidad de vida. Hay que destacar que el porcentaje de los trabajadores más pobres no ha aumentado durante la crisis. Para los demandantes de empleo cada vez más formados, la calidad del empleo no se mide solamente por la estabilidad y la remuneración sino también por su respuesta a las expectativas de sus aspiraciones formativas. También este aspecto presenta puntos críticos. Poseer un nivel de formación superior al correspondiente a la categoría profesional que se desempeña es un fenómeno cada vez más extendido en todos los países europeos. Ante la imposibilidad de realizar comparaciones con datos fiables, se puede destacar que en Italia, el porcentaje de trabajadores sobrecualificados ha crecido ininterrumpidamente desde poco más del 15% en el 2004 al 21% en el 2010.

Este fenómeno, por lo demás, se acompaña de un alto porcentaje de trabajadores no regulares, sin control administrativo y fiscal y que están privados de cualquier tutela legislativa, contractual o de seguridad social. Según las estimaciones de la contabilidad nacional, el porcentaje de ocupados irregulares sobre el total, que se había ido reduciendo en los años 90 y había disminuido 2 puntos entre el 2001 y el 2002 como consecuencia del proceso de regularización del 2002, se ha elevado al 10%, un nivel económicamente y socialmente crítico, que equivale a más de 2 millones y medio de personas.

Las condiciones laborales completamente irregulares están menos extendidas entre el empleo autónomo, donde están más extendidas las prácticas irregulares parciales, como la evasión fiscal y de cotizaciones. Por otro lado, la tasa de irregularidad es particularmente relevante en la agricultura, en la construcción, en la hostelería, en los servicios de información y entretenimiento y, sobre todo, en los servicios de atención a las familias, donde uno de cada dos trabajadores está en situación irregular, mientras que es relativamente bajo en los sectores manufactureros, excepto el textil.

Por último, si bien se está produciendo una transformación en el sistema productivo hacia empleos con menos riesgos laborales, los accidentes en el trabajo siguen siendo un

fenómeno alarmante, y la salud y la seguridad son también condiciones básicas de un empleo de calidad. Según los datos del Instituto de Accidentes de Trabajo, de media en el 2010, se ha producido cada día 2 accidentes mortales y 90 accidentes que han tenido como consecuencia la invalidez permanente: la tasa de accidentalidad mortal y de invalidez, en el 2010 fue de 14,5 por cada 10.000 trabajadores (15 en el 2005). Los índices más elevados se dan en los sectores dónde prevalece el trabajo manual, como la agricultura y la construcción. Por lo demás, frente a una reducción de los indicadores en el Norte y en el Centro, en el Sur e Islas ha aumentado, pasando de 15,3 a 16,0 en cinco años.

### La calidad en el empleo por sexo, edad, territorio y nacionalidad

Si, como ya se ha indicado con anterioridad, como consecuencia de la crisis, la brecha de género se ha reducido en cuanto al acceso al trabajo, no se puede decir lo mismo en cuanto a otros aspectos de las condiciones laborales. En principio, las mujeres cuentan con una mayor inestabilidad en el empleo, con una mayor incidencia de la contratación temporal (en el 2011 el porcentaje era de casi el 21% en el caso de las mujeres y menos del 18% en el caso de los hombres) y menores posibilidades de estabilizarse en el transcurso de un año (en el año 2011, poco más del 18%, frente al 23% de los hombres). Por lo que se refiere a las retribuciones y a las posibilidades de desempeñar un puesto de trabajo de menor categoría con respecto la formación adquirida las mujeres están en una situación de mayor desventaja: el porcentaje de trabajadoras que perciben una paga inferior en 2/3 al salario medio es superior en 4 puntos al porcentaje de hombres en la misma situación y el porcentaje de tituladas superiores sobrecualificadas respecto al trabajo desempeñado es superior en 2 puntos al de los hombres.

En cuanto a las desigualdades por edad, el trabajo temporal para los que llevan al menos cinco años con empleos temporales está más extendido entre los trabajadores adultos y mayores (sobre todo entre los mayores de 45 años, con un porcentaje que llega al 35%), mientras que las posibilidades de estabilizar una situación laboral en el transcurso de un año es superior para los jóvenes y los jóvenes adultos. Esto quiere decir que quien se inserta en un itinerario profesional con pocas posibilidades de ser estable antes de cumplir los 30 o 40 años, está en riesgo de permanecer “enredado” en contratos temporales inestables. Esto es lo que sucede en los sectores que se basan en el trabajo estacional, como la agricultura y el turismo, pero también en el empleo público y, en concreto en la educación. En todos los casos el fenómeno es estructural y no se revelan significativas variaciones con el tiempo.

En Italia a las jóvenes generaciones no solamente les cuesta mucho esfuerzo encontrar un empleo, sino que, quien lo encuentra, es muy posible que desarrolle un empleo inestable o de menor categoría para su nivel de formación. En este último aspecto, en el 2010 estaban sobrecualificados 1/3 de los trabajadores ente los 15 y los 34 años y más de 1/5 entre los 35 y 44 años, mientras que entre los mayores de 45 años el porcentaje no llega al 15%, y es el 8% entre los mayores de 60.

En el nivel territorial las desigualdades de la calidad en el empleo se suman a las del acceso al mercado de trabajo: en el Sur e Islas, las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo no solamente son menores sino que también la calidad del empleo es mucho peor con respecto al Centro-Norte. En las regiones meridionales se da una situación de “precariedad permanente”, menores posibilidades de obtener un empleo estable, bajas remuneraciones, un porcentaje de empleo irregular que es dos veces y medio superior al del norte y una mayor incidencia de accidentes laborales mortales. Las regiones que presentan indicadores particularmente críticos en todos los aspectos considerados son Campania, Apulia, Calabria y Sicilia. Se exceptúa de estos aspectos el porcentaje de trabajadores sobrecualificados que en el Sur e Islas es igual al del Norte, mientras que ambos son claramente inferiores a

los del Centro de Italia, que se caracteriza por un mercado de trabajo dónde es más alto el desfase entre nivel formativo de los trabajadores y categoría profesional que desarrollan.

En el 2011 más de un cuarto de los trabajadores temporales del Sur e Islas tiene un contrato temporal desde al menos 5 años, con una diferencia con el Norte de más de 11 puntos porcentuales; esta diferencia se había ido reduciendo pero ha vuelto a aumentar con la crisis. Éstos e explica porque en el sur hay una mayor presencia de la estacionalidad de la agricultura y del turismo. En cuanto al índice que mide la transición a un empleo estable en el curso de un año, el porcentaje en el sur es inferior al del Norte en 9 puntos. En cuanto al número de trabajadores “pobres”, en el Sur e Islas el porcentaje de trabajadores por cuenta ajena con un salario inferior en 2/3 del salario medio, es más del doble respecto a los del Norte, con pocas variaciones en los últimos años.

La situación de desventaja de los trabajadores extranjeros en lo que afecta al acceso al empleo es menor que en lo referente a las condiciones de los puestos de trabajo ya que durante la crisis han conseguido amortiguar la caída del número de ocupados pero están desempeñando puestos de trabajo de muy baja calidad. Por lo que respecta a los porcentajes de trabajadores con bajo salario y de los trabajadores sobrecualificados para el desempeño de su puesto, son más del doble de los correspondientes a los italianos y la diferencia se amplía a partir del año 2008. Las diferencias son particularmente relevantes para las mujeres: en el 2010 más de la mitad de las mujeres extranjeras desempeña tareas que no requieren la formación que poseen, como por ejemplo en el caso de mujeres con titulación superior que desarrollan trabajos domésticos o de cuidados.

### La conciliación de la vida laboral y familiar

La calidad del empleo de un país se mide también en la posibilidad de que las mujeres, en particular las que tienen hijos pequeños, lleguen a conciliar el trabajo retribuido con los cuidados familiares. Además, las mujeres con hijos en edad preescolar tienen un 30% menos de probabilidades de trabajar que las mujeres sin hijos. Todavía es más complicado para las mujeres más jóvenes que son las que probablemente tienen hijos más pequeños ya que la disponibilidad de guarderías públicas de 0 a 3 años es muy escasa. Las mujeres menos jóvenes tienen más posibilidades ya que los colegios infantiles están más extendidos, al menos en las regiones del Centro y del Norte. Sin embargo, en el Sur e Islas, la disponibilidad de guarderías y escuelas infantiles es menor y la ayuda de la familia (abuelas) que se da en las regiones meridionales no llega a compensar la menor disponibilidad de servicios.

Las trabajadoras extranjeras a pesar de tener más dificultades para conciliar la vida laboral y personal, cuando la crisis ha provocado la caída del empleo masculino, para responder a la pérdida del puesto de trabajo de sus maridos, han buscado y encontrado un empleo incluso teniendo hijos pequeños.

El nivel de formación tiene relación con el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares: la brecha entre las mujeres con hijos pequeños respecto a las mujeres sin hijos se reduce progresivamente al aumentar el nivel educativo.

Pero lo más relevante es el nivel de corresponsabilidad en el reparto de las tareas del hogar entre las parejas. En este sentido se está viendo que la tradicional asimetría que se da en los papeles que desempeñan hombres y mujeres se va reduciendo: el porcentaje de casos en los que solamente lleva la carga del hogar la mujer (25-44 años) con respecto a las parejas (en las que ambos trabajan) que comparten las tareas del hogar ha disminuido desde el 80% de los años 1998-1989, a menos del 74% en los 2002-2003 y del 72% en los 2008-2009. En las parejas con hijos los porcentajes son más elevados pero se van

reduciendo en mayor medida a los largo de los años. En el Sur e Islas, la diferencia de roles todavía es mayor por la perdurabilidad de factores culturales pero está disminuyendo más que en el Norte ya que se han reducido las diferencias territoriales entre estas dos Regiones en 3 puntos.

Resumiendo, un desigual reparto de las tareas del hogar y la falta de servicios adecuados para el cuidado de la familia provocan una sobrecarga de ocupación de trabajo para las mujeres, privándolas de tiempo libre para sí mismas. En el 2008, casi el 64% de las mujeres italianas ocupadas empleaban más de 60 horas semanales en tiempo de trabajo, retribuido o no. Este porcentaje de mujeres aumenta hasta el 68% cuando las mujeres tienen hijos pequeños y disminuye al 57% cuando no tienen hijos. En el caso de los hombres, en estas mismas situaciones, los porcentajes disminuyen en 10 puntos, excepto en el caso de los que no viven en pareja, en cuyo caso el porcentaje es similar al de las mujeres en su misma situación. En el Sur e Islas, debido a factores culturales aún persistentes, el porcentaje de mujeres con sobrecarga de trabajo es más elevado, excepto entre las que no tienen hijos, mientras que el porcentaje de hombre con sobre carga de trabajo es menos elevada.

### La satisfacción laboral según edad, sexo, territorio y nacionalidad

El bienestar de los trabajadores, además de las condiciones materiales "objetivas" depende de muchos factores, también de carácter subjetivo. Tener un empleo constituye ya un elemento de satisfacción, sobre todo en los periodos de escasez en la demanda de mano de obra, de elevado nivel de desempleo y en un sistema económico que ofrece pocas oportunidades de tener un "buen" empleo y una alta movilidad social. En el 2009, año de fuerte caída de la ocupación, la percepción que tenían los trabajadores de su propia condición era en general positiva: usando un índice que sintetiza varios aspectos del puesto de trabajo, en una escala de 0 a 10, la satisfacción en el trabajo tenía una puntuación de 7,3, valor similar al registrado en 2003. La valoración era superior a 7 en todos los aspectos a excepción del nivel económico para el que la media de los encuestados valoró como suficiente.

Teniendo en cuenta solamente a los que dieron la puntuación más elevada (de 8 a 10), que expresa un claro nivel de satisfacción, se alcanza el 47% de los ocupados. Y se llega al 87,1% si se tienen en cuenta a los que calificaron su satisfacción a partir del 6.

Si la satisfacción media de hombre y mujeres es similar, se encuentran diferencias de género en aspectos concretos: a los hombres les importa más el salario, mientras que las mujeres muestran una mayor satisfacción por la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida privada. Esto podría depender de los diferentes criterios de selección iniciales en la elección del puesto de trabajo, con una mayor propensión al aspecto económico por parte de los hombres y a aspectos de tiempos y horarios por parte de las mujeres. En relación con la edad el nivel de satisfacción tiende a aumentar a medida que aumenta la edad: el porcentaje de muy satisfechos pasa del 44% en el caso de trabajadores de entre 15 y 34 años al 52% en el caso de trabajadores mayores de 55 años. El nivel formativo supone un mayor interés por el trabajo que se refleja en el nivel de satisfacción que da unir el nivel de titulación con la profesión que se desarrolla. Existe, de hecho, una relación entre el grado de satisfacción y la categoría laboral del puesto que se desempeña. En este sentido, el porcentaje de los que se manifiestan muy satisfechos pasa desde el 32% entre los trabajadores que realizan tareas manuales y poco cualificadas al 55% entre los que desarrollan un trabajo cualificado.

La seguridad en el empleo está entre los elementos más relevantes para valorar la satisfacción laboral. Se encuentra una fuerte relación entre la inestabilidad jurídica y el sentimiento de inseguridad, al menos en un país como Italia donde el sistema de protección social para quien pierde el trabajo no es homogéneo y son bajas las inversiones en políticas

activas o pasivas de empleo. No es casualidad que los trabajadores por cuenta ajena temporales, y sobre todo los autónomos dependientes con contratos de colaboración, expresen un sentimiento de fuerte inseguridad por su propio empleo.

Otro aspecto en el que el nivel de satisfacción es muy bajo es el de la jornada laboral y los horarios, ligados tanto a problemas de conciliación entre la vida personal y laboral como a los que tienen un contrato de trabajo a tiempo parcial no voluntario. Los trabajadores a tiempo parcial voluntarios triplican la puntuación sobre su nivel de satisfacción con respecto a los no voluntarios.

A nivel territorial se muestran desigualdades derivadas de las distintas oportunidades laborales. El porcentaje de los que expresan una puntuación elevada pasa del 51,5% en el Norte al 39.9% del Sur e Islas. En todos los aspectos, pero sobre todo en los horarios y en la estabilidad en el empleo, las regiones meridionales muestran resultados peores. Campania, Calabria y Sicilia son las regiones dónde más a menudo se sienten insatisfechos los trabajadores.

# MIGRACIONES

## CANADÁ

### **CAMBIOS EN EL PROGRAMA CANADIENSE DE TRABAJADORES TEMPORALES EXTRANJEROS<sup>25</sup>**

---

#### **Antecedentes**

Recurrentemente, han aparecido en la prensa informaciones sobre presuntos abusos de ese programa, dirigido en un principio a satisfacer necesidades coyunturales de mano de obra que no puedan ser satisfechas con trabajadores canadienses o inmigrantes permanentes. Lo cierto es que en Canadá, año a año, están entrando muchos más trabajadores temporales extranjeros (186.753 en 2001, frente a 446.847 en 2011, incluyendo los temporeros agrícolas). El pasado otoño, decenas de mineros chinos entraron en British Columbia de manera más que cuestionable, a través del programa, soliviantando a los sindicatos provinciales. Hace sólo unos días, empleados del Royal Bank de Canada se quejaban amargamente ante las cámaras de la televisión pública canadiense por haber sido despedidos para ser sustituidos por trabajadores temporales extranjeros, bajo la argucia legal de una subcontratación de servicios. Ante todo ello, el Gobierno federal puso a reformar el programa a los dos ministerios implicados, Human Resources and Skills Development (HRSD, que emite las Labour Market Opinion, LMO, acreditación de que la oferta de trabajo es legal y justa y de que el mercado laboral canadiense permite la contratación del extranjero), y Citizenship and Immigration Canada (CIC, que emite los permisos de trabajo).

#### **Principales cambios introducidos**

Según explicaron los dos ministros implicados, los principales cambios introducidos en el programa han sido los siguientes:

- Supresión de la posibilidad de pagar a los trabajadores temporales extranjeros de un 5% a un 15% menos de las retribuciones medias mensuales para el puesto de trabajo de que se trate.
- Suspender la posibilidad de obtener una LMO de manera más rápida (procedimiento acelerado).
- Incrementar la capacidad gubernamental para revocar permisos de trabajo y LMO si se abusa del programa.
- Requerir a los empleadores que recurren al programa que tengan un plan conducente a recurrir a mano de obra canadiense.
- Introducir tasas a los empleadores por tramitarles las LMO e incrementar las tasas por tramitar los permisos de trabajo, “para que el contribuyente deje de subvencionar los costes de ambas tramitaciones”.

---

<sup>25</sup> Fuentes: “The Globe and Mail” y “The Ottawa Citizen” de 30 de abril de 2013 y página web del Ministerio de Ciudadanía e Inmigración consultada con esa misma fecha.

- Permitir sólo el francés y el inglés como idiomas exigibles para el desempeño del trabajo de que se trate.

### Reacciones

Los empresarios no se han andado con rodeos para criticar la reforma “la peor decisión que ha tomado el Gobierno desde que está en el poder”, ha dicho la Canadian Federation of Independent Business. La Cámara canadiense de comercio cree que la reforma “castigará a las pequeñas empresas, en especial en Alberta y Saskatchewan”. Los sindicatos piensan de otra manera: la Alberta Labour Federation cree que el programa, más que cubrir una necesidad, “inunda el mercado de trabajo... y está sirviendo para desplazar a trabajadores canadienses y reducir los salarios”. El principal partido de la oposición, el NDP califica la reforma de insuficiente y ha hecho una llamada para que se lleve a cabo “un estudio externo adecuado” para saber qué hacer para atajar “el caos” en que se ha convertido el programa. Finalmente, el Gobierno de Alberta ha mostrado su preocupación porque la economía de la provincia se pueda ver afectada si se ve privada de los trabajadores (temporales) extranjeros que necesita.

### Incidencia en los trabajadores temporales españoles

El número de españoles que entran por esta vía, aunque creciente, es muy reducido (796 en 2010, 1.135 en 2011) aunque, como el resto de trabajadores temporales, lo tendrán un poco más difícil para entrar en Canadá, al restringirse y hacerse más oneroso recurrir a ellos.