



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 170

Julio 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)

Catálogo General de Publicaciones del Estado: www.060.es

INDICE

Introducción, 5

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Finlandia

- *Team Finland, 9*

Francia

- *Nota del INSEE sobre coyuntura económica, 12*

Grecia

- *Comentario general, 13*

Italia

- *Comentario general, 16*
- *La situación del país en 2012. Síntesis del Informe anual del IEN, 19*

Reino Unido

- *Comentario general, 30*

Rumanía

- *Comentario general, 33*

Venezuela

- *Aspectos relativos a la inseguridad y las representaciones diplomáticas, 35*

SEGURIDAD SOCIAL

EE.UU.

- *Informe anual sobre los programas de Seguridad Social y Medicare, 38*

Francia

- *Reforma de las pensiones, 46*

Países Bajos

- *Actualización del salario mínimo legal, de la pensión general de vejez y de las prestaciones asistenciales, [50](#)*

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania

- *Débil recuperación del mercado laboral, [55](#)*
- *Balance de la política laboral en el 17ª legislatura, [60](#)*

Bélgica

- *Análisis del funcionamiento de los contratos de primer empleo, [66](#)*
- *Bélgica se enfrenta al dumping social, [69](#)*
- *Estrategia de prevención del paro, [71](#)*
- *Informe sobre el desempleo en junio, [75](#)*

Canadá

- *Sin cambios en el empleo en junio, [81](#)*

Dinamarca

- *Medidas para evitar el dumping social, [83](#)*
- *Remodelación de las políticas activas de empleo, [84](#)*

EE.UU

- *Situación del mercado de trabajo en junio, [86](#)*

Francia

- *Modalidades de aplicación del Contrato de Generación, [90](#)*

Grecia

- *La primera encuesta trimestral sobre población activa, [92](#)*

Irlanda

- *Programa “Fondo de Comercialización”, [96](#)*

Italia

- *Los datos de mayo, [98](#)*

- Principales medidas de ámbito laboral contenidas en el Decreto Ley de fomento del empleo, [100](#)

Países Bajos

- El mercado de trabajo en junio, [103](#)
- Financiación de los planes de empleo, [113](#)

Reino Unido

- El Gobierno libera a las PYMES de trámites burocráticos, [115](#)
- Estadísticas de empleo/desempleo, [115](#)

Rumanía

- Los datos del primer trimestre de 2013, [118](#)

FORMACIÓN PROFESIONAL

Alemania

- Informe de formación profesional 2013, [120](#)

Italia

- Desarrollo de la “Youth Guarantee”, [125](#)

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Francia

- Publicación de la Ley de Reforma Laboral, [128](#)
- Calidad laboral: un proyecto de acuerdo abierto a la firma*, [129](#)

Italia

- Trabajo irregular: resultado de la Inspección en el primer trimestre, [133](#)

Países Bajos

- Participación laboral de padres con hijos pequeños*, [135](#)

Suecia

- Obligación de notificar el desplazamiento de trabajadores a Suecia, [137](#)

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania

- *Informe del Gobierno sobre demografía, 140*

Dinamarca

- *Nueva reforma del salario social, 145*

Países Bajos

- *Importante aumento del número de perceptores de prestaciones asistenciales, 147*

MIGRACIONES

Alemania

- *La inmigración como suministro sostenible de mano de obra cualificada, 149*

Francia

- *Situación actual de la política de inmigración francesa, 152*

***Estos informes contemplan aspectos de especial interés desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas políticas o ámbitos de intervención, o recogen información sobre la situación de las mujeres en dichos ámbitos.**

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 apartado, dedicado a la **Situación política, económica y social**, de **Finlandia** se publica un artículo sobre el proyecto “Team Finland”, que promociona las relaciones económicas de Finlandia con el exterior y promueve su imagen en el extranjero; de **Francia** se publica la nota de coyuntura económica del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos; de **Italia** se publican dos artículos: el primero contiene los comentarios sobre la actualidad del país en los ámbitos políticos, económico y social; el segundo recoge una síntesis del informe anual sobre la situación del país del Instituto Estadístico Nacional; de **Venezuela** se publica un artículo sobre los aspectos relativos a la inseguridad del país en lo que se refiere al personal de las representaciones diplomáticas; de **Grecia, Reino Unido, y Rumania** se incluyen los comentarios generales sobre cuestiones de actualidad de carácter político, económico y social.

En el apartado de **Seguridad Social**, de **EE.UU.** se incluye un artículo que recoge el informe sobre la situación financiera actual y futura del sistema federal de protección social, que todos los años publica el Consejo de Administración de los Fondos Fiduciarios de la Seguridad Social y de Medicare; de **Francia** se publica un artículo que recoge la cronología de la reforma de las pensiones que se está llevando a cabo en este país; de **Países Bajos** se informa sobre los importes del salario mínimo legal, cuotas sociales, tasas impositivas y exenciones fiscales, que se actualizan dos veces al año: a 1 de enero y 1 de julio, Las cuotas y tasas son relevantes para los importes de las prestaciones sociales que se fijan a través de una adaptación neto-neto al salario mínimo legal.

En el capítulo de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publican dos artículos: el primero muestra los datos del mercado laboral, donde el desempleo retrocedió en junio. Con 2,865 millones de desempleados y una cuota del 6,6%, la reducción con respecto a mayo fue de 72.000; no obstante, son 56.000 desempleados más que en junio de 2012; el segundo recoge el balance de la política laboral en la 17ª legislatura por el Consejo de Expertos del Gobierno, que muestra que en los últimos cuatro años el mercado laboral alemán ha demostrado su estabilidad pese a la inestabilidad coyuntural del espacio europeo; de **Bélgica** se publican cuatro artículos: el primero relativo al informe sobre la situación de los contratos de primer empleo (CPE) que el Consejo Central de la Economía y el Consejo Nacional del Trabajo emiten anualmente de forma conjunta; el segundo aborda el problema del dumping social, que no sólo preocupa al Gobierno belga, sino también a los propios trabajadores e interlocutores sociales, que en repetidas ocasiones han convocado movilizaciones contra el tipo de competencia que genera este fenómeno que pone en peligro el mercado de trabajo belga debido a las prácticas desleales que en numerosas ocasiones le acompañan; el tercero informa que la Oficina Nacional de Empleo de Bélgica ha obtenido (ex aequo con el Instituto Nacional del Seguro de Accidentes de Trabajo de Italia) el Premio de Buenas Prácticas para Europa de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) en reconocimiento a su estrategia nacional proactiva y preventiva para reducir el desempleo y aumentar la tasa de empleo, que fue implementada a partir del año 2002; el cuarto recoge los datos del mercado de trabajo en el mes de junio, donde había 553.397 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un aumento de 2.170 personas en base intermensual y de 22.942 personas en base interanual. En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2011— se situó en 10,9% (10,7% para los hombres y 11,2% para las mujeres), lo que supone un incremento interanual de un 0,4%; de **Canadá** se inserta un

resumen de la situación del mercado de trabajo en el mes de junio, donde el empleo se sitúa virtualmente inalterable, la tasa de desempleo sigue en el 7,1% (1.355.100 desempleados). Canadá ha ganado 242.000 empleos (+1,4%) en los últimos 12 meses, 14.000 mensuales de media en el primer semestre del año; de **Dinamarca** se publican dos artículos: el primero recoge las medidas aprobadas por el Gobierno para combatir el dumping social; el segundo informa sobre las dos conferencias celebradas en la primavera del año en curso destinadas a abordar las futuras medidas de empleo, donde la Ministra de Empleo, Mette Frederiksen (Partido Socialdemócrata), ha anunciado que el recorte de la duración de la prestación por desempleo de 4 a 2 años requiere incentivar la calidad de las medidas activas del mercado laboral; de **EE.UU.** se publican los datos del mercado de trabajo en el mes de junio en que se generaron 195.000 puestos de trabajo. La cifra de creación de empleos superó las expectativas de los analistas. Por segundo mes consecutivo, la tasa de desempleo se situó en el 7,6%. Desde principios de año, la tasa de paro ha descendido tres décimas y desde junio de 2012 ha bajado 0,6 puntos; de **Francia** se publica un artículo sobre el Contrato de Generación, que junto con los empleos de futuro, constituye uno de los principales elementos de la política del Gobierno de fomento de empleo; de **Grecia** se publican los datos de la primera encuesta trimestral de población activa, en que la tasa de desempleo se cifró en un 27,4%, frente al 26,0% del trimestre anterior y al 22,6% del primer trimestre de 2012; de **Irlanda** se publica un artículo sobre el anuncio hecho por Richard Bruton, ministro de Trabajo, Empresas e Innovación de la creación de un nuevo fondo de 21 millones de euros para el fomento de ideas innovadoras que generen empleo.; de **Italia** se publican dos artículos: el primero con los datos del mercado de trabajo en mayo, en que los ocupados eran 22.576.000, con una disminución del 0,1% (-27.000 personas) respecto a marzo y del 1,7% a nivel interanual (-387.000 personas). La tasa de empleo es 56,0%, una décima de punto menos que en abril y 1 punto menos respecto a mayo de 2012. El número de desempleados, un total de 3.140.000, aumenta un 1,8% respecto a abril (+56.000). La variación interanual registra un +18,1% (+480.000 personas); el segundo recoge las principales medidas en el ámbito laboral contenidas en el Decreto Ley de Fomento del Empleo; de **Países Bajos** se publican dos artículos: el primero con los datos del mes de mayo, en que ha seguido creciendo el desempleo. Desde hace meses, las cifras absolutas de parados marcan récords. Según datos de la Oficina Central de Estadística, la cifra de parados en mayo ascendió a 659.000 personas, un 8,3% de la población activa. El desempleo juvenil se ha mantenido prácticamente invariable en los últimos tres meses; el segundo informa que el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo ha presentado recientemente unas medidas para la financiación de los planes de empleo. Afecta a proyectos ambiciosos y que conduzcan a un mayor número de puestos de trabajo o de puestos de prácticas para jóvenes, manteniendo la mano de obra y encauzando a los trabajadores amenazados de despido hacia un nuevo puesto de trabajo; de **Reino Unido** se publican dos artículos: el primero informa que Michael Fallon, Secretario de Estado Empresas, tiene previsto anunciar la reducción de trámites burocráticos y obstáculos reglamentarios con el fin de mejorar la gobernabilidad corporativa de las PYMES; el segundo muestra los datos de la tasa de desempleo para el trimestre febrero-abril 2013, que se situó en el 7,8%, fijándose el total de desempleados en 2,51 millones de personas. Esto supone un descenso de 5.000 personas respecto del período noviembre de 2012 a enero de 2013, pero un descenso de 88.000 respecto al mismo trimestre del año anterior; de **Rumanía** se publican los datos del primer trimestre, en que la población activa estaba compuesta por 9.732.000 personas, de las cuales 9.001.000 estaban empleadas y 731.000 en busca de trabajo.

En el apartado de **Formación Profesional**, de **Alemania** se publica el Informe sobre Formación Profesional presentado por el Ministerio Federal de Educación e Investigación; de **Italia** se incluye un artículo sobre la publicación de un documento con propuestas concretas para el desarrollo de la Garantía Joven, elaborado por el Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores (ISFOL) y por la Agencia Italia Lavoro, organismos dependientes del Ministerio de Trabajo.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo** de **Francia** se publican dos artículos: el primero informa sobre la publicación de La ley 2013-504 de 14 de junio de 2013 sobre la reforma laboral; el segundo se refiere a la negociación sobre la calidad de la vida laboral, que finalizó el 19 de junio. Los interlocutores sociales llegaron a un proyecto de acuerdo nacional interprofesional que reconoce la instauración de una negociación única relativa a la calidad de la vida laboral; de **Italia** se publica un documento con los resultados de la Inspección de Trabajo en el primer trimestre del año. En el 62% de las empresas inspeccionadas han resultado irregularidades; de **Países Bajos** se informa que el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo ha enviado un comunicado a la Segunda Cámara holandesa (Congreso) en la que informa de la evolución de la participación laboral en el primer trimestre de 2013, en relación con el uso y oferta de guarderías y con el precio medio por hora de las guarderías. En el mismo adjunta, además, datos sobre la evolución de la participación laboral de padres y madres en los tres primeros meses de 2013; de **Suecia** se informa de la entrada en vigor el 1 de julio de 2013, del Reglamento sobre la notificación del desplazamiento de trabajadores, por el que se obliga a un empresario extranjero a notificar que tiene trabajadores desplazados en Suecia.

En el capítulo de **Asuntos Sociales**, de **Alemania** se publica un documento relativo al Informe sobre demografía elaborado por el Ministerio Federal de Interior, que brinda una completa descripción de la situación demográfica en Alemania, haciendo hincapié en aspectos que en el futuro requerirán de actuaciones; de **Dinamarca** se informa que una amplia mayoría del Parlamento ha aprobado en junio pasado los dos proyectos de ley que regulan la reforma del salario social; de **Países Bajos** se publica un artículo sobre el importante aumento de personas con prestación asistencial, que en el primer trimestre de 2013 es casi tan grande como el aumento de todo 2012 en su conjunto.

En el capítulo de **Migraciones**, **Alemania** se publica un resumen de un informe elaborado por el Instituto de investigación laboral y profesional de la Agencia Federal de Empleo, sobre la inmigración como suministro sostenible de mano de obra cualificada; de **Francia** se publica un artículo sobre la situación actual de la política de inmigración francesa.

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

FINLANDIA

TEAM FINLAND¹

El proyecto Team Finland promociona las relaciones económicas de Finlandia con el exterior y promueve la imagen de Finlandia en el extranjero. Asimismo, impulsa la internacionalización de empresas finlandesas y fomenta las inversiones extranjeras en Finlandia. Tiene como objetivo intensificar la colaboración entre los agentes finlandeses que actúan en estos sectores.

La red Team Finland se rige por líneas directrices comunes que provienen del Gobierno de Finlandia. El modelo operativo de Team Finland reúne a los principales agentes en este campo, tanto del país como extranjeros. Los agentes se guían por objetivos comunes aprobados anualmente por el Gobierno. El objetivo de la cooperación, entre el Estado y los agentes privados, es la creación de un modelo operativo claro, flexible y orientado al cliente, donde llevar a cabo los proyectos, dentro del marco de actividades de Team Finland.

El núcleo de Team Finland está formado por tres Ministerios (el Ministerio de Empleo y Economía, el Ministerio de Asuntos Exteriores y el Ministerio de Educación y Cultura) junto con los organismos financiados con fondos públicos y oficinas finlandesas en el extranjero (incluidas las misiones diplomáticas de Finlandia, las oficinas de Finpro y Tekes y los institutos de cultura y ciencias), todos operando bajo la dirección de los ministerios.

Para obtener los objetivos establecidos, hay más de 70 equipos Team Finland trabajando en distintas partes del mundo. Cada equipo, se compone de las autoridades finlandesas, las organizaciones financiadas con fondos públicos y otros agentes centrales que representan a Finlandia en esa región en particular. Los equipos locales de los centros ELY², quince en total, constituyen una parte importante de la red Team Finland en Finlandia.

Si bien los agentes financiados con fondos públicos constituyen el núcleo de la red Team Finland, la cooperación con, por ejemplo, empresas, organizaciones y universidades es muy importante.

El modelo operativo de Team Finland se basa en el programa de Gobierno del año 2011, que establece como objetivos aumentar la eficacia de las relaciones económicas exteriores de Finlandia y la mejora de la cooperación entre las organizaciones financiadas con fondos públicos que operan en el extranjero.

La crisis económica mundial ha conducido a una situación en la que el bienestar de los finlandeses depende cada vez más de factores más allá de las fronteras del país. Por lo tanto, la misión de Team Finland es poder influir en otros países y apoyar actividades en el exterior que conlleven decisiones favorables a Finlandia.

Actividades y Servicios

Las actividades y servicios de Team Finland se organizan en cuatro grandes categorías temáticas:

1. *Servicios de apoyo a la internacionalización de las empresas*

¹ Fuentes: Página Web del Gobierno finlandés, Ministerio de Empleo y Economía finlandés.

² Las siglas ELY hacen referencia a los Centros Regionales de Desarrollo Económico, el Transporte y el Medio Ambiente.

- Promoción de las exportaciones
- Apoyo a las inversiones en el extranjero
- Financiación a las exportaciones
- Creación de servicios de redes y promoción en el extranjero

2. *Influencia en el ambiente externo*

- Mejorar el funcionamiento del mercado interior de la UE
- Apoyar el acceso al mercado de las empresas con la eliminación de las barreras comerciales
- Acuerdos comerciales y la Organización Mundial del Comercio

3. *Promoción de la inversión extranjera directa en Finlandia*

- Puntos fuertes de Finlandia como lugar de inversión
- Recopilación y análisis de información necesarios para la inversión
- Creación de redes y búsqueda de socios locales

4. *La promoción de la marca país de Finlandia*

- Publicidad sobre Finlandia y los finlandeses
- Exportación de la cultura y educación

Primera estrategia de Team Finland

El Consejo de Estado aprobó la primera estrategia de Team Finland el pasado mes de junio. Fue preparada por un grupo directivo de Relaciones Económicas Exteriores dirigido por el primer ministro Jyrki Katainen.

La Imagen nacional de Finlandia se desarrolla a través de tres temas centrales: frescura, diseño y conocimiento. En 2014, Team Finland se concentrará, sobre todo, en los servicios de consulta en temas de internacionalización, producción de la información y creación de redes de conexiones e influencia en el mercado objetivo. Los campos de enfoque de los servicios de internacionalización son las Tecnologías Limpias, las TICs³ y las industrias de software, ciencias de la vida, la bio-economía, las industrias creativas y el diseño, así como la educación.

El objetivo principal es mejorar la orientación al cliente poniendo todos los servicios de internacionalización financiados por el Estado bajo el mismo concepto. Además, se podrá aprovechar la gran red internacional de Team Finland en la promoción de la inversión extranjera.

Objetivos de Team Finland en España

Team Finland España tiene como finalidad promocionar la marca Finlandia, realizar proyectos conjuntos, prever cambios, reconocer posibilidades y mantener una funcional red de contactos de acorde con objetivos comunes. Todas estas medidas fomentan la internacionalización de las empresas finlandesas y atraen inversiones extranjeras a Finlandia.

En la actualidad Team Finland está trabajando con proyectos relacionados a la promoción del “know-how” educativo de Finlandia. También hay una estrecha colaboración en temas de diseño. Por otra parte, se están planificando proyectos de mayor envergadura entorno a tecnologías limpias, ciudades inteligentes, arte audiovisual y arquitectura.

³ Tecnologías de la Información y Comunicación

Además hay proyectos comunes en otros sectores, como la promoción de tecnología finlandesa de telecomunicaciones y lanzamiento al mercado de nuevos productos de venta al por menor.

FRANCIA

NOTA SOBRE LA COYUNTURA ECONÓMICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y ESTUDIOS ECONÓMICOS (INSEE)

En el primer trimestre de 2013, mientras que en las economías desarrolladas se ha producido la recuperación que se esperaba (+0,4%), la actividad en las economías emergentes ha sido decepcionante. Sin embargo, la demanda exterior dirigida a Francia se ha replegado, debido principalmente a la fuerte baja de las importaciones alemanas.

Es previsible que en los tres últimos trimestres de 2013, se produzca una reactivación de las importaciones en la zona euro (+0,6% de media en los tres últimos trimestres de 2013, frente a la reducción de -1,1% habida en el primer trimestre) y que consecuentemente aumente la demanda exterior dirigida a Francia. No obstante, el aumento de las exportaciones francesas sería moderado debido a la revalorización del euro desde mediados de 2012.

En Francia, de acuerdo con estas previsiones, la demanda interior variaría poco a lo largo del año 2013: el aumento de las exportaciones y la formación de "stocks" en la industria manufacturera permitirá una reactivación de la actividad en el segundo trimestre (+0,2% tras el -0,2% del trimestre precedente). Posteriormente, sería casi estable en el segundo semestre de 2013 (0,0% en el tercer trimestre y + 0,1 en el cuarto trimestre). El PIB disminuirá un 0,1% en 2013.

Habrà una ralentización en el ritmo de retroceso de la inversión. En la construcción, en estos últimos meses, ha aumentado el número de obras iniciadas. El repliegue de la inversión de las empresas en bienes manufacturados se atenuará en 2013.

El poder adquisitivo de las familias permanecerá casi estable a causa de la degradación del mercado laboral. Continuará aumentando la tasa de paro, aunque a menor ritmo, siendo, a finales de 2013, algo superior al 11%.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

La crónica política del mes de junio ha estado protagonizada por el cierre de la Emisora televisiva pública ERT y la consiguiente crisis del Gobierno tripartito, superada rápidamente con la retirada del partido DIMAR, abriendo así la vía a una coalición de conservadores (Nueva Democracia) y socialdemócratas (PASOK).

La ejecutiva de DIMAR y el grupo parlamentario, reunidos de urgencia, aceptaron la propuesta de su líder, Fotis Kuvelis, de retirar del Gobierno a sus dos ministros y dos viceministros. El partido dejó claro en su reunión que mantendrá el apoyo a todas las reformas que ha respaldado desde un principio. «El país no necesita elecciones (...) DIMAR insiste en su política de reformas y en la búsqueda de soluciones dentro de la realidad europea», señaló el partido en un comunicado tras la decisión adoptada por amplia mayoría de abandonar el Gobierno.

El primer ministro, el conservador Andonis Samarás, y el líder socialdemócrata, Evángelos Venizelos, han manifestado su intención de mantener en pie el Gobierno, habida cuenta de que ambos partidos cuentan con suficiente mayoría en el Parlamento. Aunque esta mayoría solo es de dos votos (153 escaños), lo que puede resultar problemático en un clima de difíciles ajustes, algunos diputados independientes ya han dejado entrever su disposición a respaldar al nuevo Gobierno bipartito.

El PASOK, que hasta la semana anterior apoyaba al Ejecutivo del conservador Andonis Samarás pero no disponía de ministros, pactó su entrada en el Gobierno y, de hecho, el líder socialdemócrata Evangelos Venizelos ha sido nombrado viceprimer ministro y ministro de Exteriores. Este pacto de gobierno ha provocado el abandono del PASOK por parte de la facción más izquierdista del mismo, la llamada Iniciativa de Izquierda. Según su comunicado, «el PASOK cambió permanente y violentamente hacia el lado neoconservador del espectro político y se convierte en un pequeño partido de centro que no tiene nada que ver con el PASOK del cambio, cuyos valores y visión han inspirado a millones de simpatizantes, votantes y militantes todos estos años», afirma la Iniciativa de Izquierdas en su comunicado.

Esta corriente está controlada por Yorgos Panayotakópulos, un estrecho colaborador del ya fallecido fundador del PASOK, Andreas Papandreu, que dominó la vida política de Grecia desde 1980 hasta mediados de los 1990, siendo varias veces primer ministro. La Iniciativa de Izquierdas no cuenta con ningún diputado adscrito por lo que, en principio, no se espera que el apoyo parlamentario al actual Gobierno bipartito se resienta.

Por el momento ND y PASOK cuentan con 153 diputados en un hemicycleo de 300 escaños, además del apoyo puntual de algunos independientes y del antiguo socio de la coalición, Dimar.

Según una encuesta de intención de voto hecha pública hoy, ND cuenta con el 22 % del apoyo, seguida por la izquierdista SYRIZA con el 20,8 % y el partido neonazi Amanecer Dorado con el 9,1 %.

El PASOK sólo cosecha el 6,1 % del apoyo -la mitad de los votos obtenidos en las elecciones del pasado año y siete veces menos que el resultado obtenido en 2009. Cierran

la lista de los partidos que lograrían representación parlamentaria los nacionalistas Griegos Independientes (5,5 %), el Partido Comunista (5,1 %) y Dimar (3 %).

Situación económica y social

Los representantes de la troika formada por la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional han vuelto a Atenas a finales de mes para reanudar las negociaciones con el Gobierno heleno.

Los inspectores del grupo que representa a los acreedores internacionales detectaron un agujero en la financiación griega de unos 1.000 millones de euros, principalmente debido a las deudas de la caja principal de la seguridad social, EOPPY, que se encarga de gestionar el acceso a la Sanidad.

Según el diario *Kathimerini*, la troika exigirá que se reduzca el número de plazos en los que se paga la polémica tasa especial sobre la propiedad, algo que podría generar fricciones con el Gobierno ya que este impuesto se modificó recientemente y la intención es hacerlo desaparecer debido a su carácter de doble imposición.

El acuerdo de financiación internacional supervisado por la troika contempla que cualquier desvío de los objetivos de déficit llevará a la activación de nuevas medidas de austeridad, algo que podría crear potenciales conflictos dentro del nuevo Gobierno, reestructurado esta semana debido a la salida del partido de centroizquierda Dimar.

Uno de los socios del Ejecutivo bipartito, el socialdemócrata Pasok, ha dejado claro que no desea "nuevas medidas fiscales" debido al estrangulamiento que han sufrido la economía y la población griega durante más de tres años de recortes.

Además, pretende exigir a la troika la reducción del IVA sobre la restauración del 23 al 13 %, algo que será difícil de aceptar para los acreedores dado el agujero detectado en las cuentas griegas y a que el programa de privatizaciones -con el que se pretendía recaudar 2.600 millones este año- ha descarrilado.

De hecho, la principal interesada en la privatización de la compañía de gas DEPA, la rusa Gazprom, se ha retirado de la puja; mientras que el consorcio greco-checo que había aceptado comprar las loterías públicas griegas (OPAP) ha presentado reticencias de última hora.

Otro punto difícil de la negociación será el despido de funcionarios, ya que el Gobierno se había comprometido a echar a la calle a 2.000 empleados públicos hasta final de este mes y otros tantos hasta finales de año; mientras que otros 25.000 (la mitad de ellos en julio) debían ser puestos en un esquema de movilidad con salario reducido y ser trasladados a otros puestos o, si no se les encuentra plaza, despedidos.

En principio, durante las negociaciones de abril, el Gobierno griego se había comprometido a comenzar a despedir funcionarios por aquellos que hubiesen cometido algún tipo de falta, algo que finalmente no ha ocurrido.

En cambio Atenas pretende que se compute dentro de esta cuota el cierre de la radiotelevisión pública ERT y el despido de sus más de 2.600 trabajadores, algo que podría no ser aceptado por la troika ya que el principio de acuerdo para la solución del conflicto con el ente público contempla la recontractación de unos 2.000 empleados para mantener una ERT provisional.

Además, el coste de indemnización de los despedidos y la cancelación de programas en ERT -una de las pocas empresas públicas que no era deficitaria- se valora en unos 300 millones de euros.

En cuanto a los 12.500 funcionarios que debían pasar al esquema de movilidad en julio, se espera que el nuevo ministro de Reforma Administrativa, Kyriakos Mitsotakis, pida ampliar el margen hasta septiembre.

De una conclusión positiva de esta nueva ronda negociadora depende el desembolso de 8.100 millones de euros, que deberían bastar para cubrir las necesidades de financiación griegas para lo que resta de año.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

La inestabilidad política es de nuevo la protagonista en los últimos días del mes de junio como consecuencia de la condena a siete años de prisión y a la inhabilitación vitalicia para ejercer cargos públicos al exprimer Ministro Silvio Berlusconi, líder del partido de centro derecha Pueblo de la Libertad socio en la coalición del Gobierno de Enrico Letta. Los jueces de la Sección Cuarta de lo Penal del Tribunal de Milán, que ya le habían condenado por delito fiscal en el caso Mediaset, han declarado en primera instancia que Berlusconi es culpable de los delitos de abuso de poder y prostitución de menores (caso Ruby), y el Tribunal Supremo ha adelantado la vista del recurso sobre Mediaset para el día 30 de julio. Todo ello ha provocado las reacciones tanto del Pueblo de la Libertad, que ha pretendido bloquear el Parlamento y amenaza con hacer caer al Gobierno Letta, como del Partido Democrático, que se ha dividido en su respuesta a este desafío de los partidarios de Berlusconi. Las últimas declaraciones de este último, aparte de declararse inocente, es que el Gobierno sigue adelante, mientras que, por otro lado el Primer Ministro Letta, ha declarado que una cosa es la situación personal de un diputado y otra los acuerdos políticos de los partidos y que su gobierno es estable. Letta ha ya manifestado en varias ocasiones que este Gobierno es el único posible, que se trata de una situación excepcional y que una vuelta a las elecciones solo podrían provocar un caos institucional mayor.

Un claro apoyo a su gobierno fueron los resultados de las elecciones municipales, celebradas, en segunda vuelta, el 9 y 10 de junio, en las que el centro izquierda ganó en todas las ciudades importantes. En estas elecciones, el que más perdió fue el Movimiento 5 Estrellas, liderado por Beppe Grillo que, en solo tres meses desde las elecciones generales, ha perdido gran cantidad de votos. Precisamente, las acusaciones de una diputada de este partido hacia su líder, como responsable de los resultados, le han supuesto la expulsión, votada por los simpatizantes del movimiento a través de Internet. Se trata ya de la cuarta parlamentaria que deja el Movimiento 5 Estrellas. El descontento en sus filas está creciendo y sus votantes se están desilusionando.

Uno de los motivos que llevaron al éxito del Movimiento 5 Estrellas fue el deterioro de la imagen de los partidos políticos a causa de los escándalos de corrupción y los gastos excesivos e innecesarios, lo que llevó también a que el Partido Democrático en su programa de Gobierno incluyera la promesa de anular la financiación pública de los partidos. Por ello, el Gobierno Letta, en el Consejo de Ministros de 31 de mayo aprobó un proyecto de ley que contempla una reducción de la financiación pública de los partidos en un 40% en el primer año, tras la entrada en vigor de la norma, el 50% en el segundo año y el 60% en el tercero. En el cuarto año la financiación estatal será completamente eliminada. Cuando el nuevo sistema de financiación privada entre en vigor, los ciudadanos que opten por hacer contribuciones a partidos podrán deducirse los pagos en sus impuestos.

Entre las principales prioridades señaladas por Enrico Letta cuando asumió el cargo de Primer Ministro está también la reforma constitucional y la remodelación del sistema electoral en un plazo que se dio de 18 meses. Para ello, una de sus primeras actuaciones ha sido la de nombrar un Comité de Expertos, formado por 35 personas que se ocuparán de estudiar tanto las posibles reformas de la Constitución, como la reforma del sistema de gobierno. Entre las opciones se bajara un sistema de "semipresidencialismo" en el que el presidente de la República sea elegido por los ciudadanos italianos y no por el Parlamento como hasta ahora. Tendrán que estudiar también la reforma de la ley electoral cuyo complicado sistema provocó la imposibilidad de formar un Gobierno tras las elecciones del 24 y 25 de febrero y

que ningún gobierno ha sido capaz de llevar adelante por la presión de los partidos, a pesar de estar todos de acuerdo en la necesidad del cambio del sistema electoral. Otra reforma constitucional que se afrontará es la del bicameralismo, y entre las hipótesis que se barajan puede estar la de una sola cámara legislativa, acompañada por un Senado formado por los representantes de las regiones.

El otro bloque de actuaciones que ha llevado a cabo el Gobierno de Letta en este mes de junio se ha dirigido al impulso del empleo sobre todo de los jóvenes.

Después el encuentro en Roma de los Ministros de Trabajo de España, Alemania, Francia e Italia, y previo al Consejo Europeo que se celebraría los días 27 y 28 de junio, el Gobierno aprobó un plan de empleo juvenil y algunas modificaciones de la legislación laboral. El presupuesto anunciado por el Gobierno italiano para el conjunto de las medidas para empleo es de 1.500 millones de euros y el objetivo es que las medidas alcancen a 200.000 jóvenes, sumando las nuevas contrataciones de 100.000 desempleados jóvenes previstas para los próximos 18 meses y llegando a otras 100.000 jóvenes a través de las medidas previstas para la formación y la realización de *stages* y prácticas profesionales. El bloque más amplio de medidas se dirige a las regiones del sur, y se financiará sobre todo a través del Fondo Social Europeo.

El Gobierno Letta también ha aprobado medidas de simplificación administrativa y de la justicia, siguiendo las Recomendaciones que la Comisión Europea ha enviado a Italia este mes de junio y ha desbloqueado grandes obras de infraestructuras que estaban paralizadas por las anteriores medidas de reducción de gasto público.

Situación económica

El Producto Interior bruto en el primer trimestre de 2013, según la revisión efectuada por el ISTAT respecto a las estimaciones de mayo, ha caído un 0,6% respecto al trimestre anterior, (frente al 0,5% previsto) y un 2,4% (en lugar del 2,3%) a nivel interanual. La previsión del PIB para 2013 es de -1,6%.

El índice que mide la producción industrial italiana ha registrado una disminución del 0,3% en el mes de abril, frente a la bajada del 0,9% de marzo. Corregido por los efectos del calendario, en términos anuales la producción industrial ha disminuido el 4,6%.

En cuanto a la inflación, según los últimos datos publicados por el ISTAT, en el mes de junio el IPC registra un aumento del 0,3% a nivel mensual y del 1,2% respecto a junio del año pasado (en mayo el aumento interanual era 1,1%). La ligera aceleración de la inflación en junio se debe principalmente a la subida de los precios de bienes energéticos no reglamentados, (+0,5% mensual), los productos alimenticios no elaborados (+1,4%) y servicios de transportes (+0,7%), sobre los que inciden factores de naturaleza estacional. La inflación acumulada en el año es del 1,1%.

En cuanto al desempleo, en mayo de 2013 (último dato mensual disponible) el número de parados era de 3.140.000, (56.000 más que en abril) y la tasa de desempleo era del 12,2%, 2 décimas de punto más que en abril y 1,8 puntos más que en mayo de 2012. El desempleo juvenil (15 - 24 años) presenta una tasa del 38,5%, 1,3 puntos menos que en el mes anterior y 2,9 más que el año pasado.

A pesar del clima general de desaliento que se detecta en general ante una crisis a la que no se ve fin, paradójicamente, según las últimas estadísticas oficiales, el clima de confianza de los consumidores ha aumentado en junio. Según los datos publicados por el Instituto de Estadística italiano, en efecto, en el mes de referencia el índice de confianza de los consumidores ha subido a 95,4%, del 86,4 del mes de mayo. Resultan en aumento tanto el

componente relativo al marco económico (que pasa de 71,1 a 91,6) como la situación personal (de 92,0 a 97,7).

La más importante de las medidas económicas adoptadas por el Gobierno Letta es el aplazamiento de la subida del IVA del 22% al 23%, prevista para el próximo 1º de julio por una norma aprobada por el anterior Gobierno Monti, que se aplaza ahora hasta primeros de octubre, con el anuncio de un posible ulterior aplazamiento hasta enero de 2014.

Los menores ingresos fiscales que supondrá este aplazamiento, estimados en 1.000 millones de euros, se compensan con un incremento de los anticipos a cuenta del IRPF que deben realizar en el mes de noviembre los comerciantes, profesionales y trabajadores autónomos, por otra parte con un incremento de los pagos a cuenta de los impuestos sobre los intereses de los depósitos bancarios, y, por último, con una duplicación del impuesto sobre los cigarrillos electrónicos que pasa a ser del 58,5%.

Letta explicó en una comparecencia de prensa que la medida para retrasar la subida del IVA deberá ser ahora evaluada en el Parlamento y explicó que durante este trámite será posible verificar si existen las condiciones para un ulterior aplazamiento. Asimismo, señaló que la decisión de aplazar el aumento del IVA responde a las necesidades del ámbito del consumo y del comercio, y que con ella se espera ayudar a "relanzar la economía".

Tras la intervención de Letta, el Vicepresidente y Ministro de Interior, Angelino Alfano, secretario del partido conservador Pueblo de la Libertad (PDL) del ex primer ministro Silvio Berlusconi, que había pedido en varias ocasiones la anulación del alza del IVA, precisó que este aplazamiento permitirá buscar nuevos recursos necesarios para permitir posteriores retrasos en la subida.

Situación social

Desde el mismo discurso de investidura en la Cámara de diputados, Enrico Letta colocó al empleo, especialmente al empleo juvenil, como una de las prioridades absolutas de su Gobierno. En cada una de sus intervenciones, Letta reitera su preocupación por la que se denomina en Italia "*emergenza lavoro*", es decir, la preocupante evolución de los datos de desempleo, especialmente en lo relativo al desempleo juvenil.

En el último año la tasa total de desempleo ha crecido en 1,5 puntos porcentuales, lo que ha supuesto la pérdida de más de 380.000 puestos de trabajo. El desempleo juvenil no para de crecer, habiéndose incrementado su tasa en cerca de 13 puntos porcentuales en los dos últimos años.

El Consejo de Ministros aprobó el 26 de junio, dos días antes del Consejo Europeo, un Decreto Ley de medidas urgentes para el fomento del empleo. Las medidas han sido ilustradas en una rueda de prensa por el Presidente del Gobierno, Enrico Letta, el Vicepresidente Alfano y los Ministros Implicados. El Ministro de Trabajo y Política Social, Enrico Giovannini, en su intervención, se ha detenido a hablar de las acciones del programa.

En particular, Giovannini ha subrayado que la disposición adoptada se desarrolla sobre cinco ejes:

1. la aceleración de la creación de puestos de trabajo fijo, con particular referencia a los jóvenes y a los parados;
2. el anticipo de la denominada "garantía joven" (*Youth Guarantee*), la política europea que de pondrá en marcha a partir del 1 de enero de 2014;
3. Las intervenciones en materia de previsión social y políticas sociales;
4. La mejora de la ley 92/2012 (Reforma Fornero), con el objetivo de que el mercado de

trabajo sea más flexible;

5. La potenciación de las salvaguardas para los trabajadores y para las empresas.

Las medidas sobre empleo se han incluido en un Decreto Ley que contiene otras medidas de contenido fiscal y económico, que entrará en vigor de manera inmediata sin perjuicio de su posterior tramitación parlamentaria.

El Premier Letta ha recibido a los líderes de las formaciones políticas y a los Secretarios Generales de los tres mayores sindicatos para realizar consultas sobre el contenido de este Decreto Ley y ha anunciado que los contactos con los agentes sociales proseguirán a lo largo del mes de julio.

El presupuesto anunciado por el Gobierno italiano para el conjunto de las medidas para empleo es de 1.500 millones de euros, si bien no ha concretado qué porcentaje total de los mismos provendrá de fondos comunitarios.

El objetivo es que las medidas alcancen a 200.000 jóvenes, sumando las nuevas contrataciones de 100.000 desempleados jóvenes previstas para los próximos 18 meses y llegando a otras 100.000 jóvenes a través de las medidas previstas para la formación y la realización de *stages* y prácticas profesionales.

El Ministro italiano de Trabajo, Enrico Giovannini, ha presentado las medidas señalando que «el mercado de trabajo se hace más flexible, pero con una flexibilidad buena, particularmente en la regulación del trabajo a tiempo determinado». Giovannini ha dejado entender que el Gobierno era partidario de adoptar otras medidas de reforma legislativa para incrementar la flexibilidad de entrada en el mercado de trabajo, pero que ha decidido posponerlas a la espera de los contactos con los Agentes sociales que tendrán lugar a lo largo del mes de julio.

En cuanto a las reacciones de los Agentes Sociales, la principal Patronal italiana, Confindustria, no ha reaccionado de manera oficial a las medidas aprobadas por el Gobierno, mientras que la primera reacción de los sindicatos ha sido, en términos generales, positiva. Han declarado que valoran como una señal positiva que, por primera vez, el objetivo de las medidas sea incentivar la contratación a tiempo indeterminado y no una mayor flexibilidad.

Con diversos matices y niveles de aprobación, la reacción de los partidos del arco parlamentario ha sido igualmente positiva. La única crítica acerba proviene de Beppe Grillo, líder del Movimiento 5 Estrellas, que ha comentado en su blog, con tono sarcástico que «para acceder a las ayudas del Gobierno hace falta ser desempleado crónico, semianalfabeto y no vivir con los padres».

El propio Premier Letta ha replicado a esta crítica vía Twitter con la siguiente frase: «que se sepa que son mentirosas las informaciones que Beppe Grillo ha escrito en su blog llamándome Pinocho».

LA SITUACIÓN DEL PAÍS EN 2012 SÍNTESIS DEL INFORME ANUAL 2013 DEL INSTITUTO ESTADÍSTICO NACIONAL *Presentado en Roma el 22 de mayo de 2013*

El marco económico y social del año

El 2012 ha sido un año de grandes dificultades para el país que perduran aún en los primeros meses de 2013, tal como confirma la previsión negativa del PIB, estimada en un 0,5% para el primer trimestre. La crisis que ha golpeado la economía italiana ha llegado

después de un decenio de crecimiento económico que no solo ha sido modesto, sino también mucho menor que el de los otros grandes países europeos. Un decenio que ha estado caracterizado por un proceso de reducción de la productividad laboral, que aumentó solo el 1,2%, frente al 9,5% de la Eurozona. Por estas razones, la crisis global iniciada en el 2007-2008 ha golpeado la economía italiana más severamente que a muchos países avanzados. Entre el 2008 y el 2012, en Italia el PIB ha disminuido el 5,8%, mientras que en Francia ha permanecido casi estable y en Alemania ha aumentado en el 2,5%.

La disminución del PIB y su reflejo negativo en el empleo han determinado, junto con las turbulencias financieras y una política fiscal restrictiva, una severa caída de la demanda interna: la caída del consumo interno se ha producido como consecuencia de la disminución de los ingresos disponibles de las familias, agravada por una inflación relativamente elevada teniendo en cuenta el marco recesivo. La inversión en bienes de equipo ha estado fuertemente condicionada por la caída de la productividad, por las incertidumbres de la economía y por los problemas de financiación de las empresas.

Estos aspectos se reflejan claramente en las valoraciones de las empresas que notaron, a partir de finales del 2011, un recrudecimiento de las condiciones de acceso al crédito, con un regreso a los niveles del inicio de la crisis económica global. Durante el 2012 la concesión de créditos ha repercutido más a las pequeñas empresas y la brecha no ha dado ninguna señal de reducirse en los primeros meses de 2013: en marzo, para las pequeñas empresas, la posibilidad de no obtener la financiación solicitada ha sido de media de casi el doble que para las medianas y grandes empresas. Esta penalización hacia las pequeñas empresas se reduce algo en el caso de las empresas más sólidas, pero no se elimina.

Existen, además, importantes diferencias territoriales en el acceso a los créditos. En general, tanto en la industria manufacturera como en los servicios, las empresas del sur y de las islas tienen menos posibilidades.

La presencia de diferencias en el acceso a los créditos asume una particular relevancia por la razón de que en Italia, históricamente, ha existido un tratamiento financiero a favor de los créditos bancarios, no solo en términos cuantitativos sino de ventajas fiscales. Sin embargo, hay que señalar posibles efectos positivos futuros como consecuencia de la introducción, en el 2011 del "ACE"- Ayuda al crecimiento económico- el incentivo para el refuerzo de la estructura patrimonial de las empresas que desarrollan su actividad mediante la exclusión del cálculo de la base imponible del IRES (o del IRPF) del rendimiento de las aportaciones de nuevo capital propio o de reinversión de beneficios. Los resultados de las previsiones, desarrollados con un método de simulación en el ISTAT, muestran que las desgravaciones introducidas por este instrumento pueden favorecer a las pequeñas y medianas empresas y a las que desarrollan su actividad en el sur: los segmentos actualmente más penalizados por la escasez del crédito.

En un contexto de caída del PIB del 2,4% y de una aportación negativa de la demanda interna de 5,4 puntos porcentuales, en el año pasado, la demanda exterior ha retomado después de muchos años, el papel de principal motor del crecimiento económico, atenuando en gran medida la recesión, con una aportación positiva a la variación del PIB de 3 puntos porcentuales. Si bien la demanda exterior ha dado un impulso positivo al PIB durante todos los trimestres del año, su aportación al crecimiento se ha ido incrementando progresivamente. En un contexto de debilidad general de la demanda mundial, las exportaciones han aumentado significativamente: el desarrollo de las ventas al exterior de bienes italianos (+3,7%) ha resultado, junto con las de España, la más favorable entre las principales economías de la Unión Europea. Sin embargo, una parte importante de esta ampliación de los activos comerciales es imputable a la contracción de las importaciones, condicionadas por la debilidad de la demanda interna.

La demanda exterior es la que sostiene también el sector turístico en el que ha disminuido la demanda de los residentes italianos que han priorizado otro tipo de gastos durante la crisis. Sin embargo la presencia de turismo extranjero ha aumentado en el último año.

El saldo de las finanzas públicas indica que, no obstante las condiciones negativas del ciclo, el déficit neto de las Administraciones Públicas en relación con el PIB ha disminuido al 3%, que era el objetivo marcado por las instituciones europeas en el procedimiento de control de déficit excesivo que se abrió al país en el año 2009. Dejando aparte el gasto por los intereses, se ha registrado un saldo positivo primario, equivalente al 2,5% del PIB y superior en 1,3 puntos con respecto al del 2011. La reducción de la deuda neta se debe en gran medida al aumento de la presión fiscal, que ha llegado al 44%. El gasto público ha sido más contenido: los gastos corrientes, descontando intereses, se ha reducido en un 0,5%, los gastos totales han aumentado el 0,6%. Al mismo tiempo, el porcentaje total de la deuda sobre el PIB ha aumentado, llegando al 127%.

La situación del sistema productivo

La recesión del último año y medio ha afectado a todos los sectores, provocando una profunda y generalizada disminución del valor añadido y acentuando las dificultades estructurales del sistema productivo. Ha afectado sobre todo a la construcción, que ha sufrido, por quinto año consecutivo, una contracción de la actividad, seguida por la agricultura y por la industria; también en el sector terciario ha pesado la disminución de la demanda, si bien, con un impacto inferior a la producida en el sector manufacturero. Las únicas excepciones significativas se dan en actividades artísticas y de entretenimiento, en las reparaciones de bienes para la casa, ambas con crecimiento en 2012, y en actividades financieras y de seguros, que permanecen estables.

El sector manufacturero se ha resentido de manera mucho mayor como consecuencia de la última recesión, iniciada en mayo de 2011; en total, en febrero de este año la producción industrial ha sido un 11% inferior respecto al punto registrado en abril de 2011 y del 24% con respecto al máximo histórico de abril de 2008.

La crisis ha actuado sobre un sistema empresarial muy heterogéneo en sus estructuras y en sus niveles de competitividad y potencialidad de crecimiento; un sistema ya golpeado duramente por la primera fase recesiva que se desarrolló entre el 2008 y 2009.

El análisis de los datos de la Encuesta de la industria y de los servicios muestra que hay 1.700.000 centros de producción con niveles de organización muy básicos, que cuentan con 14.000.000 de ocupados. Estas empresas, que no muestran signos de expansión tanto de sus dimensiones como productivas, conviven con otras que muestran un fuerte potencial dinámico. Estas últimas se muestran abiertas a la innovación y son conscientes de la importancia de los factores organizativos y estrategias de gestión para la competitividad de las empresas.

En el sistema productivo italiano prevalecen los modelos de “gobernanza” relativamente simplificados, en los que existe un alto porcentaje de propiedad, un control familiar y una gestión empresarial centralizada. En particular, la estructura de tipo familiar (es decir, en la que el control es directa o indirectamente gestionado por una persona física o por una familia) se encuentra en más del 70% de las empresas industriales y de los servicios. En casi el 90%, el primer socio es una persona física o una familia. El análisis ha permitido diferenciar varias tipologías, identificadas en función de la combinación de tres perfiles estratégicos (dinamismo empresarial, complejidad organizativa y proyección hacia el exterior), que muestran potenciales de crecimiento económico diferentes. Por un lado, alrededor del 75% de las empresas italianas, que representan casi la mitad de todos los trabajadores ocupados, están caracterizadas por perfiles y estrategias orientadas

principalmente hacia el mercado local (provincial o regional), por una organización empresarial muy simple y escaso interés por una planificación estratégica sobre todo hacia el mercado internacional.

Por otro lado surgen segmentos empresariales en los que destaca la innovación del producto, de los procesos organizativos o de marketing, incluso en empresas pequeñas o familiares. Se trata de más de 200.000 empresas italianas, que representan el 12% del total, y que dan empleo a casi tres millones de trabajadores; estas empresas reflejan un fuerte dinamismo, asociado en muchos casos a un aumento de la ocupación. Es esta tipología de empresas se reconocen el 10% de las microempresas, el 25% de las pequeñas empresas, el 33% de las medianas y más de un cuarto del total de las de mayores dimensiones. Entre las empresas dinámicas, alrededor de 70.000 muestran un aumento de su dimensión con un incremento de la contratación del 8% entre los años 2007 y 2010, a pesar de la profundidad de la crisis económica.

También se destacan algunos aspectos de las microempresas que absorben casi la mitad de la ocupación. Al lado de una gran presencia de empresas con un estancamiento en su actividad, están presentes relevantes segmentos innovativos de alto rendimiento económico. Se trata de unidades lideradas por emprendedores con un nivel de formación por encima de la media y una mayor experiencia laboral. En la Encuesta se refleja que en estas empresas se ha producido con mayor frecuencia que en las otras un relevo generacional.

Las valoraciones que hacen las empresas sobre los factores que les dificultan ser más competitivas muestran elementos críticos sobre todo en cuanto a la falta de recursos financieros y el exceso de cargas administrativas y burocráticas para las pequeñas empresas; para las grandes, sin embargo, son los problemas de demanda y de la desfavorable situación del contexto económico. Las limitaciones debidas a la falta de infraestructuras, a la falta de recursos cualificados y a las dificultades de encontrar trabajadores y suministradores son percibidas como menos graves.

En el escenario de los próximos años, caracterizado por la persistencia de la brecha en el crecimiento entre la demanda mundial y la demanda interna de Italia, uno de los principales factores de crecimiento estará representado por la capacidad de las empresas de limitar las importaciones del exterior y de aprovechar los procesos de internacionalización.

La internacionalización se ha analizado a través de dos direcciones: la primera, de carácter microeconómico, afecta a la valoración del impacto del reposicionamiento internacional de las empresas italianas en el crecimiento económico y de empleo sobre una unidad productiva; y la segunda, macroeconómica, valora en qué medida la evolución del ciclo internacional podrá influir en la recuperación económica de Italia, a la luz de las características del sistema de exportación italiano, compuesto por alrededor de 190.000 empresas.

Con respecto al primer nivel de análisis, focalizando la atención sobre las formas de internacionalización con el fin de estimular más directamente el crecimiento económico, surgen, por un lado notables potencialidades del aparato productivo, y por otro, elementos críticos y obstáculos ligados ya sea a factores del contexto económico o a las características específicas de las unidades productivas.

Entre el 2007 y el 2010 alrededor del 18% de las empresas con relaciones comerciales o productivas con el exterior han mejorado sus relaciones con el exterior, el 12% las ha disminuido y el 70% restante se mantiene en la misma situación.

La internacionalización de las empresas tiene un efecto muy positivo para su rendimiento económico en términos de valor añadido y empleo. Para las empresas exportadoras

aumentar las salidas de sus productos a mercados extraeuropeos determina un impacto específico muy significativo sobre la dimensión económica de la empresa, equivalente al 8% en términos de valor añadido y del 7% en términos de ocupación. La internacionalización es un proceso que no requiere cambios radicales, potencialmente incentivados con medidas políticas, y coherente con las características estructurales del sistema empresarial (pequeñas dimensiones, elevada atomización y fuerte especialización), que, por tanto, puede garantizar en poco tiempo un estímulo para el crecimiento económico. Sin embargo, es necesario vigilar y apoyar la presencia en el exterior de las empresas que han comenzado su proceso de internacionalización ya que son muy negativos los efectos de una marcha hacia atrás.

La segunda dirección del análisis, de carácter previsible, permite delinear, para el bienio 2013-2014, un crecimiento del valor de las exportaciones equivalente a poco menos del 10%, con un sector industrial que mostraría en el periodo una dinámica más activa respecto a los servicios (+10% frente al 7,5%). La aceleración del sector industrial afectaría a todos los subsectores, con tasas de incremento de la exportación comprendidas entre el 8,3% de los bienes intermedios y del 11,6% para el agroalimentario.

El análisis de impacto demuestra que, como consecuencia del aumento de la demanda exterior prevista para el bienio 2013-2014, el efecto total sobre el valor añadido sería del 1%. El bloque de bienes intermedios, frente a una contribución poco relevante para el aumento del valor añadido, muestra una tendencia favorable para la creación de puestos de trabajo.

En el sector de las manufacturas va, por tanto, perfilándose un escenario de crecimiento basado en la exportación de algunos de los principales productos de bienes de consumo (textil, moda y muebles) y los tradicionales (plástico y medios de transporte) muestran dinámicas más débiles con respecto a los productos de alto nivel tecnológico (mecánica, electrónica). El aumento de la demanda exterior estaría modificando las estructuras de las exportaciones a favor de productos que garantizan efectos más relevantes sobre el sistema económico; pero este proceso no será visible en breve. De hecho, el cambio en la composición de las exportaciones es un fenómeno que requiere un lapso de tiempo más amplio, por otro lado, en un contexto caracterizado por una dinámica exterior más contenida con respecto a los años precedentes, no parece plausible prever una brusca aceleración del proceso.

La situación de las familias

Uno de los principales determinantes de la actual recesión, iniciada en la segunda mitad del 2011, es la caída de los ingresos disponibles, que ha determinado una profunda contracción del consumo familiar. En el 2012, de hecho, en presencia de una caída del Producto Interior Bruto real del 2,4%, el poder adquisitivo de las familias ha disminuido el 4,8%. Se trata de una bajada de excepcional intensidad y que llega después de un cuatrienio caracterizado por una continua disminución. Durante este periodo, los ingresos disponibles de las familias, descontada la inflación, ha disminuido casi el 10%, llegando a niveles de hace 20 años.

En el último año, ha influido en esta disminución, sobre todo, la caída de los ingresos de la actividad empresarial y la intensificación de la presión fiscal. Los salarios han permanecido estables en términos nominales, sufriendo de todas formas una pérdida de poder adquisitivo debido a la inflación.

La incidencia de los impuestos corrientes sobre los ingresos disponibles de las familias ha subido al 16,1%, un punto más con respecto al año anterior: es el nivel más alto desde 1990. Si a la presión fiscal corriente se unen el resto de los impuestos, representados principalmente por el impuesto de vivienda, la incidencia de los impuestos sobre los ingresos familiares sube al 16,5%, con un aumento de 1,3% con respecto al año 2011. Si se

consideran las cotizaciones sociales, la incidencia de la carga impositiva sobre los ingresos alcanza el 30,3%, frente al 29,4% del 2011.

Las previsiones realizadas por el ISTAT, con un nuevo sistema de microsimulación muestran que el aumento del IVA, del 20 al 21% aplicado en septiembre de 2011 y las variaciones de los impuestos sobre los carburantes introducidos a partir del 2011 han afectado más las familias con niveles medios de gasto (alrededor del 0,9%), respecto a aquellas con un nivel alto de gastos. Para las familias más desfavorecidas, dada la menor incidencia sobre el gasto total que tienen los productos afectados por el incremento del IVA, el aumento porcentual del gasto general ha sido ligeramente más bajo. Sin embargo sobre estas familias ha pesado de manera particular los incrementos de los impuestos sobre los carburantes, que han supuesto una mayor carga respecto a la sufrida por un quinto de las familias con niveles de gasto más elevado. Para medir el impacto de las modificaciones del porcentaje del IVA sobre los niveles de gasto de las familias se deberá tener en cuenta la evolución que se da de los perfiles de consumo. De hecho, las familias con niveles de gasto inferiores han modificado progresivamente la composición de sus compras, aumentando poco a poco el peso de productos que tienen un IVA inferior respecto a los que han aumentado.

La evolución del gasto en prestaciones sociales, a pesar de ser el más contenido desde el año 2.000, ha hecho aumentar el 2% los recursos recibidos por las familias en pensiones y otras prestaciones asistenciales, frente a un crecimiento medio del 3,2% en tres los años anteriores. El gasto en prestaciones por desempleo y en ayudas de sustitución de salarios, estable en el 2011, han vuelto a crecer rápidamente (13,7%) en el año pasado.

La significativa disminución de los ingresos familiares se ha reflejado en la fuerte caída (-1,9) del gasto en consumo – muy superior a la de la crisis 2008-2009- y en una posterior disminución de la propensión al ahorro, que se ha reducido hasta alcanzar un mínimo histórico del 8,2%. La propensión a ahorrar, que fue en tiempos pasado un punto fuerte del sistema italiano, aún siendo superior todavía a la española, ha llegado a niveles sensiblemente inferiores a los de Alemania y Francia, y cercanos a los del Reino Unido, tradicionalmente, el país con niveles más bajos de propensión a ahorrar.

En este contexto, los nuevos créditos al consumo y las nuevas hipotecas concedidas por las entidades financieras a las familias se han reducido en el 2012, respectivamente, el 20% y el 35%, frente a una media de reducción del 3% y del 7,8% en el periodo 2009-2011. A ello han contribuido unos requisitos más exigentes de los operadores financieros, por la disminución de la capacidad de devolución de los préstamos, que en el sector de las familias ha aumentado desde el 2009 el 27% anual.

A las dificultades económicas sobrevenidas, las familias han respondido, en general, reduciendo la cantidad y la calidad de los productos alimenticios y de vestir y acudiendo a comercios con precios más bajos. El porcentaje de las personas que han variado sus hábitos de consumo en este sentido ha aumentado más en el Norte pero, en cifras absolutas, el número es mayor en el Sur.

Sobre la caída del consumo ha influido también la inflación que ha afectado con mucha mayor fuerza a las familias con bajos niveles de gasto: en el 2012, respecto a una tasa de inflación del 3,3%, la inflación sufrida por las familias que se encuentran en el quinto más bajo del gasto ha sido del 4,2%; la relativa al quinto más alto ha sido del 2,9%. También en el 2011, si bien con menos intensidad, la inflación ha afectado más a las familias con menor capacidad de gasto.

Los indicadores sobre la situación desfavorable de las familias, sobre todo los que miden el nivel de privación material grave (concepto UE) han mostrado un posterior empeoramiento

llegando al 14,5% de la población. En los últimos dos años, el indicador de situación de privación material grave se ha duplicado.

La brecha entre el Sur e Islas y el resto del país, sigue aumentando también en el 2012, de manera que las familias del Sur y de las Islas han empeorado su situación con más intensidad que las del Norte y del Centro. En el sur, la privación material, aumentada en más de tres puntos, ha golpeado al 40% de la población mientras que la privación material grave, con un aumento de más de 5 puntos, afecta a casi una persona de cada cuatro.

Se confirma, además, en el 2012, la tendencia ya percibida en el 2011 de que las condiciones de privación material grave se están dando más entre las personas con ingresos familiares más bajos que con motivo de cualquier suceso imprevisto negativo están expuestas a caer en la pobreza. En el año 2012, alrededor del 48% de las personas que pasaron a una situación de privación material severa pertenecían al grupo del quinto más bajo de ingresos, pero más de un cuarto del total se situaba en el año pasado, en el grupo de un quinto de ingresos más elevados.

La profundidad y la extraordinaria duración de la crisis económica esta teniendo repercusiones en el estado psicológico de la población. Esta dimensión, además de ser un elemento esencial para el mantenimiento de la cohesión social, condiciona la capacidad de reacción del sistema económico y la eficacia y la credibilidad de las acciones de política económica.

Por primera vez, el Informe Anual dedica un amplio espacio al análisis de la percepción y de las opiniones de los ciudadanos sobre la situación económica, sobre la calidad de vida de los ciudadanos, sobre su confianza en las instituciones, los efectos de la globalización, y analiza cómo estas opiniones se traducen en elementos relevantes para el funcionamiento de la economía y de la sociedad.

Los resultados de la Encuesta sobre las familias muestran niveles muy bajos de confianza de los ciudadanos frente a las principales instituciones públicas y especialmente frente a los partidos políticos. El análisis desarrollado muestra que existe una relación entre el grado de confianza en las instituciones locales, especialmente los ayuntamientos, la calidad de los servicios ofrecidos y las condiciones del territorio y del ambiente en que se vive. Hay que tener en cuenta la región de residencia – que refleja las diferencias relativas a la situación social, el grado de cohesión y las condiciones generales de vida a nivel local- unida a la desconfianza en los partidos y a otras instituciones nacionales.

En el 2012 se han ampliado más las brechas territoriales y sociales en cuanto a la satisfacción por la propia situación económica, a la que se da un valor mucho menor que a otros ámbitos de la vida, y peor aun dónde los niveles eran ya más bajos.

Una lectura de los últimos veinte años muestra que la crisis ha agudizado una caída iniciada ya en el 2001, con puntos particularmente negativos en las fases recesivas, en el curso de las cuales se ha ampliado la brecha entre regiones septentrionales y meridionales. El porcentaje de residentes satisfechos con su propia situación económica va del 50% en el Norte, al 44,3% en el Centro, y al 32% en el Sur e Islas.

El análisis presentado evidencia una relación ente el nivel de consumo y la valoración de los ciudadanos sobre la situación económica personal y del país. Tales valoraciones están influenciadas también por los cambios cualitativos y cuantitativos que han tenido que realizar en sus compras. Si las dificultades económica inducen a los ciudadanos a privarse de partes que, aún no considerando necesarias, son importantes, se resienten negativamente y también su percepción de la situación general del país.

No obstante el desánimo producido por las dificultades económicas, el nivel de satisfacción de los ciudadanos es todavía bastante alto a pesar de la disminución producida entre el 2011 y el 2012. Entre las personas mayores de 14 años, el 90% declara sentirse satisfecho en sus relaciones familiares y casi el 85% en sus relaciones sociales. También la satisfacción por la salud está muy extendida, a pesar de la elevada edad de la población: casi el 90% de los entrevistados expresa un juicio positivo. Como también en relación con el tiempo libre: en el 2012 se declaran mucho o suficientemente satisfechos el 65,9% de la población, un porcentaje además que ha aumentado con respecto al 2011 (64,1%).

El orden de importancia de los distintos aspectos cambia según su valoración de la vida en general: para los más satisfechos cuenta más la situación económica, luego la salud y después lo demás. El peso de la situación económica cuenta, sin embargo, mucho menos o nada para los que no están en general satisfechos. En este caso la diferencia es que la salud es el primer punto importante, seguidos por los restantes aspectos relativos a la vida personal.

Solamente para la población ocupada el grado de satisfacción por cada ámbito de su vida se ve modificado con la introducción de la dimensión del empleo. Éste tiene un papel más relevante, no tanto por su valor como fuente de ingresos sino en cuanto su contenido. Es éste, por ejemplo, el aspecto más subrayado por todos, sin diferencias entre quienes desarrollan una profesión muy cualificada y los que desarrollan un trabajo manual. Entre 1993 y 2012, el porcentaje de los ocupados que se declara satisfecho de su trabajo no ha sido nunca inferior al 75%, con niveles menores en el Sur e Islas.

El mercado de trabajo

Junto a la caída del número de ocupados en alrededor de 500.000 personas registrado a partir de 2008, la crisis ha producido un notable aumento de la participación en el mercado de trabajo, sobre todo para las mujeres, que sin embargo no han encontrado una adecuada respuesta en términos de puestos de trabajo. La tasa de desempleo ha llegado al 11,5% en marzo de 2013. Las personas en búsqueda de empleo durante, al menos, 12 meses han aumentado desde 2008 en 675.000 y representan hoy más de la mitad del total mientras la duración media del tiempo de búsqueda se ha ampliado hasta alcanzar los 21 meses.

Paralelamente al aumento del desempleo y a la prolongación de su duración, aumenta el segmento de los inactivos, una fuerza de trabajo potencial: se trata de personas que no tienen un empleo y no lo buscan activamente, pero estarían dispuestas a trabajar. Son más de tres millones de personas que si se suman a las desempleadas alcanza la cantidad de 6 millones de personas potencialmente empleables. Dadas las condiciones cíclicas del mercado de trabajo y las reducidas oportunidades de empleo, esta oferta de trabajo adicional se arriesga a permanecer sin encontrar un puesto de trabajo.

En Italia la incertidumbre por la entrada en el Sistema de "Cassa Integrazione" (sistema de sustitución de salarios en tiempos de suspensión o reducción de jornada) está aumentando. Siguiendo la evolución de la situación de los que en los últimos cuatro años se han encontrado en Cassa Integrazione, se observa un aumento de los periodos de duración de su situación y un aumento de los que de esa situación pasan directamente a una situación de desempleo o inactividad.

Los desequilibrios del mercado de trabajo son aún más graves en el Sur e Islas, donde la caída del empleo se inició antes y es más intensa, si se considera que desde el 2008 su reducción ha sido del triple con respecto al resto del país (del 4,6% frente al 1,2% del centro-norte). También la tasa de desempleo meridional sobre el total, que había disminuido hasta el 2011, ha vuelto a aumentar y la diferencia entre el Norte y el Sur se ha ampliado en dos puntos en el último año. Así, la tasa de desempleo ha superado el 17%, casi 10 puntos

porcentuales más que en el Norte, y la duración del tiempo en búsqueda de empleo, que se ha alargado en todo el territorio nacional, ha alcanzado en el Sur puntas de 27 meses. Particularmente profundo es el fenómeno del desánimo: la tasa de falta de participación, que incluye junto a los desempleados, a la fuerza de trabajo potencial, alcanza valores que triplican los del Norte.

La ocupación, que en el 2011 había mostrado un aumento aunque fuera modesto, refleja una disminución a partir del segundo semestre de 2012, que continúa en los primeros meses de 2013. Al mismo tiempo se ha evidenciado una contracción más elevada del “input de trabajo” (-1,1% en términos de unidades de trabajo standar de la contabilidad nacional) como consecuencia del incremento de la tasa de empleo a tiempo parcial, en constante crecimiento a lo largo de 2012, y del aumento del recurso al sistema de “Cassa Integrazione” (sustitución de rentas de trabajo en situaciones de suspensión o reducción de jornada de trabajo).

La estructura por edad de las personas ocupadas está cambiando por el aumento del número de los mayores de 50 años – como efecto de la reforma de las pensiones- y por la disminución del número de jóvenes que trabajan. Surge también una polarización que afecta a las formas de contratación, con un mayor recurso a la flexibilidad como instrumento para afrontar la situación de crisis. Ha disminuido la contratación indefinida a tiempo completo: el 5% menos entre el 2008 y el 2012, y más de dos puntos en solo el último año. Ha aumentado la contratación a tiempo parcial – siempre involuntaria- y la contratación temporal. Respecto al año anterior se ha reducido a la mitad el porcentaje de los trabajadores que han pasado de una jornada a tiempo parcial a otra a tiempo completo.

En cuanto a la contratación temporal, son sobre todo los contratos de duración más breve los que están aumentando (en el 2012 uno de cada dos tenía una duración inferior a los 12 meses), aunque casi un trabajador de cada 5 con contrato temporal lleva así al menos 5 años. Ha disminuido, además, la posibilidad de pasar de un contrato temporal a un definitivo. A la polarización en las formas contractuales se añade la pérdida de peso de las profesiones más cualificadas. Desde el 2008 al 2012, el número de ocupados en los grupos de directivos ha disminuido más del 40%, mientras que han aumentado los administrativos y los menos cualificados, sobre todo en los servicios a las familias. El empeoramiento de las condiciones generales del mercado de trabajo ha intensificado el fenómeno de la segregación de género en las profesiones, ya sea por el refuerzo de la presencia de las mujeres en empleos fuertemente feminizados como por la de los hombres en aquellos empleos tradicionalmente masculinos.

Los jóvenes continúan siendo el segmento de población más afectado por la crisis. Para ellos las posibilidades de obtener un empleo o de conservarlo se han reducido significativamente: en cuatro años la tasa de empleo de los jóvenes entre 15 y 29 años (el 32,5%) ha disminuido en 7 puntos y solo en el 2012 ha disminuido 1,2 puntos. Se trata de 727.000 jóvenes menos. En el Sur la tasa de empleo es la mitad que la del Norte (22,5% frente al 41,5%).

La tasa de desempleo juvenil ha aumentado diez puntos en cuatro años, cinco solamente en el último año, afectando sobre todo a los menos formados. El porcentaje de “NiNis”, es decir, de jóvenes que ni estudian ni trabajan, ha aumentado en mayor medida que en otros países europeos, alcanzando la cifra de 2.250.000: el 24% del total de los jóvenes entre 15 y 29 años. En Italia, la condición de “NiNi”, respecto al resto de los países, está menos ligada a la situación de desempleo y más al fenómeno del desánimo ya que son menos los que buscan un empleo y más los que entran en el grupo de fuerza de trabajo potencial.

En Italia la inversión en la educación todavía es muy baja, lo cual se refleja en el número de estudiantes, que ha permanecido sustancialmente estable en torno a los 4 millones, el 41,5% de la población de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años.

La licenciatura mucho más que la enseñanza media superior (diplomatti) se está revelando como una categoría más segura contra las dificultades del mercado de trabajo.

Se ha visto en las comparaciones efectuada entre los países europeos, donde las diferencias se han agrandado en los últimos años en relación con las oportunidades de empleo de las personas con títulos de educación media superior. Desde 2006, para quien se encuentra entre los 20 y 34 años y ha conseguido el título en los tres años anteriores, la diferencia entre la tasa de empleo media europea y la italiana se ha duplicado, alcanzando los 20 puntos porcentuales, mientras que, en el caso de la licenciatura se llega a los 16,5 puntos con un incremento de solo 1,3 puntos. En este segmento de titulados medios, entre 2008 y 2012 se ha reducido la tasa de empleo en 14,3 puntos porcentuales mientras que para los licenciados la bajada ha sido del 6,5%.

Como se ha visto en algunos análisis sobre los efectos la crisis en las salidas laborales de los licenciados, parece haberse reforzado el papel que tiene el entorno sociofamiliar, que aumenta las posibilidades de encontrar un empleo o de obtener unas remuneraciones más elevadas a quienes se incluyen entre las clases más privilegiadas. Esto influye negativamente sobre la movilidad social, uniéndose al fenómeno ya relevante que se refleja en la desventaja de los grupos sociales no privilegiados en la matriculación en la Universidad.

Los inmigrantes son otro segmento de la población particularmente golpeado por la crisis. Entre el 2008 y el 2012 la tasa de empleo de las personas extranjeras ha disminuido 6 puntos porcentuales y 10 si solo se tiene en cuenta a los hombres. Respecto a los italianos, la tasa de desempleo ha aumentado 2 puntos, que se convierten en 3 y medio si se tiene en cuenta solo el Norte. Además, el mercado de trabajo presenta todavía importantes elementos de dualidad entre italianos y extranjeros, que perciben de media, un 25% menos en salarios. En el caso de las mujeres, en concreto, se ha asistido a un proceso de concentración en solo dos profesiones: asistentes en domicilio o empleadas domésticas.

Por último, en función de la presencia de las distintas comunidades en sectores productivos diferentes, se ve cómo la crisis ha penalizado más a los nacionales de Marruecos y de Albania, más integrados en sectores de la industria y menos a los que están insertados en los servicios a las familias: nacionales de Filipinas, Polonia y Rumanía.

Aparte de la situación ya descrita, la coyuntura particularmente difícil ha ocasionado que surja en parte de los nacionales italianos un sentimiento de competición con los extranjeros en la consecución de los escasos recursos, como por ejemplo el empleo. Si bien el 86,7% de los italianos esté de acuerdo en el principio de que cualquier persona debería tener el derecho de vivir en cualquier país del mundo que elija, el 50% sostiene que, en situaciones de escasez de puestos de trabajo, los empresarios deberían dar preferencia a los italianos. Con la crisis, el ciudadano italiano se siente vulnerable y percibe un riesgo mayor a perder el empleo o a la posibilidad de sustitución de mano de obra italiana por extranjera.

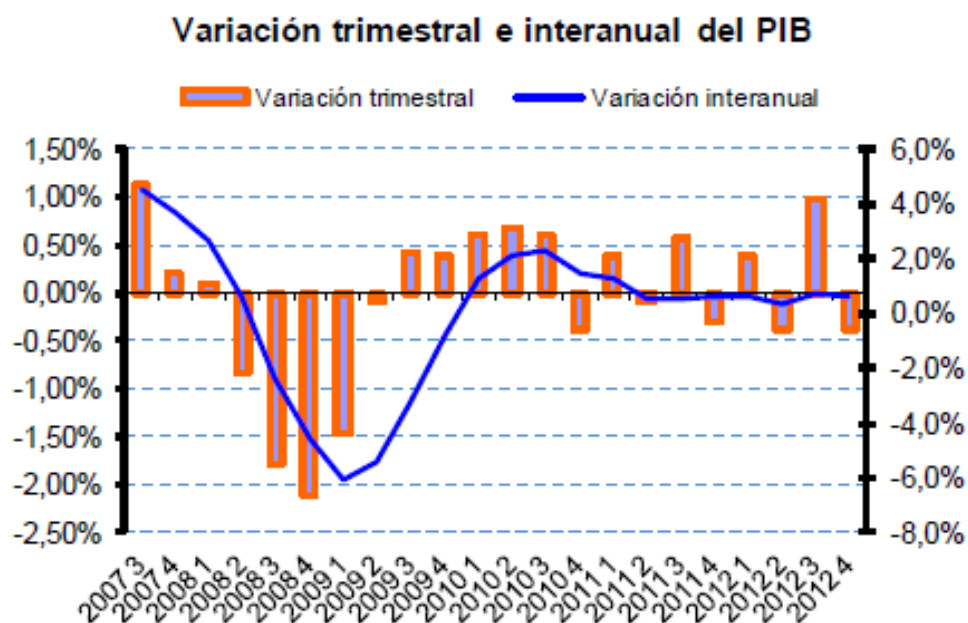
Por otro lado, la ocupación femenina ha aumentado en 110.000 personas, la mayor parte mayores como consecuencia de la reforma de las pensiones que retrasa la edad de jubilación de las mujeres. Aumenta también el empleo entre las mujeres con menor cualificación, sobre todo entre las mujeres inmigrantes y por la crisis económica que impulsa a mujeres al mercado de trabajo para completar los ingresos familiares. Desde 2008 ha pasado de 224.000 a 381.000 el número de mujeres empleadas casadas y con hijos cuyas retribuciones son los únicos ingresos familiares.

De todas formas la tasa de empleo femenino sigue siendo de las más bajas de la Unión Europea y el empleo se concentra en pocas profesiones (el 50% trabaja en 18 profesiones, frente a las 51 de los hombres)

REINO UNIDO

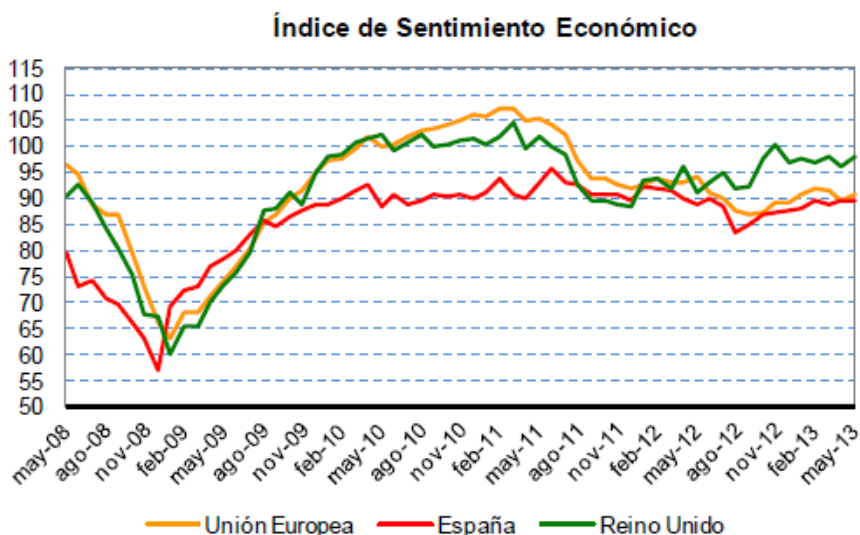
COMENTARIO GENERAL

Según la estimación del National Institute of Economic and Social Research (NIESR), la economía de Reino Unido habría tenido un crecimiento de un 0,8% en tasa trimestral hasta abril frente al crecimiento de 0,3% registrado hasta marzo. El NIESR, además, en sus previsiones trimestrales apunta a que, tras ver un crecimiento cero en 2012, la economía británica crecerá un 0,9% en 2013 y un 1,5% en 2014.



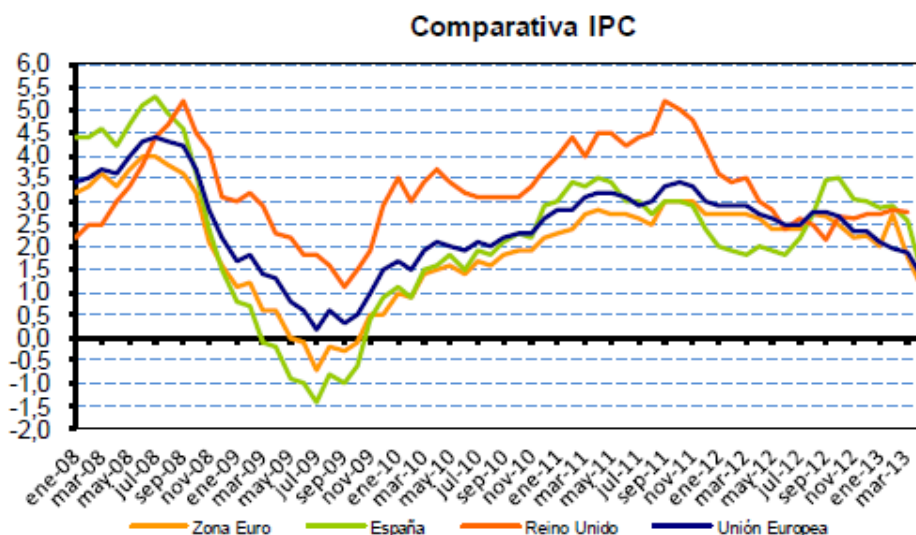
Fuente: "Quarterly National Accounts", ONS

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

Por último, se incluye una tabla comparativa de la inflación en la Zona Euro, España, el Reino Unido y la UE.



Fuente: Eurostat

Nuevos recortes sociales en la economía británica 2015-2016

El Ministro británico de Economía, George Osborne, anunció el pasado 26 de junio en una comparecencia ante la Cámara de los Comunes una reducción presupuestaria de 11.500 millones de libras para el año fiscal abril 2015-abril 2016.

A continuación se recogen las principales medidas sociolaborales adoptadas:

- Congelación de las retribuciones salariales de los empleados públicos, con excepción de las fuerzas armadas.
- 144.000 nuevos despidos en el sector público.

- El presupuesto del Ministerio de Trabajo y Pensiones se reducirá un 9.5%.
- Cada año se impondrá un tope máximo de gasto en prestaciones sociales (excluidas las pensiones). Para una dotación presupuestaria adicional será necesario obtener autorización de la Oficina de Responsabilidad Presupuestaria (Office for Budget Responsibility).
- Supresión del subsidio por gastos de calefacción que reciben algunos pensionistas. Será retirada para los perceptores que residen en países cálidos.

Modificación de la prestación por desempleo

Dentro del citado plan de Revisión de Gasto anunciado para 2015-2016, se incluyen diversas medidas que afectarán a tramitación de la prestación por desempleo. A continuación se adjunta una tabla con los cambios anunciados:

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO
MODIFICACIONES ANUNCIADAS PARA REINO UNIDO
Se requerirá que los desempleados busquen activamente trabajo desde el inicio de su nueva situación. Prepararán su CV, se registrarán con el servicio estatal “Universal JobMatch” y mantendrán entrevistas de duración más larga que las actuales con los asesores de las Oficinas de Empleo.
Deberán presentarse a la Oficina de Empleo semanalmente, en lugar de quincenalmente. Mantendrán más entrevistas y una revisión de su progreso cada tres meses.
Se les requerirá que tengan un buen conocimiento del inglés y aquéllos que no lo tengan deberán asistir a clases. Habrá sanciones para los que no cumplan este requisito.
Se requerirá a los padres/madres de familias monoparentales que no trabajan que se preparen para incorporarse a la vida laboral una vez que el menor alcance la edad de 3 años.

COMENTARIO GENERAL

Situación política económica y social

La aparente paz del escenario político rumano ha sido bruscamente interrumpida por la decisión del presidente Traian Băsescu anunciada a principios de mes, de iniciar el procedimiento para un nuevo referéndum sobre la introducción del Parlamento unicameral y la reducción del número de electos a un máximo de 300 miembros. Un referéndum similar se organizó en 2009 también por iniciativa del Presidente y el electorado respondió positivamente a sus propuestas. Por eso, Băsescu califica de inadmisibles la actitud de la mayoría social-liberal del parlamento, que continúa con el proyecto para la revisión de la Constitución sin tener en cuenta la opinión expresada por el pueblo rumano en 2009. Băsescu tampoco descarta la posibilidad de que finalmente la USL tenga en cuenta la voluntad popular.

La mayoría de las modificaciones importantes de la ley fundamental de Rumanía se refieren a las relaciones entre las principales instituciones – el Parlamento, la Presidencia y el Gobierno. Según el proyecto adoptado el pasado miércoles por la Comisión parlamentaria creada ad hoc, los grandes ganadores del proceso de revisión son los ciudadanos gracias a sus derechos y libertades individuales así como la Presidencia, afirma el jefe de la Comisión para la revisión de la Constitución, el liberal Crin Antonescu. En cuanto a las atribuciones presidenciales, cabe destacar que se han aclarado algunos aspectos para evitar las crisis políticas e institucionales. Las principales fuerzas de la oposición, el Partido Demócrata Liberal y el Partido Popular Dan Diaconescu, abandonaron los trabajos de la comisión porque, según ellos, el proyecto de revisión no respeta, tal como exigió también el presidente Traian Basescu, el referéndum consultivo celebrado en 2009, cuando la mayoría de los rumanos se pronunció a favor de un Parlamento unicameral con 300 miembros como máximo.

El PDL – afirman sus representantes – se niega a garantizar lo que ellos llaman el incumplimiento de la soberanía del pueblo y del estado de derecho, porque no se cumplen los resultados de dicho referéndum. El principal aliado del PDL en esta batalla es el jefe del Estado, Traian Basescu. Para obligar a los legisladores a respetar la voluntad del pueblo, Basescu inició el procedimiento de un nuevo referéndum sobre el mismo tema – el Parlamento unicameral. Por otra parte, los representantes de la Unión Social Liberal, en el poder, invocan la voluntad del pueblo expresada claramente a favor de la USL en las elecciones celebradas el pasado mes de diciembre cuando el electorado votó por una alianza que siempre ha estado a favor de un parlamento bicameral.

Los debates apenas han empezado y hasta el próximo mes de septiembre, cuando se vote el proyecto, hay suficiente tiempo para aclaraciones o enmiendas. Por ahora, el proyecto será presentado al Consejo Legislativo y al Tribunal Constitucional y más tarde al Parlamento. También la Comisión de Venecia del Consejo de Europa tendrá un punto de vista importante. Crin Antonescu ha anunciado que los representantes de dicha Comisión llegarán a Bucarest a comienzos del próximo mes de julio para debatir el tema de las modificaciones de la ley fundamental.

Según el Presidente Basescu, «La revisión de la Constitución no ha finalizado y todavía existe la posibilidad de que el pleno del Parlamento respete la voluntad de los rumanos. También es posible que el Tribunal Constitucional rechace una ley sobre la revisión de la Constitución que ignora el referéndum».

Las críticas formuladas por el Jefe de Estado han aludido indirectamente al copresidente liberal, Crin Antonescu, al mismo tiempo presidente de la Comisión para la revisión de la Constitución, quien afirma que el referéndum organizado en 2009 fue una estratagema no democrática dado que se organizó el mismo día que las elecciones presidenciales y los rumanos no sabían muy bien qué significa parlamento bicameral. En cuanto a la oposición del Presidente relativa a la revisión de la Constitución en la forma recomendada por la mayoría, Antonescu ha explicado que se trata de un proyecto que no controla.

La tensión política creada en torno al proceso de la modificación de la Constitución sigue aumentando y los grupos políticos anuncian una batalla sin miramientos en la que también utilizarán el arma del referéndum.

En lo que respecta a la economía, Rumanía firmó otro acuerdo preventivo de 5.000 millones de euros con el Fondo Monetario Internacional (FMI), según informó el día 27 el Ministerio de Finanzas rumano en un comunicado de prensa. “El Gobierno de Rumania felicita la decisión favorable del FMI respecto a la finalización con éxito del acuerdo” de prevención, indicó el Ministerio, que apreció que esto “refleja la mejora de la situación macroeconómica” del país y “los progresos realizados hacia las reformas estructurales”.

A lo largo de los años, Rumanía, al considerarlo necesario, solicitó préstamos del Fondo Monetario Internacional. El último acuerdo stand-by se firmó en primavera del 2011, para continuar el acuerdo iniciado en 2009, que debería haber finalizado en el mes de marzo de este año. Sin embargo, el FMI ha aprobado la solicitud de las autoridades de Bucarest de prolongar por un plazo de tres meses dicho acuerdo, hasta finales de junio, para que el Gobierno tenga tiempo para reducir las deudas de las compañías públicas y adoptar medidas para mejorar la administración de las mismas.

La institución financiera ha dado el visto bueno para las últimas dos evaluaciones del acuerdo con Rumanía. Así, el Fondo pone a disposición del país un último tramo de 520 millones de euros. Cabe mencionar que el acuerdo stand-by por un valor de 5.000 millones de euros es de tipo preventivo, y Bucarest no ha utilizado estos fondos. Rumanía ha finalizado el segundo acuerdo stand-by firmado con el Fondo Monetario Internacional, pero el crecimiento es muy leve y los riesgos para la economía aún existen, según ha afirmado el director adjunto del FMI, Nemat Shafik, que ha llamado la atención de que las reformas estructurales son críticas para cumplir con el potencial de crecimiento de Rumanía y para crear empleo.

Por lo tanto, para tener estabilidad macroeconómica, es esencial continuar la disciplina financiera. Asimismo, el Fondo Monetario Internacional recuerda que el significativo ajuste fiscal registrado después del 2009, ha permitido a Rumanía salir, este mes de junio, del procedimiento de déficit excesivo de la UE. El Fondo ha constatado que se han cumplido todos los objetivos importantes, según ha subrayado el ministro delegado del Presupuesto, Liviu Voinea, quien ha subrayado que es una señal que llega en un momento muy bueno para el mercado internacional, una señal que Rumanía necesita. Entre los objetivos mencionados en el acuerdo stand-by firmado con el FMI, se encuentran reducir las deudas del presupuesto público y privatizar la Compañía rumana de Ferrocarriles (CFR Mercancía), una de las compañías públicas con pérdidas y deudas significativas. Una vez firmado el último acuerdo con el FMI, las autoridades de Bucarest piensan firmar un nuevo acuerdo. El ex representante de Rumanía en el FMI, Mihai Tănăsescu, actualmente vicepresidente del Banco Europeo de Inversiones, considera que un nuevo acuerdo con el FMI representa una ventaja para Rumanía.

El ministro de Hacienda, Daniel Chițoiu, ha anunciado que, en julio, las autoridades rumanas se pondrán en contacto con los representantes de la institución financiera internacional para decidir la fecha de la visita a Rumanía, para firmar un nuevo acuerdo.

VENEZUELA

ASPECTOS RELATIVOS A LA INSEGURIDAD Y LAS REPRESENTACIONES DIPLOMÁTICAS

La inseguridad es un problema que en los últimos años se ha convertido en uno de los principales flagelos del venezolano, secuestros, robos y asesinatos parecen estar a la orden del día. El cuerpo diplomático ha sido también uno de los blancos del crimen. Ante este hecho resulta coherente preguntarse: ¿Es un trabajo de riesgo ser funcionario diplomático en Venezuela? Tan solo en el año 2012, ocurrieron varios incidentes a representantes internacionales en el país, el caso que resultó ser más sonado en ese año fue precisamente el secuestro al embajador de México para ese momento, Carlos Pujalte Piñeiro, quien fue secuestrado en Caracas cuando se encontraba en su vehículo con su esposa. Afortunadamente el caso no pasó a mayores y el diplomático y su esposa fueron liberados sin daños a las pocas horas. Sin embargo, el cónsul chileno, Juan Carlos Fernández sí resultó herido al ser secuestrado y la embajada de ese país aseguró que "informamos prontamente de este hecho delictivo a la Cancillería venezolana, manifestando la preocupación del Gobierno de Chile por este violento incidente, y ha solicitado el completo esclarecimiento del hecho, junto con la debida sanción a los responsables".

A estos sucesos, se suma lo ocurrido recientemente a dos funcionarios de la embajada de Estado Unidos, quienes resultaron heridos cuando salían de un local nocturno en un centro comercial capitalino, el pasado 28 de mayo. En esa oportunidad, uno de los heridos fue intervenido, debido a que fue impactado en el abdomen y la pierna izquierda; la otra persona también recibió un tiro en el abdomen pero no comprometió ningún órgano vital.

La Embajada de Noruega cesa funciones en Venezuela por la inseguridad

Ante esta situación, la embajada de Noruega en Venezuela anunció el año pasado que para junio de este año abandonaría el país. El pronunciamiento lo realizó el propio embajador de esta nación, Lars Vaagen quien expresó en una entrevista con AP que "se acordó cerrar la embajada en Caracas a partir del próximo año por la situación de seguridad en el país".

"Consideramos que la situación de seguridad es más y más difícil", afirmó el diplomático al explicar las motivaciones de la drástica medida de cierre", explicó. La nueva sede diplomática que se establecerá en Bogotá, atenderá los asuntos consulares de los noruegos que se encuentren en el resto de los países andinos o en el Caribe. Ante esta decisión, resulta lógico cuestionarse si otras representaciones internacionales decidirán abandonar el país para evitar el tema de la inseguridad.

Ante la inseguridad la prevención es primordial

Una fuente diplomática que prefirió no ser revelada, dijo a Noticias24 que si bien es cierto que "el país no vive situaciones de guerra como Afganistán o el Medio Oriente en general, es notorio el riesgo que sufrimos no solo nosotros como funcionarios, sino todos los ciudadanos".

Ante esta afirmación, el diplomático enumeró. Una serie de medidas que han venido adoptando de manera general y casi restrictiva todas las embajadas y consulados del país.

Entre ellas se encuentran:

- El uso de vehículo blindados y con dispositivos GPS.

- -Zonas de seguridad: el diplomático detalló que "hay ciertas zonas prohibidas y de riesgo tales como el 23 de enero, Petare y zonas fuera de los municipios Chacao, Baruta y El Hatillo, especialmente si es de noche".
- -Si van a abandonar sus casas de noche, deben hacerlo siempre en su vehículo asignado, así sea para ir a la esquina de su vivienda.
- -Tras lo sucedido a los dos funcionarios de la embajada de EE UU , el centro comercial Bello Campo se ha convertido también en una zona de riesgo y por tanto prohibida para esta clase de funcionarios.
- -Cuando hay eventos especiales en el país tales como elecciones o por ejemplo la muerte del presidente Chávez "tenemos prohibido dejar la ciudad, no podemos ir a sitios como la Guaira ni las afueras de Caracas", dijo.
- -Otras embajadas exigen a sus diplomáticos reportar siempre hacia donde se dirigen y con quién.

SEGURIDAD SOCIAL

INFORME ANUAL SOBRE LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y MEDICARE

Introducción

Todos los años, el Consejo de Administración de los Fondos Fiduciarios de la Seguridad Social y de Medicare publica un informe sobre la situación financiera actual y futura de los dos programas, es decir, del sistema federal de protección social.

El Consejo de Administración está formado por seis miembros: Los Secretarios (rango de ministro) del Tesoro, Sanidad y Trabajo, el Director (Commissioner) de la Seguridad Social y dos representantes públicos designados por el Presidente y confirmados por el Senado.

El presente informe es un resumen ejecutivo del Informe Anual 2013.

Estructura de la seguridad social estadounidense

El sistema federal de protección social se basa principalmente en dos programas: Social Security (pensiones) y Medicare (sanidad para personas de mayor edad). El Congreso estableció cuatro fondos bajo la dirección del Secretario del Tesoro para gestionar los ingresos y gastos de la Seguridad Social y Medicare. Dos fondos de la Seguridad Social, uno de ellos para las contingencias de jubilación y muerte y supervivencia (OASI, por sus siglas en inglés correspondientes a Old Age and Survivors Insurance) y otro para las de Invalidez (DI- Disability Insurance). La suma de ambos fondos recibe el nombre de OASDI (Old Age, Survivor and Disability Insurance).

Dos fondos de Medicare, el seguro de hospitalización (HI, Hospital Insurance) y el Seguro Médico Suplementario (SMI, Supplementary Medical Insurance).

Los fondos pagan las prestaciones y los costes administrativos. La legislación federal exige que el superávit de los fondos se invierta en valores seguros respaldados por la confianza plena y el crédito del Gobierno de los Estados Unidos.

Se estima que durante 2012, 161 millones de personas estuvieron cubiertos por la Seguridad Social y abonaron cotizaciones.

Financiación de la seguridad social

La mayor fuente de financiación del sistema proviene de las cotizaciones, realizadas a modo de impuesto sobre los salarios, que abonan a partes iguales empresarios y trabajadores. En 2012 el tope máximo de cotización para OASDI se estableció en \$113.700.

Los tipos de cotización 2012 son los siguientes:

	Jubilación/ Supervivencia (OASI)	Incapacidad permanente (DI)	Total (OASDI)
Trabajadores	3,30	0,90	4,20 ⁴
Empresarios	5,30	0,90	6,20
TOTAL	8,60	1,80	10,40

Los trabajadores autónomos cotizan de acuerdo con las ganancias declaradas, aplicando el mismo tipo de cotización que la suma de los tipos de empresario y trabajador anteriormente expuestos.

Junto a las cotizaciones, la Seguridad Social se financia a través de los intereses procedentes de inversiones en valores seguros (actualmente, de forma exclusiva, en Tesoro Público), fuente que aporta entre el 10 y el 20 por ciento de los recursos financieros del sistema. Adicionalmente, han de tenerse en cuenta los ingresos procedentes de los impuestos que gravan las prestaciones.

Ingresos, por fuente:

Fuente (miles de millones \$)	OASI	DI
Cotizaciones	503,9	85,6
Impuestos sobre prestaciones	26,7	0,6
Ingresos del Fondo General	97,7	16,5
Intereses	102,8	6,4
Total	731,1	1.099,1

La siguiente tabla muestra los pagos por categoría de cada uno de los fondos:

Categoría	OASI	DI
Pago de Prestaciones	637,9	136,9
Intercambio Financiero Retiro Ferroviario	4,1	0,5
Costes administrativos	3,4	2,9
Total	645,4	140,3

⁴ La Ley de rebaja fiscal, extensión del desempleo y creación de empleo rebajó los tipos de cotización a trabajadores por cuenta propia y ajena en dos puntos porcentuales, cuyo pago asumió el Fondo General del Tesoro. En 2013 el tipo de cotización ha regresado al porcentaje ordinario (6,20%)

Resultados de los fondos en 2012

Los resultados se exponen en miles de millones de dólares en la tabla siguiente:

	OASI	DI
Reservas final de 2011	2.524,1	153,9
Ingresos 2012	731,1	109,1
Gastos 2012	645,5	140,3
Reservas final de 2012	2.609,7	122,7

En la tabla se aprecia un aumento en los fondos de OASI y una disminución en el de DI.

En 2012, los costes de Seguridad Social continuaron superando los ingresos, tendencia que el Consejo de Administración prevé que se mantenga en el período 2013-2022 e, incluso más allá. Este déficit de 2012 fue de 169.000 millones de dólares. La reducción temporal en 2012 de 2 puntos porcentuales del tipo de cotización de OASDI para los trabajadores, cuyo pago asumió el Fondo General del Tesoro, supuso 114.000 millones del déficit de 2012.

Previsiones de adecuación de los fondos a corto plazo

Los informes miden la adecuación a corto plazo de los Fondos mediante la comparación de las reservas con los costes previstos para el año siguiente (ratio del Fondo). Un ratio del 100 % o más implica que los activos son iguales al menos a los costes anuales previstos para el año siguiente y supone un buen indicador de adecuación a corto plazo. Dicho nivel significaría que el Fondo sería suficiente para pagar las prestaciones completas durante varios años.

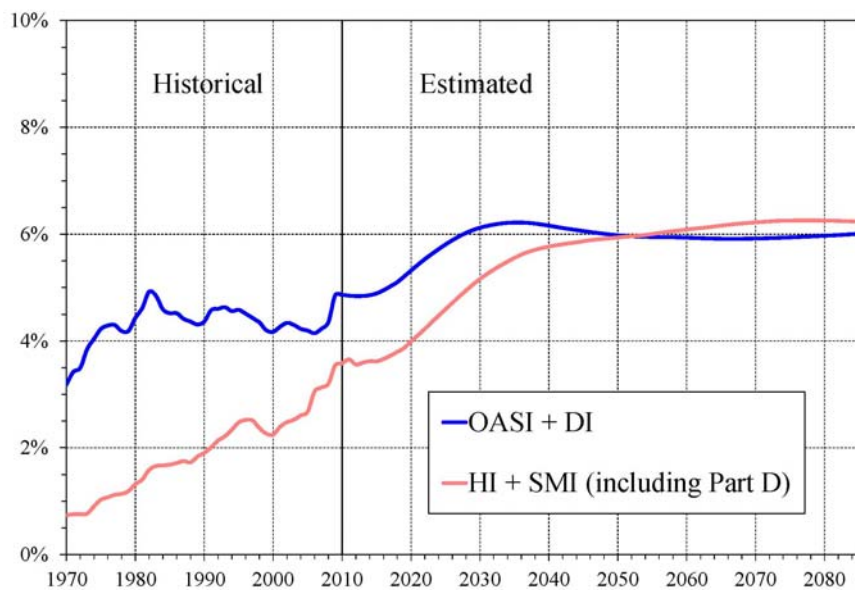
Con esta medición, el Fondo de OASI es financieramente suficiente en el período de 2013 a 2022, pero el Fondo de DI tiene un ratio del 85% en 2013 y previsiones de agotamiento en 2016.

Previsiones de futuro de los costes del sistema de protección social en relación al Producto Interior Bruto (PIB)

Una de las maneras de medir los costes del sistema de protección social es mediante la comparación de los costes de las prestaciones de Seguridad Social y Medicare con el PIB. Con este tipo de medición los costes de ambos programas aumentan sustancialmente hasta 2035 debido a la llegada a la jubilación de la generación del baby-boom y la baja tasa de natalidad, lo que determina un crecimiento más lento del mercado de trabajo y del PIB. Las previsiones del coste anual de la Seguridad Social aumentan hasta el 6.2 % del PIB en 2035, bajan al 6.0% en 2050 y se mantienen entre el 6.0% y el 6.2% hasta 2087.

En 2012, el coste total del sistema de protección social federal (Seguridad Social y Medicare) representó el 8,7% del PIB, previéndose un incremento de hasta el 11,8% del PIB en 2035 y el 12,7 % del PIB en 2087. Aunque el coste de Medicare (3,6% del PIB) es más bajo que el de la Seguridad Social (5,0% del PIB) en 2012, la diferencia entre ambos programas irá disminuyendo hasta 2056, en que se prevé que Medicare tenga un mayor coste.

El siguiente gráfico muestra la evolución a largo plazo del coste de Seguridad Social y Medicare en comparación con el Producto Interior Bruto:



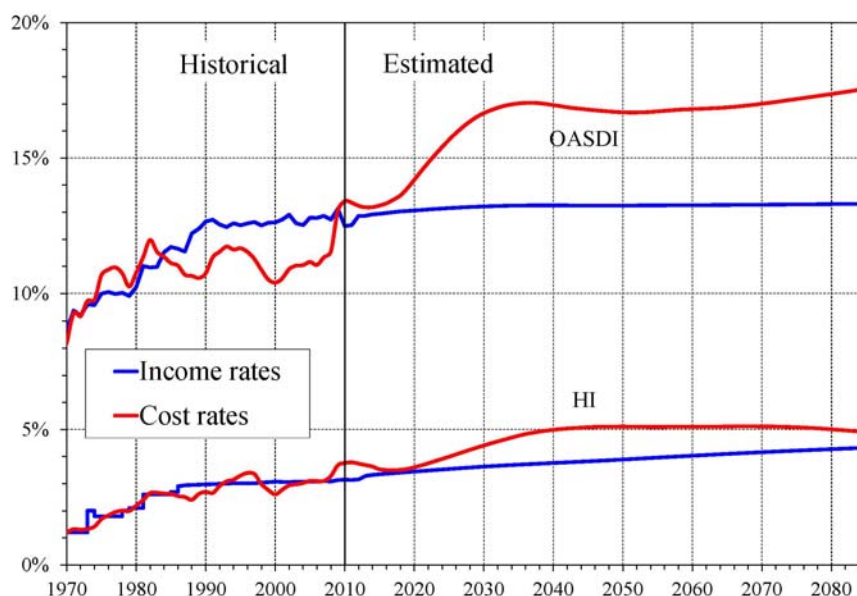
Previsiones de futuro de los costes e ingresos del sistema de protección social en relación a los salarios sujetos a cotización

Puesto que la principal fuente de financiación del sistema de protección social procede de las cotizaciones, es importante comparar los ingresos y los gastos en relación a los salarios sujetos a cotización.

En el análisis a largo plazo, en términos relativos, el coste de las prestaciones se elevará desde el 13,79% en 2012 al 16,98% en 2035. Descenderá al 16,78% en 2050 y vuelve a subir al 18,01% en 2087.

En cuanto a los ingresos (cotizaciones, impuestos sobre prestaciones y transferencias, excluidos intereses de pagos), la previsión apunta a un ligero incremento en el tiempo, pasando del 12,83% en 2012 al 13,25% en 2087. El tipo de cotización fijado permanece sin cambios en el 12,4% actual.

El siguiente cuadro muestra las tendencias descritas:



Fechas clave en la financiación del sistema

Los informes de 2013 prevén que los Fondos de DI, OASI Y HI se agotarán dentro de los próximos 25 años.

Las previsiones apuntan a que las reservas del Fondo de DI, que han venido disminuyendo desde 2008, se agotarán en 2016. A partir de este año, el pago de las prestaciones completas exigirá la adopción de medidas legislativas, posiblemente la reasignación de la cuota entre OASI Y DI.

El Fondo de OASI, considerado independientemente, tiene unas previsiones de agotamiento de reservas en 2035.

El Fondo combinado OASDI tiene unas previsiones de agotamiento de reservas en 2033. A partir de este año, sólo se podrán pagar el 77% de las prestaciones en 2033 y el 72% en 2087.

Sin embargo, las reservas de los Fondos de OASDI continúan actualmente creciendo debido a que los intereses superan el déficit de ingresos. El informe apunta que los ingresos anuales de OASDI, incluyendo los pagos de intereses del Fondo General superarán los gastos hasta 2021.

La tabla siguiente muestra las fechas clave en la financiación de los Fondos:

	OASI	DI	OASDI
Los gastos exceden los ingresos (excluyendo interés)	2010	2005	2010
Los gastos exceden los ingresos (incluyendo interés)	2022	2009	2021
Agotamiento de los Fondos	2035	2016	2033

Balance actuarial a largo plazo de los fondos de OASI y DI

Tradicionalmente, las perspectivas de los fondos se estiman en términos de sus balances actuariales a 75 años. El balance actuarial de un fondo es esencialmente la diferencia entre los ingresos y los costes anuales, expresados como un porcentaje de los ingresos de los trabajadores sujetos a cotización.

Déficit actuarial de los Fondos de Seguridad Social: (como porcentaje de las bases de cotización)

	OASI	DI	OASDI
Déficit actuarial	2,40	0,32	2,72

El déficit anual de la Seguridad Social previsto, expresado como la diferencia entre gastos e ingresos en relación con los salarios sujetos a cotización, descenderá desde el 1,26% en 2013 al 0,98% en 2018 para aumentar paulatinamente hasta el 3,87% en 2037. A partir de esta fecha hasta 2050 los déficits anuales descienden ligeramente para después aumentar al 4,77% en 2087. Estos datos indican que para conseguir un equilibrio sostenido se necesitaría incrementar los tipos de cotización o bien reducir las prestaciones, o bien una combinación de ambos.

Con respecto a los datos del informe anterior 2012, las proyecciones actuariales a 75 años de los fondos combinados OASDI arrojan un déficit del 2,72% de los salarios sujetos a cotización, 0,05 puntos más que el previsto en el informe anterior.

Conclusiones del Consejo de Administración

En relación con el sistema federal de protección social, ni la Seguridad Social ni Medicare pueden asegurar la sostenibilidad a largo plazo de sus programas plenamente con la financiación actual y se necesitan modificaciones legislativas para evitar consecuencias negativas para los beneficiarios y contribuyentes. Si los legisladores emprenden acciones pronto habrá más opciones y más tiempo disponible para introducir los cambios de manera que la gente pueda prepararse. Una acción temprana ayudará también a minimizar los impactos adversos sobre la población vulnerable, incluidos los trabajadores con bajos salarios y la gente beneficiaria de programas de ayudas.

La Seguridad Social y Medicare representaron en conjunto el 38 por ciento de los gastos federales en 2012. Ambos programas experimentarán un aumento del coste sobre el crecimiento del PIB a lo largo de los años 2030 debido al rápido envejecimiento de la población derivado de la llegada a la jubilación de la generación del baby boom y a la baja tasa de natalidad de las generaciones entrantes en el mercado laboral, y, en el caso de Medicare, al aumento de los gastos por beneficiario sobre el PIB. Más adelante, los costes de Medicare previstos tenderán a subir lentamente con respecto al PIB y los de la Seguridad Social permanecerán relativamente fijos, reflejando un envejecimiento gradual de la

población como consecuencia del incremento de la esperanza de vida y el aumento lento de los costes de asistencia sanitaria por beneficiario.

En cuanto a los programas de la Seguridad Social, el fondo del Programa de Invalidez (Disability Insurance – DI) es el que enfrenta un mayor déficit. Sus reservas disminuyeron al 85% en porcentaje de coste anual al comienzo de 2013. y la provisiones del Consejo de Administración son de agotamiento en 2016. Desde 2005, los gastos de DI han superado los ingresos. Se requieren modificaciones legislativas con carácter urgente para evitar tener que reducir las prestaciones a los beneficiarios en un plazo de tres años.

Los gastos totales de la Seguridad Social han superado los ingresos desde 2010 y el Consejo de Administración considera que los gastos superarán los ingresos a lo largo de un período de 75 años. El déficit ha sido de 49.000 millones de dólares en 2010, 45.000 millones en 2011 y 55.000 millones en 2012. Las provisiones de déficit son de 75.000 millones entre 2103 y 2018. A partir de esa fecha el déficit aumentaría significativamente debido a que el número de beneficiarios se incrementaría de forma sustancialmente superior al número de cotizantes. Hasta 2020, el déficit de caja se compensará con los ingresos procedentes de activos financieros de los Fondos del Tesoro. A partir de ese año, los costes totales superarán los ingresos (incluidos los intereses) hasta el agotamiento total de las reservas del fondo en 2033, el mismo año previsto en el anterior informe. A partir de 2033 y hasta 2087 las cotizaciones sólo podrán financiar tres cuartas partes de las prestaciones.

Una reducción temporal de los tipos de cotización en 2011 y 2012 disminuyeron los ingresos en 222.000 millones de dólares en total. La legislación que estableció la reducción de los tipos también estableció transferencias del Fondo General. La reducción temporal expiró a finales de 2012.

Con las proyecciones actuales, el coste anual de las prestaciones de la Seguridad Social, expresado en porcentaje de los ingresos de los trabajadores sujetos a cotización, crecerá rápidamente desde un 11,3 % en 2007, el año anterior a la recesión, hasta el 17,0% en 2037 para disminuir ligeramente y volver a aumentar lentamente a partir de 2050. El coste muestra un patrón ligeramente diferente cuando se expresa en relación al PIB. El coste del Programa representa el 4,2% del PIB en 2007, el año anterior a la recesión, y el Consejo de Administración prevé que aumente a 6,2% del PIB en 2036, disminuya al 6% en 2050 a partir de esa fecha aumente lentamente hasta alcanzar el 6,2% en 2087.

Las provisiones actuariales a 75 años del déficit de los fondos de los dos Programas de Jubilación, Muerte y Supervivencia e Incapacidad (OASDI) es del 2,72% de los salarios sujetos a cotización desde el 2,67 % previsto en el informe anterior.

En conclusión, los legisladores deberían afrontar los retos financieros de la Seguridad Social y de Medicare lo antes posible. Cuanto antes se adopten medidas habrá más opciones y más tiempo para introducir reformas y para que la gente se prepare convenientemente.

Conclusiones de los representantes públicos del Consejo

Este es el tercer informe en el que han participado como representantes públicos. La experiencia obtenida en estos años les permite valorar la calidad y profesionalidad de los empleados de la Seguridad Social y de Medicare.

Tanto la Seguridad Social como Medicare tienen que hacer frente a un importante déficit financiero que requiere reformas legislativas. Los fondos de la Seguridad Social se enfrentan a un gran desequilibrio actuarial y a la amenaza de agotamiento de los fondos, que en el caso de DI está previsto para 2016.

El déficit de ingresos de la Seguridad Social a largo plazo es ahora mayor que antes de aplicar la última reforma adoptada en 1983. No han variado las fechas estimadas de agotamiento de los fondos que figuraban en el anterior informe. Es importante señalar que, incluso aunque se adoptaran medidas ahora, y se aplicaran inmediatamente, se necesitarían correcciones financieras. Cada año que pasa sin tomar medidas reduce las posibilidades de encontrar soluciones.

Los que entran ahora en el Sistema de la Seguridad Social como trabajadores pagarán más cotizaciones de lo que recibirían en prestaciones bajo el sistema actual. Desde un punto de vista de equidad, de justicia intergeneracional, es preciso encontrar una solución rápidamente de manera que más generaciones contribuyan a corregir el déficit financiero del programa. Un retraso en la adopción de medidas conllevaría el riesgo de concentrar la carga de corrección del déficit en los trabajadores jóvenes que ya tienen un trato menos favorable, y por ende, iría en detrimento de la eficacia de la Seguridad Social para servir a las generaciones futuras.

Es urgente que los legisladores corrijan los desequilibrios financieros de la Seguridad Social y de Medicare cuanto antes en interés tanto de los que dependen de los Programas como beneficiarios como de los contribuyentes.

FRANCIA

REFORMA DE LAS PENSIONES

Indice cronológico de las actuaciones en el año 2013

17 enero de 2013

En la recepción que con motivo del nuevo año se ofrece a los agentes del mundo económico y social, el presidente François Hollande confirmó el inicio de una etapa de *“concertación sobre la financiación de las pensiones”* en primavera y su deseo de que *“se logre una concertación antes de finales de 2013”*

22 enero 2013

Publicación del informe elaborado por la “Comisión de orientación de pensiones” sobre el balance de los sistemas de jubilación en materia de justicia en el que se incluyan propuestas de correcciones y mejoras.

Se propone, para no penalizar a las personas con salarios bajos, a tiempo parcial y las mujeres, modificar las reglas de los 25 mejores años (que se toman en cuenta para establecer el salario de referencia que sirve de base para el cálculo de la pensión), la bonificación para las personas que han comenzado su vida laboral a una edad temprana y las ventajas familiares y conyugales

20 febrero 2013

Los servicios del primer ministro anuncian la puesta en funcionamiento el 27 de febrero, de la Comisión para el futuro de las pensiones con la misión de proponer propuestas de reforma para la jubilación.

14 junio 2013

La Comisión para la reforma de las pensiones entrega su informe al primer ministro. El informe desarrolla varias propuestas sobre el futuro de las pensiones en torno a tres objetivos:

- estabilización del sistema de pensiones mediante el restablecimiento del equilibrio financiero;
- búsqueda de una mayor justicia y;
- mejora de la empleabilidad de los “seniors”;

Informe Moreau: pistas para la reforma de las pensiones

El esperado informe de la Comisión para el futuro de las pensiones de vejez, entregado al primer ministro el 14 de junio, indica varias vías para el restablecimiento del equilibrio financiero de los regímenes de jubilación y para combatir los desequilibrios existentes entre los regímenes actuales, desigualdades que afectan principalmente a las mujeres y a los que, por diversos motivos, han debido interrumpir su vida laboral.

Las numerosas vías de reforma serán objeto de debates y concertaciones en el marco de la Conferencia social prevista para los días 20 y 21 de junio de 2013.

Posteriormente, se llevará a cabo una concertación entre el Gobierno y los agentes sociales durante el verano sobre un proyecto de ley que se presentará en la segunda quincena de septiembre y cuya aprobación por el Parlamento está prevista antes de finales de 2013.

Las previsiones sobre las que se basa el informe Moreau tienen en cuenta el elevado número de pensionistas (del denominado “baby boom”), hasta el año 2035 y el alargamiento de la esperanza de vida. Se espera pues que los próximos 20 años sean los más difíciles.

En sus propuestas, el informe contempla tres objetivos:

- la estabilización del sistema mediante el restablecimiento del equilibrio financiero;
- una mayor justicia;
- la mejora del empleo de los “seniors”.

Veamos como trata cada uno de estos objetivos:

Vías para el restablecimiento del equilibrio

Entre las numerosas propuestas que contiene el informe para equilibrar financieramente el sistema, con un objetivo de 7.000 millones de ahorros para el régimen general en 2020 sobre los 20.000 millones de déficit previstos para el conjunto de los regímenes, cabe destacar las propuestas siguientes:

- la creación de nuevas fuentes de ingresos, mediante el aumento de la tasa de la Contribución social generalizada (CSG) sobre las pensiones, hasta situarla en el mismo nivel que las personas activas, la reducción total o parcial de ciertos beneficios fiscales reconocidos a los pensionistas (deducción del 10% de las pensiones a efectos del impuesto sobre la renta, sujeción a impuesto de las bonificaciones de pensiones);
- también propone que se aumente la tasa de cotización en 0,1 puntos durante 4 años. Sin embargo, el informe Moreau no hace previsiones a largo plazo sobre las fuentes de ingresos para los regímenes de jubilación porque la Comisión entiende que esta vía no se puede explorar de forma aislada, sin tener en cuenta el conjunto de obligaciones fiscales y de cotizaciones para la protección social;
- aumento diferenciado de las pensiones, durante un “periodo transitorio”.
- aumento del periodo de cotizaciones: Propone un aumento rápido, exigiendo 43 años de cotizaciones para los nacidos en 1962 y 44 años para los nacidos a partir de 1966, o un aumento menos “rápido” de un trimestre cada dos generaciones, a partir de 1957 aplicable a todos los regímenes.

Es importante resaltar que no propone aumentar la edad legal de 62 años.

El informe contempla varias posibilidades a partir de las evoluciones de los diferentes parámetros: que los esfuerzos se repartan por partes iguales entre activos y jubilados o en 2/3 para los activos y 1/3 para los jubilados.

De todas formas, considera necesario que se ponga en funcionamiento un comité de coordinación compuesto de expertos que estaría encargado de vigilar ciertos indicadores como la edad efectiva de jubilación, el nivel de pensiones o el equilibrio financiero del sistema de pensiones. En caso de evolución de las perspectivas –positiva o negativa– alertaría al Gobierno para que tomara las medidas de ajuste necesarias.

Vías para reforzar la equidad

Las primeras vías se refieren a la modificación del reconocimiento de periodos de cotización para evitar las desigualdades que sufren los aprendices, los trabajadores a tiempo parcial o los afiliados a diferentes regímenes, categorías estas a las que nos se les reconoce siempre el año completo de cotizaciones.

Estas desigualdades son numerosas entre los jóvenes activos (aprendices, prácticas en empresas, desempleados que efectúan prácticas en el marco de la formación profesional). El informe propone que se les garanticen unos derechos en función de su periodo de actividad.

Para los asegurados incluidos en diferentes regímenes, el informe propone que se efectúe un cálculo único de pensión y que se mejore la coordinación de regímenes.

Las interrupciones en la vida laboral son objeto de propuestas técnicas para completar los mecanismos de seguridad y restablecer el principio equitativo (incluir un salario a tanto alzado en la vida laboral, atribución de trimestres de cotizaciones en concepto de periodos asimilados a periodos cotizados)

En ese mismo ámbito de la equidad, el informe propone, igualmente, revisar un cierto número de reglas de cálculo:

- redistributivo, en beneficio de las mujeres con pensiones bajas, de las bonificaciones de pensión por motivos familiares, mediante un dispositivo único de compensación de la reducción de actividad por hijo; un mismo aumento de pensión a tanto alzado por cada hijo; la convergencia de las reglas de cálculo entre todos los regímenes;
- convergencia de reglas de cálculo para las pensiones de viudedad;
- necesidad de una convergencia de reglas de cálculo en el sistema público para corregir la enorme desigualdad existente en el cálculo de las pensiones entre funcionarios motivada por la importancia creciente de las primas, muy desiguales según los ministerios. Propone una integración limitada de las primas (5% de la remuneración) en el cálculo de la jubilación, y un salario de referencia que sirva de base para determinar el importe de la pensión calculado sobre un periodo más largo (hasta 10 años)
- para los autónomos, el informe preconiza que se equiparen los aumentos en las cotizaciones;

El informe propone que se inicie y se profundice en el debate sobre equiparación de regímenes, argumentando, además de criterios de justicia, una mejora en la eficacia global y en los gastos de gestión

Empleo de los seniors y toma en consideración de trabajos “penosos”

En materia del empleo de los “seniors”, el “Informe Moreau” propone una movilización de los agentes sociales, que se conozca y se profundice en el conocimiento y se sigan mejor las evoluciones de las transiciones entre empleo y jubilación; seguimiento de la gestión de las edades en la empresa a lo largo de toda la vida laboral; limitar los riesgos de periodos de inactividad y de paro en los últimos años de vida laboral;

En materia de trabajos penosos, propone que se actúe anticipadamente sobre las condiciones laborales reforzando la prevención, en el sector privado y público, y organizar preventivamente las reconversiones necesarias.

Propone reformar el sistema sobre trabajos penosos instaurado por la ley de 2010, mediante la creación de una “cuenta individual de trabajos penosos” para gestionar mejor los itinerarios laborales, el mantenimiento del empleo de los “seniors” y los últimos años de la vida laboral: esto permitiría al trabajador acumular un cierto número de derechos (“puntos”) transformables en derecho a permisos para formación, tiempo parcial o compra de cotizaciones para la jubilación.

Reacciones de las organizaciones sindicales y patronales:

La principal organización patronal francesa, MEDEF, se muestra contraria a cualquier incremento de cotizaciones. A través del diario “Le Monde”, el recién designado presidente de la organización Pierre Gattaz, propone un aumento de la duración de cotizaciones a la cifra de cuarenta y tres años, a partir de 2020 y un aumento de la edad legal de jubilación.

Los sindicatos “en alerta”. Para ellos, y en particular para Force Ouvrière (FO)), el Gobierno emprende un camino difícil y tendrá que ser muy prudente. Advierten que no dudarán en convocar a movilizaciones.

El principal partido de la oposición, UMP, a través de su presidente, Jean François Copé, declara que “hay una línea roja” que no se puede sobrepasar: hacer pagar a los pensionistas”. Declara que lo que hay que hacer es retrasar la edad legal y equiparar el régimen de funcionarios con los regímenes privados.

PAÍSES BAJOS

ACTUALIZACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL, DE LA PENSIÓN GENERAL DE VEJEZ Y DE LAS PRESTACIONES ASISTENCIALES⁵

Salario mínimo legal

En los Países Bajos, los importes del salario mínimo legal, cuotas sociales, tasas impositivas y exenciones fiscales se actualizan dos veces al año: a 1 de enero y 1 de julio. Las cuotas y tasas son relevantes para los importes de las prestaciones sociales que se fijan a través de una adaptación neto-neto al salario mínimo legal.

El importe del salario mínimo legal depende de la edad del trabajador. Se ha publicado el importe de este salario en vigor desde el 1 de julio de 2013 adaptado a la evolución de la media de los salarios de convenio colectivo.

Salario mínimo bruto en vigor a partir del el 1 de julio de 2013 (en euros)

Edad	Por mes	Por semana	Por día
23 años o mayor	1477,80	341,05	68,21
22 años	1256,15	289,90	57,98
21 años	1071,40	247,25	49,45
20 años	908,85	209,75	41,95
19 años	775,85	179,05	35,81
18 años	672,40	155,20	31,04
17 años	583,75	134,70	26,94
16 años	509,85	117,65	23,53
15 años	443,35	102,30	20,45

Salario mínimo bruto en vigor desde el 1 de enero de 2013 a 1 de julio de 2013 (en euros)

Edad	Por mes	Por semana	Por día
23 años o mayor	1469,40	339,10	67,82
22 años	1249,00	288,25	57,65
21 años	1065,30	244,85	49,17
20 años	903,70	208,55	41,71
19 años	771,45	178,05	35,61
18 años	668,60	154,30	30,86
17 años	580,40	133,95	26,79
16 años	506,95	117,00	23,40
15 años	440,80	101,75	20,35

Empleo a tiempo completo

No se define legalmente el número de horas que componen el trabajo a tiempo completo. En la práctica suele ser 36, 38 o 40 horas por semana.

⁵ [Fuente: SZW, Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo](#)

Salario mínimo por hora

El salario mínimo por hora no está legalmente definido debido a que la semana de trabajo en algunos convenios colectivos tienen 36 horas, mientras en otros son 38 o 40 horas. Para todos se aplica el salario mínimo mensual debido a que el salario mínimo por hora puede variar. Para el cálculo del salario mínimo por hora de un trabajador concreto, se divide el salario mínimo legal que percibiría por semana entre el número de horas que trabajaría a tiempo completo por semana.

Vacaciones remuneradas

En la determinación del importe del salario mínimo bruto no se incluyen partidas como por ejemplo horas extras, paga de vacaciones o de beneficios.

Los ingresos que no se contabilizan para el salario mínimo son los siguientes:

- Horas extraordinarias
- Paga de vacaciones
- Beneficios
- Prestaciones especiales como por ejemplo un beneficio complementario por volumen de negocios
- Los beneficios a largo plazo que se conceden bajo determinadas condiciones (como la contribución del empresario a disposiciones de jubilación y de ahorro)
- Compensaciones por los costes en que se ha incurrido por el trabajo de un empleado.
- Bonificaciones de fin de año
- Las contribuciones de los empresarios al seguro de enfermedad

Importe del salario mínimo neto

Del salario mínimo bruto, el empresario deduce los impuestos y las contribuciones a la seguridad social. El resultado es el salario mínimo neto

Pensión general de vejez

La Pensión General de Vejez, AOW, en los Países Bajos está ligada a la situación familiar y al salario mínimo y no es la misma para todos los ciudadanos. Su importe depende de la situación económica y de la edad del compañero/a o esposo/a. Existe una pensión para las personas que viven solas, para los padres que viven solos y para los que viven en compañía.

Importes de AOW desde 1 de julio de 2013

Composición familiar	AOW	Vacaciones
Soltero	1.086,52	69,73
Padre soltero con hijo menor de 18 años	1.368,94	89,66
Casado/conviviente (por persona)	750,93	49,81
Casado/conviviente, con complemento máximo permitido, pareja menor de 65 años	1.476,70	99,62

Los importes aquí mencionados corresponden a una pensión estatal completa de AOW. Si se ha comenzado a vivir en Holanda más tarde, o se ha vivido unos años en el exterior, el importe de la prestación probablemente será menor.

Las cantidades mencionadas son importes brutos al mes. El Banco de los Seguros Sociales (SVB) deducirá de la pensión bruta, los impuestos, cuotas e importes dependientes de los ingresos que correspondan a la seguridad social.

En estas cantidades no se tiene en cuenta el importe mensual del fondo de pensiones del Estado.

El importe de vacaciones se construye mes a mes y se percibe integro en mayo.

Prestación asistencial

El importe de la prestación asistencial depende de la edad y de la situación de vida del perceptor. Además parte del importe se puede recibir en especie, como por ejemplo que el municipio pague el alquiler. Cada año se fija de nuevo el importe de la prestación a 1 de enero y 1 de julio.

Cantidades netas de prestación asistencial a partir de 1 de julio de 2013.

	Por mes	Complemento vacaciones	TOTAL
Pareja	1257,35	66,18	1323,53
Padre que vive solo	880,15	46,32	926,47
Soltero	628,68	33,09	661,77
Complemento máximo para padres que viven solos y solteros de 21 años hasta la edad de jubilación	251,47	13,24	264,71

Jóvenes menores de 27 años

Desde el 1 de enero de 2012, los jóvenes de 18 a 27 años de edad caen bajo la ley Wet Werk en Bijstand, WWB, (Ley de trabajo y asistencia social). Los jóvenes de 18 a 21 años de edad perciben una prestación asistencial inferior.

Asistencia social desde la edad de jubilación

Las personas que aún percibiendo una pensión de jubilación tienen unos ingresos inferiores al mínimo social, pueden solicitar una prestación asistencial complementaria, esta prestación está recogida en la Previsión complementaria de ingresos para mayores, IAO. El IAO complementa los ingresos a fin de que el perceptor tenga unos ingresos no inferiores a los del importe mínimo social. Desde el 1 de julio el importe mínimo social es:

	Por mes	Complemento vacaciones	TOTAL
Pareja	1329,03	69,95	1398,98
Padre que vive solo	1215,10	63,95	1279,05
Soltero	965,56	50,82	1016,38

Cuando el preceptor vive en una institución de ancianos, el mínimo es inferior. A continuación se recogen los importes normalizados establecidos. No obstante, desde los Seguros Sociales se adapta a la situación de cada individuo

Ingresos mínimos en residentes en instituciones de ancianos a partir del 1 de julio de 2013

	Por mes	Complemento vacaciones	TOTAL
Soltero o padre que vive solo	278,63	14,66	293,29
Pareja	433,37	22,81	456,18

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

DÉBIL RECUPERACIÓN DEL MERCADO LABORAL

El desempleo retrocedió en junio en Alemania. Con 2,865 millones de desempleados y una cuota del 6,6%, la reducción con respecto a mayo fue de 72.000; no obstante, son 56.000 desempleados más que en junio de 2012. También bajó en comparación interanual la demanda de empleo (-62.000) a 437.000 vacantes registradas. En cifras desestacionalizadas el desempleo bajó en junio en 12.000 a 2,94 millones de desempleados; sin embargo, si se tienen en cuenta las personas que realizan medidas de fomento del empleo o con una incapacidad laboral transitoria, el número de personas sin empleo es de 3,84 millones.

Subempleo

En junio, la cifra de subempleados que abarca también a personas que participan en medidas de política activa de mercado laboral, ascendió a 3.843.000 personas, 4.000 menos que hace un año. El desempleo observado según los criterios de la OIT se elevó en mayo a 2,25 millones, lo que supone una cuota de desempleo de un 5,3%.

Desempleo

En el ámbito del seguro contributivo de desempleo regulado por el Código Social III, en junio estaban registradas 897.000 personas, lo que supone un incremento en 80.000 frente a junio de 2012. De esta forma, en más de doce meses consecutivos el nivel de desempleo viene superando al del año anterior.

En cuanto a los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo de larga duración o ingresos insuficientes regulada por el Código Social II (Hartz IV), en junio se registró un retroceso interanual en 2.000 a 4.460.000. De esta forma, el 8,3% de las personas en edad laboral depende de este tipo de ayuda. Dentro de este concepto, 1.967.000 personas están registradas como desempleadas, 25.000 menos que hace un año. De esta forma, por primera vez desde hace cinco meses la cifra de beneficiarios de la prestación no contributiva se sitúa por debajo de la marca de los dos millones. Gran parte de este grupo de personas no está a disposición del mercado laboral debido al cuidado de hijos o de familiares dependientes, o porque cursan una formación.

Ocupación

Se observa que pese a la debilidad del crecimiento económico de los últimos meses la ocupación y la cifra de trabajadores que cotizan a la seguridad social siguen en aumento. Según la cifras proporcionadas por la Oficina Federal de Estadística, con respecto a mayo de 2012 en mayo de 2013 la cifra de ocupados creció en 246.000 a 41,84 millones. La Agencia Federal de Empleo informa que en comparación interanual en el mes de abril la cifra de trabajadores que cotizan a la seguridad social creció en 373.000 a 29,21 millones de personas. En este crecimiento participan casi todos los estados federados y prácticamente todos los sectores, en particular el sector de servicios económicos (sin ETTs), la sanidad, el sector de servicios sociales, así como la industria transformadora. En el sector del trabajo temporal se registró un retroceso.

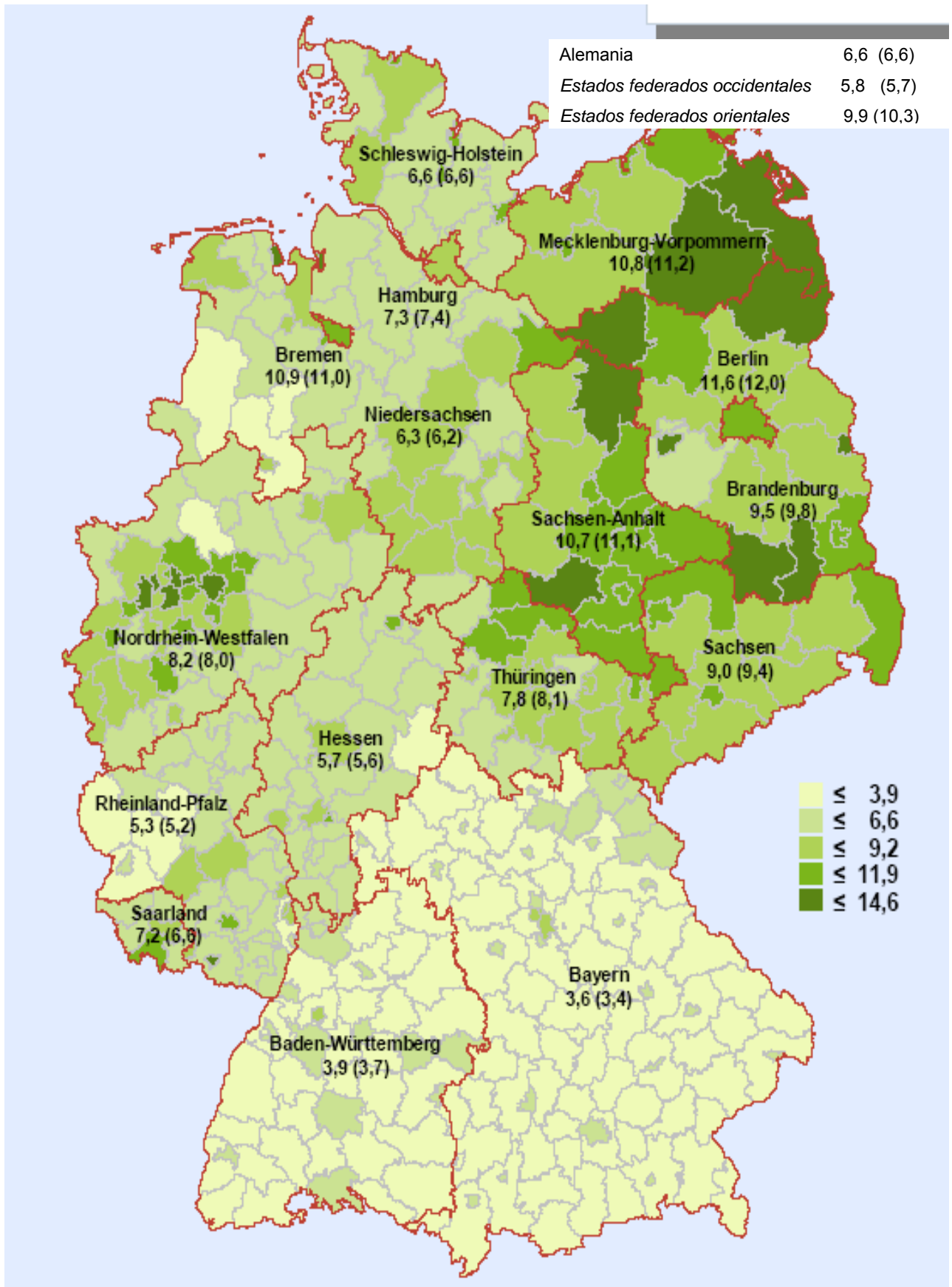
Demanda de mano de obra

En junio se observó un retroceso de la demanda de mano de obra. La Agencia Federal de Empleo registró 437.000 notificaciones de puestos de trabajo vacantes, 62.000 menos que hace un año. Las empresas siguen buscando a especialistas en los campos de la mecatrónica, la energía y la electrónica, la metalurgia, la fabricación de maquinaria y automóviles, así como en el comercio, la logística y la sanidad. El índice BA-X de la Agencia subió así un punto a 147, lo que son 17 puntos menos que en junio de 2012.

Formación profesional

De octubre de 2012 a junio de 2013 los intermediadores de plazas de formación profesional registraron la firma de 455.000 contratos de formación profesional, 9.000 menos que en el anterior curso escolar. Cerca de 491.000 solicitantes de un puesto de formación profesional se dirigieron a los intermediadores de las agencias de empleo y job centers, 4.000 menos que hace un año.

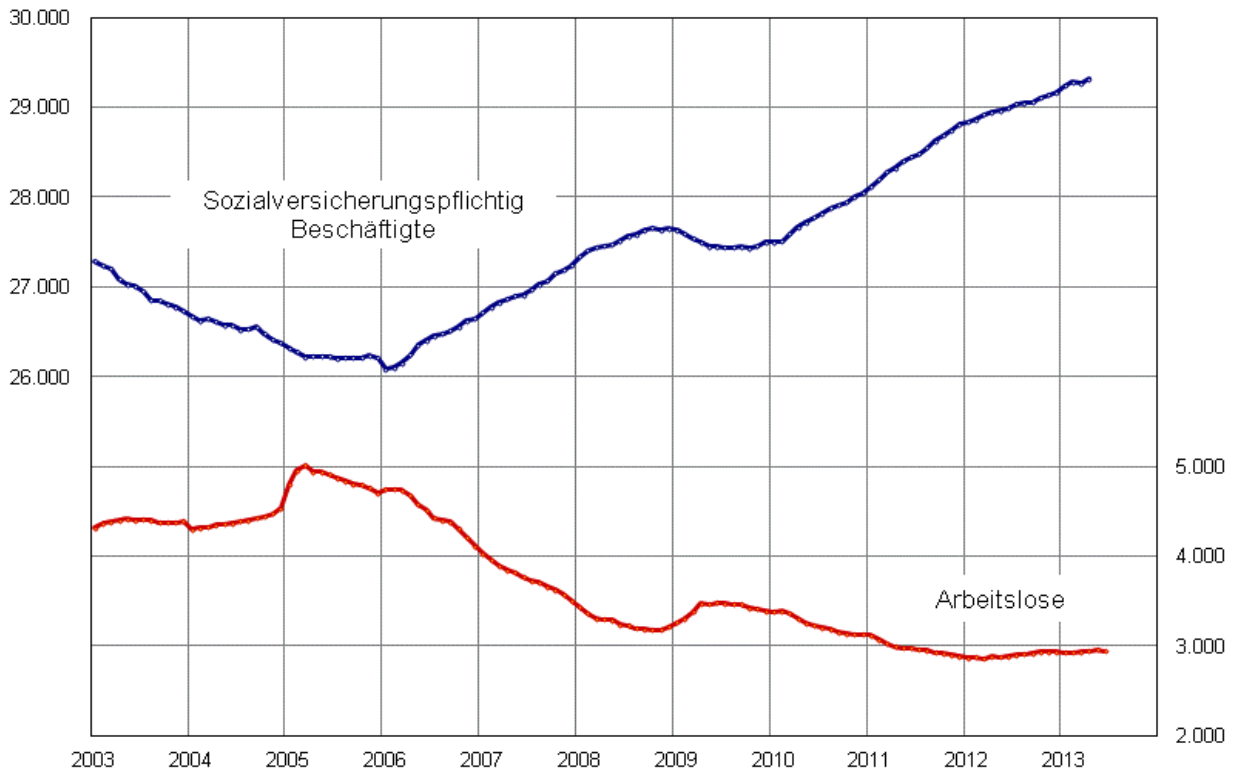
Cuota de desempleo en Alemania, junio de 2013 (entre paréntesis 2012)



Junio de 2013	2013				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Junio	Mayo	Abril	Marzo	Junio		Mayo	Abril
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	41837.000	41.688.000	41.527.000	0,6	0,7
Empleados cotizantes a Seg. Social	29.209.000	29.066.500	1,3
DESEMPLEADOS								
- Total	2.864.663	2.936.912	3.020.272	3.097.813	55.558	2,0	2,9	1,9
De ellos: Código Social III 31,3%	897.263	935.154	1.001.391	1.071.985	80.060	9,8	12,6	12,2
Código Social II 68,7%	1.967.400	2.001.758	2.018.881	2.025.828	-24.502	-1,2	-1,1	-2,5
hombres 53,8%	1.541.837	1.592.705	1.658.344	1.725.462	49.631	3,3	4,4	4,1
mujeres 46,2%	1.322.826	1.344.207	1.361.928	1.372.351	5.927	0,5	1,1	-0,6
jóvenes 15-25 9,0%	257.746	261.803	276.538	290.951	2.943	1,2	3,2	2,9
de ellos: 15-20 1,5%	41.559	41.651	43.416	45.301	-857	-2,0	-0,6	0,3
personas 50-65 32,6%	932.539	956.451	975.699	997.608	(35.604)	(4,0)	(4,9)	(4,1)
de ellos: 55-65 19,6%	562.694	575.343	584.416	595.019	(28.751)	(5,4)	(6,4)	(5,7)
extranjeros 17,2%	493.951	502.372	509.575	513.943	29.848	6,4	7,1	5,7
alemanes 82,6%	2.365.934	2.429.162	2.506.362	2.579.538	24.862	1,1	2,0	1,2
discapacitados 6,1%	176.013	178.893	179.596	180.945	1.782	1,0	1,9	0,6
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	6,6	6,8	7,1	7,3	6,6	-	6,7	7,0
Hombres	6,7	7,0	7,3	7,6	6,6	-	6,8	7,1
Mujeres	6,5	6,6	6,8	6,9	6,6	-	6,6	6,9
15 a 25 años	5,6	5,7	5,9	6,2	5,5	-	5,4	5,7
15 a 20 años	3,3	3,3	3,3	3,5	3,3	-	3,2	3,2
50 a 65 años	7,3	7,5	8,0	8,2	7,4	-	7,5	8,1
55 a 65 años	7,9	8,0	8,6	8,8	7,9	-	8,0	8,6
Extranjeros	13,9	14,1	15,2	15,3	13,8	-	14,0	15,0
Alemanes	6,0	6,1	6,4	6,6	6,0	-	6,1	6,4
- en rel. con la población civil asalariada	7,4	7,6	7,9	8,1	7,4	-	7,5	7,9
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.183.660	3.250.839	3.329.736	3.403.804	106.832	3,5	4,1	3,3
Subempleo sentido estricto	3.737.998	3.795.464	3.881.771	3.957.342	56.783	1,5	1,8	1,8
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.843.226	3.900.466	3.987.536	4.064.653	-4.269	-0,1	-0,1	-0,2
% de subempleo (sin jornada reducida)	8,8	8,9	9,2	9,4	x	x	x	x
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	851.366	874.872	946.521	1.029.363	80.083	10,4	12,1	13,0
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.459.601	4.479.700	4.486.190	4.481.607	-2.741	-0,1	-0,2	-0,5
- Subsidio social	1.707.912	1.712.152	1.713.593	1.713.293	6.368	0,4	0,3	0,0
- Cuota de perceptores activos	8,3	8,3	8,4	8,3	8,3	.	8,3	8,4
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	158.113	151.149	142.699	160.694	-9.027	-5,4	-22,7	-17,9
- Nuevas desde principio de año	892.844	734.731	583.582	440.883	-158.156	-15,0	-16,9	-15,2
- Total de ofertas	437.144	436.755	440.542	443.542	-62.023	-12,4	-12,5	-11,7
- Índice de empleo BA-X	147	146	148	153	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	886.266	889.553	875.443	864.613	-78.901	-8,2	-9,7	-10,4
De ellos: activación, reinserción	174.752	171.941	168.836	166.238	34.554	24,6	21,6	24,4
Orientación y formación profesional	203.910	208.614	210.977	211.027	-20.171	-9,0	-10,3	-10,2
Formación continua	157.653	161.451	159.081	156.615	14.639	10,2	9,7	10,5
Inicio de una ocupación	107.216	108.403	106.905	107.555	-92.029	-46,2	-48,6	-51,7
Medidas para personas con	72.359	72.530	72.488	72.009	-1.892	-2,5	-2,8	-2,4
Medidas de creación de ocupación	157.081	151.573	142.036	135.491	-12.709	-7,5	-7,9	-7,2
Otros tipos de fomento	13.295	15.041	15.120	15.678	-1.293	-8,9	5,9	12,6
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Junio 13	Mayo 13	Abril 13	Marzo 13	Febrero 13	Enero 2013	Dic. 2012	Nov. 2012
Población activa	...	7.000	1.000	20.000	41.000	28.000	20.000	24.000
Ocupados sujetos a seguridad social	47.000	-16.000	47.000	72.000	26.000	30.000
Desempleados	-12.000	17.000	4.000	13.000	-1.000	-13.000	0	2.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-1.000	-2.000	11.000	9.000	-5.000	5.000	2.000	9.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	-5.000	-7.000	-10.000	-5.000	-3.000	0	-5.000	-3.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,8	6,8	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9
Cuota de desempleo según OIT	...	5,3	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4

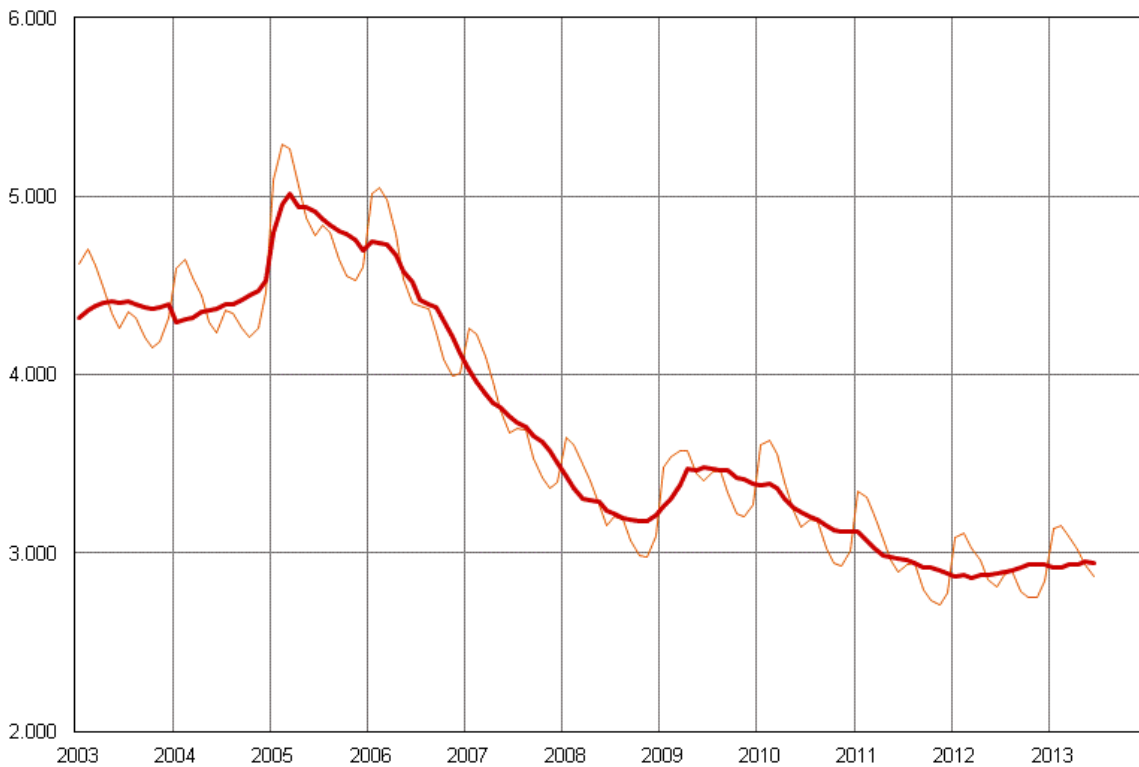
Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)

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



Desempleo:

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



Evolución del mercado laboral

En los últimos cuatro años el mercado laboral alemán ha demostrado su estabilidad pese a la inestabilidad coyuntural del espacio europeo. En el caso de la economía alemana, la drástica regresión de 2009 como consecuencia de la crisis financiera y económica global fue seguida por una fase de profunda recuperación, pudiendo salir de la crisis con más rapidez que otros Estados industrializados. En los años siguientes el país ha evolucionado de tal manera y ha consolidado su fortaleza en el contexto de la crisis del euro, logrando la reducción del desempleo y el crecimiento del empleo.

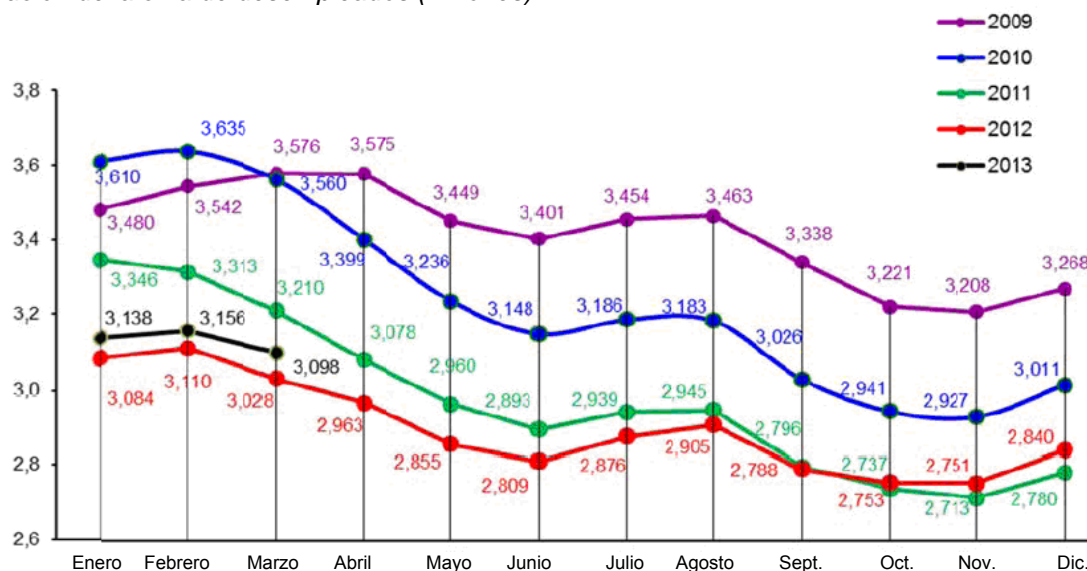
Desde 2009 la cifra de desempleados bajó en 500.000 a 2,9 millones, que es la marca más baja desde hace veinte años. La cuota de desempleo juvenil (15 a 24 años) se redujo al 5,9% (2012), una cuota mucho más baja que en otros grupos de edad. Baja también el número de personas que dependen de transferencias no contributivas por desempleo de larga duración. La cifra de ocupados asciende a 41,6 millones, la marca históricamente más alta. La cifra de trabajadores sujetos a la seguridad social se elevaba en junio a 28,9 millones. También crece sobre el promedio la cuota de ocupación de mujeres y personas mayores: desde 2005 el crecimiento en el caso de las mujeres fue del 8% al 71,5%, y en el caso de personas mayores (55 a 65 años) del 16% al 61,5%. La demanda de mano de obra sigue elevada; en el cuarto trimestre de 2012 estaban notificadas 1.038.000 vacantes, la mayoría de ocupación inmediata.

En su informe anual sobre la evolución económica en Alemania, el Consejo de expertos del Gobierno llegó a la conclusión de que la buena situación del mercado laboral es fruto de la competitividad internacional de las empresas alemanas, de la moderada política salarial de los últimos años, así como de las reformas de la década pasada. Gracias a estas reformas ha mejorado el funcionamiento del mercado laboral: la duración media del desempleo va bajando, la colocación se efectúa con más rapidez, han aumentado la flexibilidad y la estabilidad del mercado laboral.

Los pasos más importantes de la política laboral de la 17ª Legislatura se refieren a las transferencias no contributivas para demandantes de empleo y al área de fomento al empleo. También están surtiendo efecto los programas centrales de política laboral del Estado así como la estrategia para evitar la escasez de mano de obra.

⁶ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/bericht-zur-arbeitsmarktpolitik-17-legislaturperiode.pdf;jsessionid=6A3416A6C73F6C59327E19B84D67E724?_blob=publicationFile

Evolución de la cifra de desempleados (millones)



Fuente: Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales

Las modificaciones en el ámbito de la protección básica para demandantes de empleo

Como consecuencia del fallo del Tribunal Constitucional del 20 de diciembre de 2007 (BVerfGE 119, 331) fue necesario reorganizar la llamada protección básica (no contributiva) para demandantes de empleo con la Ley de Modificación de la Ley Fundamental § 91e GG del 21 de julio de 2010 y la Ley de desarrollo de la organización de la protección básica para demandantes de empleo de 3 de agosto de 2010. Los contenidos principales de estas modificaciones fueron el reconocimiento constitucional para la modalidad de un reparto centralizado las prestaciones, así como el fortalecimiento de la competencia decisoria de las autoridades locales de protección básica (job centers).

Protección básica, transferencias mensuales a demandantes de empleo a partir del 01-01-2011

Personas con derecho a la protección básica	Importe mensual
Personas solteras o progenitores de familias monoparentales	382 €
Cónyuges y parejas registradas que conviven en un hogar necesitado	345 €
Otras personas adultas que forman parte de un hogar necesitado, así como menores de 25 años que se han trasladado a otra vivienda y no tienen derecho propio a prestación	306 €
Jóvenes de 14 a 17 años	289 €
Menores de 6 a 13 años	255 €
Niños de 0 a 5 años	224 €

El fomento al empleo

Con la Ley de mejora de las oportunidades de inserción laboral que entró en vigor el 1 de abril de 2012 se intentó encontrar una base para que las personas que buscan empleo encuentren rápidamente un puesto de trabajo apropiado y de carácter indefinido en el mercado laboral regular. Los instrumentos de la política de mercado de trabajo y las medidas de fomento se adaptaron a las necesidades de los demandantes de empleo o de un puesto de formación profesional. De esta forma, se aspiró también a mejorar la participación laboral de los inmigrantes.

La evolución de la estructura y de la cifra de la futura población activa residente en el país va a abrir nuevas oportunidades de empleo que conviene aprovechar. Por otro lado, también

requieren ayudas sistemáticas aquellas personas que debido a barreras serias de colocación no podrán insertarse en el mercado de trabajo a medio plazo. En su caso, se trata de colocarlas en puestos de trabajo subvencionados dentro de un plan individual de reinserción laboral. Con la descentralización de los procesos prevista en la ley se logró mejorar las condiciones marco para ello. Los intermediadores in situ tienen más competencia para decidir y ha aumentado la flexibilidad de la aplicación de instrumentos de política laboral activa.

Programas federales en el área laboral

Desde 2011 el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales invierte 100 millones de euros en la mejora de la **inclusión de personas discapacitadas** en el mercado de trabajo. Dentro del plan nacional de acción para la realización de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU se ayudará a hasta 20.000 alumnos con discapacidad graves en la orientación profesional para facilitarles el paso a la vida laboral. Adicionalmente se crearán 1.300 nuevos puestos de formación profesional para jóvenes con discapacidad grave y en total 4.000 puestos de trabajo adicionales en el mercado laboral regular para personas mayores de 50 años con discapacidad grave que no tienen trabajo o buscan un empleo. Por otra parte, en hasta 50 Cámaras de Oficios, Industria, Comercio y Agricultura se fomenta la implementación del concepto y de la competencia de la inclusión.

En el marco del **programa del Fondo Social Europeo** se fomenta la formación continua y la capacitación de trabajadores que en por motivo de la reestructuración o la liquidación de empresas o sedes empresariales tienen que reciclarse para otra actividad laboral. Los programas del FSE “Trabajo bueno para familias monoparentales” y “Red de ayudas efectivas para familias monoparentales” son la reacción al crecimiento de esta modalidad familiar y el intento de seguir aprovechando las capacidades y los conocimientos de estas personas para el mercado laboral. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales apoya estos programas con dos programas a nivel nacional que tienen un volumen de 80 millones de euros.

Hasta junio de 2013 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha fomentado estructuras locales de **apoyo a familias monoparentales** en el marco del programa federal “Red de ayudas efectivas para familias monoparentales”, buscando en 102 centros en Alemania focos de cooperación entre los job centers y las agencias locales de empleo, las organizaciones de bienestar, instituciones educativas y formativas, así como las empresas, para apoyar a familias monoparentales.

Desde 2010, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales aplica en modo de prueba el proyecto “Trabajo civil” con el apoyo del FSE. El objetivo de este programa es la **integración de personas desempleadas con capacidad laboral** en el mercado de trabajo. El trabajo civil consta de dos fases: la fase de activación y la fase de trabajo. Pueden participar personas que durante seis meses y pese a todos los esfuerzos de intermediación y activación no se han integrado en el mercado de trabajo. Los participantes de la medida inician una relación laboral sujeta a la seguridad social (sin seguro de desempleo). El empresario percibe en concepto de subvención salarial y de cuota a la seguridad social 1.080 euros mensuales (por jornada semanal de 30 horas) ó 720 euros (20 horas). En total participaron en este programa aproximadamente 170.000 personas.

Con el programa federal “Perspectiva 50+ - pactos de empleo en las regiones” se apoya a **desempleados de larga duración mayores de 50 años** que perciben prestaciones no contributivas previstas por el Código Social II. El objetivo es lograr a través de medidas innovadoras que estas personas se reinseren en el mercado laboral regular. En particular, en la tercera fase del programa (2011 a 2015) se trata de aplicar modelos de integración a nivel de las autoridades competentes de la gestión de la ayuda básica no contributiva. 400

(96%) de estas autoridades participan en el programa, gracias al cual en 2011 y 2012 se reintegraron en el mercado laboral unas 70.000 y 63.500 personas, respectivamente.

El programa de fomento "**Integración mediante la cualificación-IQ**" cuenta a nivel regional con una red de 16 sedes que a su vez mantienen unos 240 proyectos con cuatro objetivos estratégicos: mejorar las oportunidades de empleo y el nivel de cualificación, garantizar la cualificación intercultural de los asesores, mejorar la integración en las empresas, prevenir la falta de especialistas.

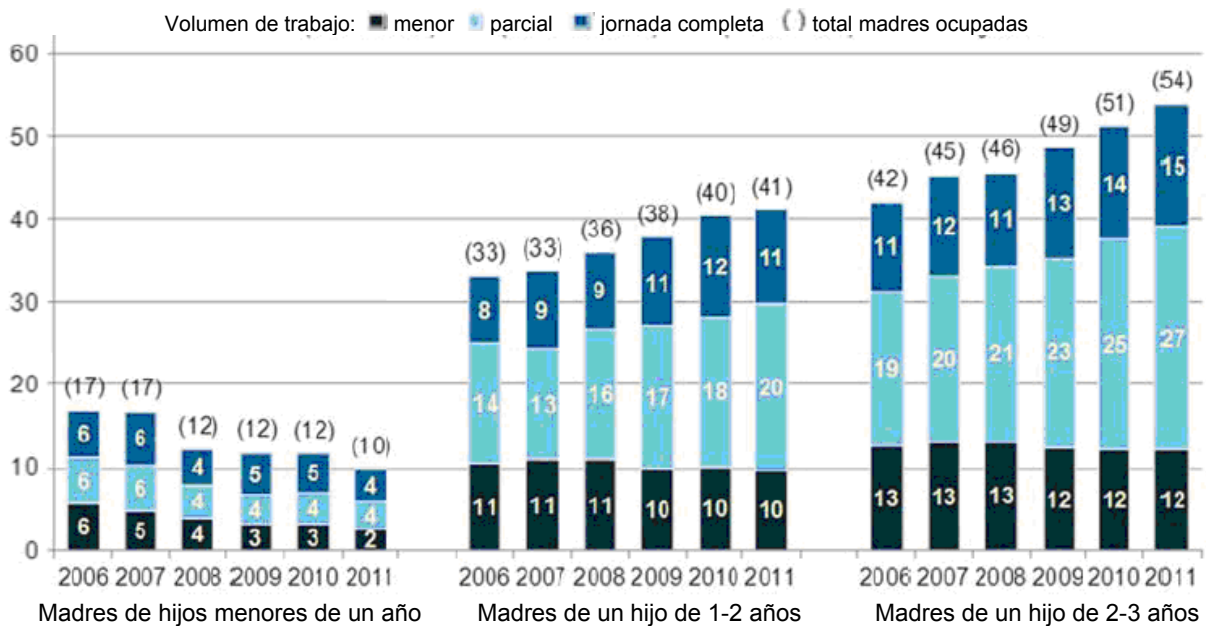
El **dominio del idioma alemán** es una de las condiciones claves para integrarse en el mercado laboral de Alemania. Además de los cursos de integración, desde agosto de 2008 el "Plan de fomento del aprendizaje de alemán para personas de origen migratorio a nivel nacional", apoyado por el FSE y la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) contribuye a la **mejora de los conocimientos de alemán de los inmigrantes**. Las clases de alemán se combinan con elementos de capacitación profesional. Hasta finales de 2012 empezaron cerca de 4.000 nuevos cursos, en 2013 se prevén unos 25.000 participantes.

Hasta finales de 2012 el Ministerio de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud fomentó en el marco del programa del FSE "PRAXIS" medidas de cualificación de índole transnacional, entre ellas la **movilidad y la empleabilidad de jóvenes demandantes de empleo** que necesitan apoyo. Los jóvenes participan en una medida de capacitación de por lo menos seis semanas, además de un curso de idioma en el país vecino (Alemania o Francia) durante 2-4 semanas para mejorar sus oportunidades en el mercado laboral. En total participaron en este programa 178 jóvenes.

El programa especial MobiPro-EU, con un volumen de aproximadamente 139 millones de euros, se dedica al fomento de la movilidad profesional de jóvenes interesados en la realización de una formación profesional y de jóvenes desempleados de Europa que tienen un título profesional. Se trata de abrir **oportunidades de trabajo o de formación profesional en Alemania para jóvenes de Europa**. El programa tiene tres objetivos: fomento a la movilidad en el mercado de formación profesional y de empleo europeo, aumento de la base de trabajadores especializados en Alemania, creación de perspectivas profesionales para jóvenes de países con altas cuotas de desempleo.

El Gobierno Federal apoya la **reinserción laboral de madres** con el programa modelo fomentado por el FSE "Perspectiva Reinserción". De marzo de 2009 a febrero de 2012 se activaron en 20 sedes del proyecto aproximadamente 18.000 mujeres que antes formaban parte de la llamada reserva silenciosa. Hasta finales de 2013 el programa continúa en 10 sedes en el marco de una segunda etapa del proyecto bajo los lemas "Momento de reintegración" y "Momento de cualificación".

Cuota (%) de madres activas en relación al total de madres con hijos menores de la misma edad



Con la iniciativa “Fortalecer a la Juventud”, desde 2009 el Ministerio Federal de Familia se ocupa de la **integración de jóvenes marginados** en Alemania. Esta iniciativa combina cuatro programas: segunda oportunidad “para los que hacen novillos”, agencias de competencia, servicios de migración juvenil y fortalecimiento de jóvenes – activo en la región. Se trata de una red de 800 centros que apoyan a los jóvenes en la transición de las escuelas al empleo u otras ofertas, por ejemplo la formación profesional.

Perspectivas de la política laboral

La presión por la competencia a nivel global, la evolución demográfica y la rapidez del cambio estructural siguen siendo un reto para las empresas, el Estado y los interlocutores sociales. En opinión de la política laboral de Alemania, todos los actores del mercado laboral tienen que comprender este reto como una tarea común.

Entre las tareas prioritarias cuenta la alta participación ocupacional de amplias partes de la población. A tal propósito se requieren unas condiciones marco flexibles así como la flexibilidad de los actores del mercado laboral para satisfacer las necesidades de los diferentes grupos de personas por lo que respecta a la vida laboral, como por ejemplo la flexibilidad laboral de padres o madres o la adaptación del puesto de trabajo a mayores. Uno de los temas clave sigue siendo la integración en el mercado laboral. El mercado laboral de Alemania sigue siendo estable y está en condiciones de acoger a más trabajadores. Las empresas tienen puestos de trabajo vacantes, las cifras de ocupación se encuentran en un nivel muy alto. Ha cambiado la interrelación de oferta y demanda en el mercado laboral, por lo que el acompañamiento y el aseguramiento de procesos de compensación en el mercado laboral gana cada vez mayor importancia.

La integración de personas poco cualificadas sigue siendo un reto para el futuro. La escasez de mano de obra cualificada es un compromiso para actuar y aprovechar el potencial también de personas desempleadas de larga duración. La integración social y profesional y el tema de cualificación y capacitación son un asunto común del Estado, los estados federados y los municipios. Para los desempleados de larga duración se requiere no sólo el asesoramiento profesional sino también un servicio de apoyo a los empleadores y prestaciones de inserción como puente al mercado de trabajo. Los esfuerzos se centrarán

sobre todo en fomentar y apoyar a los jóvenes con dificultades en la transición de la escuela al mundo laboral o aprendizaje.

Otro elemento clave de la futura política laboral es la inmigración. La apertura del mercado laboral de Alemania para trabajadores cualificados de países no comunitarios ha sido un paso importante. Hay que continuar con este proceso de apertura y acompañar la integración de trabajadores con una eficaz cultura de bienvenida.

BÉLGICA

ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS CONTRATOS DE PRIMER EMPLEO⁷

El Consejo Central de la Economía y el Consejo Nacional del Trabajo emiten anualmente de forma conjunta un informe sobre la situación de los contratos de primer empleo (CPE) en Bélgica. El informe emitido en el año 2013 contiene tres apartados: a) el contenido de la legislación aplicable a este tipo de contratos; b) la situación de los jóvenes belgas en el mercado de trabajo; y c) el grado de cumplimiento de la obligación de contratación de jóvenes existente en la normativa belga.

Legislación aplicable a los contratos de primer empleo

El régimen de los CPE tiene como objetivo facilitar a los jóvenes belgas menores de 26 años la posibilidad de integrarse cuanto antes y de manera estable en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como en el público. Con el fin de conseguir este objetivo, la normativa belga establece para determinados empleadores la obligación de contratar a un determinado número de jóvenes.

El contenido de esta obligación depende del sector al que pertenece cada empresa. A este fin, los empleadores se clasifican en cuatro grupos: los pertenecientes al sector público, los del sector privado con fines sociales (asociaciones sin ánimo de lucro, mutuas, etc.), los del sector de la enseñanza y los del sector privado en sentido estricto.

En el sector privado en sentido estricto la obligación tiene un contenido doble: a) la denominada obligación "individual", por medio de la cual todo empleador que el 30 de junio del año precedente hubiera tenido en plantilla al menos a 50 trabajadores (expresados en unidades), debe contratar a un número de jóvenes igual como mínimo al 3% de la plantilla existente en la empresa durante el segundo trimestre del año anterior (calculada en equivalente a tiempo completo); y b) la denominada obligación "colectiva", complementaria de la anterior, que afecta a todos los empleadores del sector privado en su conjunto (es decir, tengan más o menos de 50 trabajadores), a través de la cual estos deben contratar a un número adicional de jóvenes equivalente como mínimo al 1% del efectivo global contratado durante el segundo trimestre del año anterior (en equivalencia a tiempo completo) por los empleadores a los que afecta la obligación "individual".

Por su parte, los empleadores del sector público y del sector privado con fines sociales que el 30 de junio del año anterior tuvieran una plantilla de al menos 50 trabajadores (expresados en unidades), tienen la obligación de contratar a un número de jóvenes equivalente al 1,5% de la plantilla existente en el segundo trimestre del año anterior (número de trabajadores equivalentes a tiempo completo). Como excepción a esta regla, en el caso de los empleadores dependientes del Estado federal (por lo tanto, no los de las regiones y comunidades) la anterior obligación se eleva al 3%. Por último, el sector de la enseñanza está totalmente exento de la obligación de contratación de jóvenes.

Los contratos de primer empleo (CPE) sólo pueden ser suscritos por jóvenes menores de 26 años. Los tipos de contratos que pueden formalizarse en el marco de los CPE son, entre otros, los siguientes: un contrato de trabajo ordinario, una combinación de un contrato a tiempo parcial y formación, un contrato de aprendizaje, un contrato de stage, etc.

Finalmente, los contratos de primer empleo tienen algunas características propias en relación con los contratos normales. Por ejemplo, una retribución inferior en caso de formación: en este supuesto, el empleador puede dedicar a la formación del joven un 10%

⁷ Fte.: Consejo Central de la Economía y Consejo Nacional del Trabajo

como máximo de su retribución durante los 12 primeros meses de ejecución del contrato. En este caso, el empleador puede descontar el importe correspondiente de la retribución normal del joven, sin que la remuneración resultante pueda ser inferior al salario mínimo mensual garantizado. Además, durante los 12 primeros meses del contrato el joven puede ausentarse de su puesto de trabajo, sin pérdida de retribución, para responder a las ofertas de empleo que reciba.

Por lo que se refiere al régimen de sanciones, estas se aplican en dos casos: a) cuando el empleador no cumple la obligación individual relativa al número de contratos de primer empleo; y b) cuando las contrataciones de primer empleo realizadas se ven compensadas, en fraude de ley, con un número igual de extinciones de contratos dentro de la misma empresa. La sanción prevista para estas infracciones consiste en una multa de 75 € por cada día de incumplimiento de las citadas obligaciones.

Situación de los jóvenes belgas en el mercado de trabajo

Los análisis sobre la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo tienen en cuenta generalmente a los comprendidos entre los 15 y los 24 años de edad. Sin embargo, teniendo en cuenta que la proporción de jóvenes que se encuentra en edad escolar varía de un país a otro, el informe ha tomado también en consideración al grupo de jóvenes comprendidos entre 20 y 24 años de edad.

Por lo que se refiere a la tasa de empleo, los jóvenes belgas con edades comprendidas entre 15 y 24 años tuvieron en el año 2011 una tasa del 26%, que se encuentra muy por debajo de la tasa media de la EU 15 (36,5%) Los factores que pueden explicar la anterior tasa de empleo de los jóvenes belgas son múltiples. En primer lugar, hay que tener en cuenta el importante número de jóvenes que se encuentran realizando sus estudios como consecuencia de la duración de las obligaciones escolares y de las facilidades de acceso a la enseñanza superior. Otro factor que influye en este dato es la importancia y la frecuencia de repeticiones de cursos escolares, lo que provoca un retraso en la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo (cerca del 60% de los alumnos francófonos termina sus estudios superiores de secundaria con al menos un año de retraso; en el caso de los estudiantes neerlandófonos el porcentaje se eleva al 35%).

Como se ha señalado anteriormente, el informe consideró conveniente excluir a aquellos con edades comprendidas entre 15 y 19 años y definir, a estos efectos, un nuevo grupo de jóvenes entre 20 y 24 años. En este último grupo, la tasa de empleo belga sube al 44%, aunque continúa siendo inferior a la de la media de la UE-15 (53%). Sin embargo, lo más preocupante es que desde hace 27 años la tasa de empleo de los jóvenes entre 20 y 24 años mantiene una tendencia a la baja, pasando de un 54,4% en 1983 a un 44% en 2011. En comparación con la tasa de empleo de los adultos (de 25 a 64 años), la situación de los jóvenes también ha empeorado a lo largo de este periodo: mientras que en 1983 la tasa de empleo de los adultos era 1,1 veces más alta que la de los jóvenes, en el año 2011 esta relación alcanzó el 1,6.

Según los autores del informe, una de las medidas para mejorar la anterior tasa consiste en fomentar la combinación enseñanza-trabajo, que en Bélgica se encuentra poco desarrollada. Esta combinación, a través de la cual el joven estudiante realiza a partir de los 15 años periodos de prácticas en empresas, conduce a que los jóvenes se integren desde muy pronto en el mercado de trabajo. Esta fórmula, que en Bélgica sólo alcanza al 3% de los estudiantes, se encuentra muy desarrollada en otros países europeos, tales como Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, en los que casi el 50% de los estudiantes realiza esta combinación de estudios-trabajo.

En cuanto a la tasa de paro de los jóvenes belgas de entre 20 y 24 años durante el 2011, aquella fue inferior (17%) a la de la media de la UE-15 (19%). La tasa de actividad durante el

año 2011 de los jóvenes belgas de este tramo de edad (de 20 a 24 años) también es inferior (53%) a la media de la UE-15 (65%). Este dato es resultado de la combinación de los factores anteriormente enunciados: alta participación de los jóvenes belgas en los estudios superiores, la escasa implantación de la formación en alternancia y el alto nivel de retraso escolar.

El análisis también pone de relieve que los jóvenes son más sensibles que el resto de los trabajadores a las variaciones coyunturales. Durante los periodos de crisis económica, en los que el mercado de trabajo se contrae, los jóvenes que buscan empleo sufren en mayor medida la ralentización de las contrataciones. Las empresas son más selectivas en sus contrataciones y los jóvenes sin experiencia profesional se ven rechazados en los procesos de búsqueda de empleo. Por otra parte, los jóvenes empleados son a menudo los primeros en sufrir la extinción de sus contratos como consecuencia de su escasa antigüedad, su menor experiencia profesional y la duración temporal de sus contratos (en 2011, el 71% de los empleados de 15 a 19 años tenía un contrato temporal mientras que en el año 2010 el porcentaje era del 62%).

Con el fin de analizar el impacto de la recesión económica sobre las tasas de desempleo en los jóvenes y en los adultos, el estudio compara la evolución de estas tasas en Europa entre el primer trimestre del 2008 y el primer trimestre del 2009. El resultado de esta comparación pone de manifiesto que, en Bélgica, mientras que el aumento de la tasa de paro de los adultos (de 25 a 64 años) ha sido uno de los más bajos (0,6%), el aumento de la tasa de desempleo de los jóvenes (de 15 a 24 años) ha sido uno de los más altos (4,3%).

Otro elemento importante en la dinámica de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo es el de nivel de estudios. En el caso de los jóvenes con un alto nivel de estudios, el 90% encuentra un empleo a lo largo de los dos años siguientes a su finalización. Sin embargo, en el caso de jóvenes mediana o escasamente cualificados en lo que se refiere a su nivel de estudios, el anterior porcentaje desciende al 74% y 58% respectivamente.

Cumplimiento de las obligaciones relativas a los contratos de primero empleo

Por lo que se refiere al cumplimiento de la obligación “individual” de contratación de jóvenes trabajadores en el sector privado en sentido estricto, la proporción de empresas de más de 50 trabajadores que ocupan al menos a un 3% de jóvenes ha disminuido alrededor de un 9% a lo largo del periodo 2004 a 2011, aunque todavía alcanza aproximadamente un 82,5% en el conjunto del país durante el segundo trimestre del año 2011.

En el sector privado con fines sociales, el porcentaje de empresas de más de 50 trabajadores que ha cumplido la obligación de contratar un 1,5% de jóvenes alcanza prácticamente al 100% durante el periodo de tiempo comprendido entre el año 2004 y el año 2011. Sorprendentemente, el nivel de cumplimiento de la obligación en el sector público federal (3% de jóvenes en establecimientos de más de 50 empleados) se ha reducido desde un 84,2% en el año 2006 hasta un 59,2% en el año 2011. El nivel de cumplimiento mejora en el ámbito del sector público no federal (establecimientos dependientes de las regiones y comunidades), en el que la proporción se sitúa entre el 84% y el 100% durante el conjunto del periodo 2004 a 2011.

Por lo que se refiere a la denominada obligación “colectiva”, su cumplimiento fue ampliamente satisfecho a lo largo de todo el periodo analizado (2004 a 2011).

El informe conjunto del Consejo Central de la Economía y del Consejo Nacional del Trabajo sobre la situación de los contratos de primer empleo (CPE) en Bélgica finaliza con las siguientes conclusiones: a) el 82% de las empresas del sector privado ha respetado el cumplimiento de la obligación “individual” de contratación de jóvenes durante el periodo 2004 a 2011; b) la obligación “colectiva” se ha cumplido satisfactoriamente a lo largo del periodo

indicado; c) pese a ello, tanto la tasa de empleo de los jóvenes belgas (26%) como la tasa de actividad (53%) se encuentran por debajo de los resultados medios de la UE-15 (36,5% y 65% respectivamente), lo que se debe fundamentalmente a la duración de las obligaciones escolares y al escaso desarrollo de la formación en alternancia; d) la tasa de desempleo de los jóvenes belgas (17%) es algo inferior a la media de la UE-15 (19%); y e) la fórmula más adecuada para incrementar la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo consiste en fomentar la formación en alternancia.

BÉLGICA SE ENFRENTA AL DUMPING SOCIAL⁸

La normativa europea y las diferencias que en materia laboral presentan las distintas normativas de los Estados miembros facilitan e incentivan en numerosas ocasiones la utilización de mano de obra de forma desleal. El coste de la seguridad social de los trabajadores es el factor que más incita la actuación desleal de los empresarios, ya que, por lo que se refiere a muchos países de la UE, la contratación de trabajadores extranjeros comunitarios supone un menor gasto que la contratación de nacionales belgas. Por otra parte, las condiciones de trabajo que aceptan los trabajadores extranjeros comunitarios también favorecen a determinados empresarios, ya que, tratándose en la mayoría de los casos de personas que provienen de países en donde las condiciones de trabajo son peores que las belgas, aquellos aceptan jornadas de trabajo más largas y salarios inferiores a los establecidos en los países más desarrollados de la UE.

El dumping social no sólo preocupa al Gobierno belga, sino también a los propios trabajadores e interlocutores sociales, que en repetidas ocasiones han convocado movilizaciones contra el tipo de competencia que genera. Este fenómeno pone en peligro el mercado de trabajo belga debido a las prácticas desleales que en numerosas ocasiones le acompañan. El Sindicato socialista FGTB ha denunciado que, en Bélgica, la competencia extranjera es un problema real y que tanto Europa como el propio Gobierno belga tienen que adoptar medidas adicionales para contrarrestarla, porque está generando un triple daño en el mercado nacional de empleo: 1) los trabajadores desplazados no cotizan en muchos casos a la Seguridad Social belga; 2) crece el paro nacional al realizarse el trabajo por trabajadores desplazados desde otros países con condiciones laborales inferiores a las belgas; 3) las empresas nacionales que cumplen escrupulosamente todas sus obligaciones pierden mercado debido a la competencia desleal de otras menos escrupulosas que juegan con el desplazamiento de una mano de obra más barata.

En el origen de la situación descrita se encuentra el principio de libre circulación de los trabajadores, vigente en el ámbito de la UE. A partir de este principio, que facilita la movilidad interna, el desplazamiento intracomunitario de trabajadores es el resultado de una directiva europea de 16 de diciembre de 1996. Conforme a esta directiva, una empresa de un país de la UE puede contratar la ejecución de una obra o la prestación de un servicio con otra empresa también de la UE. Esta última desplaza a sus trabajadores al territorio de la primera. Aunque las obligaciones que surgen a partir de esta situación están claras (respeto de la legislación laboral del lugar de prestación del trabajo y cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social existentes en el país de origen), las manifestaciones de "dumping social" que se producen en numerosas ocasiones a raíz del traslado tienen su origen en las siguientes causas:

1. A pesar de que los trabajadores desplazados gozan de un conjunto básico de derechos laborales claramente definido (salario mínimo, vacaciones retribuidas, jornada máxima, prevención de riesgos laborales, etc.), equiparable al de los nacionales del país de destino, lo cierto es que, como ha indicado en algún momento László Andor, Comisario

⁸ Fte.: Periódicos *LE SOIR* y *L ECHO* 3-8/06/2013

Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, se producen numerosos abusos por parte de empleadores sin escrúpulos “que se aprovechan de controles nacionales débiles o de falta de cooperación entre las autoridades nacionales”.

Para hacerse una idea de lo que supone el fenómeno del desplazamiento de trabajadores procedentes de la UE a Bélgica, hay que señalar que en el año 2011 su número ascendió a 337.189 (217.115 en 2009). Según datos del Servicio de Inspección de leyes sociales, el número de trabajadores procedentes de las nuevas adhesiones a la UE ha aumentado considerablemente, pasando de un 32% del total de los emigrantes de los antiguos Estados miembros en 2008 a un 52% en 2011.

Número de trabajadores desplazados y países de procedencia (datos del 2011)

Antiguos Estados miembros UE		Nuevos Estados miembros UE	
Países Bajos	89.864	Polonia	57.629
Alemania	37.975	Rumania	23.204
Francia	35.982	Eslovaquia	10.050
Luxemburgo	19.742	Hungría	8.203
Portugal	15.891	Bulgaria	5.343

Gran parte de los desplazados proceden de países del este de Europa en los que las condiciones de trabajo son precarias. Esta precariedad fomenta la aceptación por parte de estos trabajadores de condiciones de trabajo (salario, jornada, etc.) inferiores a las legales en Bélgica. A este efecto, el Servicio Público Federal de Economía estima que en torno a un trabajador desplazado de cada tres recibe un salario inferior al debido. En el año 2011, se iniciaron 658 procedimientos por el Servicio de control de las leyes sociales, que únicamente dispone de 30 inspectores para toda Bélgica.

- La segunda razón se refiere a la seguridad social aplicable, que como anteriormente se señaló es la del país de origen, lo que ya de entrada supone un menor coste que el pagado por una empresa que cotiza en territorio belga. Aunque esto sea así, nada se puede objetar si se cumple estrictamente esta obligación. Sin embargo, el problema radica en la dificultad existente para comprobar que su cumplimiento se hace efectivo. A pesar de que la Oficina Nacional de la Seguridad Social (ONSS) intenta verificar si los trabajadores desplazados están adecuadamente afiliados a la seguridad social de sus países de origen, lo cierto es que en la práctica las comprobaciones son muy laboriosas y difíciles. Esta falta de control permite incluso que empresas belgas establezcan sedes ficticias en otros países con reducidos costes de seguridad social con el fin de proceder a continuación al desplazamiento de trabajadores hacia Bélgica. El resultado final de todas estas prácticas fraudulentas e ilícitas es que numerosos trabajadores desplazados no originan costes de seguridad social para las empresas que se benefician de sus servicios, lo que refuerza la situación de “dumping social”.

Varios son los sectores del mercado belga afectados por el dumping social. El de la construcción es el que más lo sufre y también en el que más crece la tensión entre los propios trabajadores. El secretario general del sector de la construcción de la FGTB ha advertido que no se trata de un fenómeno accidental y que, si no se adoptan medidas adicionales para frenarlo, podrían generarse actos de violencia entre los propios trabajadores.

- Otro elemento que, sin duda alguna, repercute negativamente en el mercado de trabajo belga es el de los «falsos trabajadores autónomos». Se estima que uno de cada diez trabajadores por cuenta propia residente en Bélgica es de nacionalidad extranjera (en cinco años su número ha aumentado un 25% en tanto que el número total de autónomo solo ha crecido un 7%). En numerosos casos se adquiere el estatuto de trabajador

autónomo como fórmula para poder trabajar inicialmente en Bélgica. Otro tipo de práctica que perjudica al mercado de trabajo nacional es que muchos de los nuevos trabajadores independientes se declaran rápidamente en quiebra para beneficiarse de las ayudas de los Centros Públicos de Ayuda Social u otras ayudas. Además, los sindicatos también han señalado que no se puede menospreciar el hecho de en muchos casos trabajan a precios irrisorios y que dedican muchas más horas de trabajo que las habituales, lo que también contribuye fuertemente a la devaluación del mercado belga. Para combatir este fenómeno, el Gobierno belga ha decidido endurecer e incrementar las inspecciones sobre los “falsos autónomos”. Sin embargo, todas las miradas para corregir este fenómeno se dirigen a las instituciones de la UE, a las que se piden medidas que permitan reforzar la asistencia mutua entre autoridades administrativas a través de intercambio de información entre sus respectivas inspecciones de trabajo.

ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN DEL PARO Y ACTIVACIÓN DEL EMPLEO ⁹

Introducción

La Oficina Nacional de Empleo de Bélgica ha obtenido (ex aequo con el Instituto Nacional del Seguro de Accidentes de Trabajo de Italia) el Premio de Buenas Prácticas para Europa de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) en reconocimiento a su estrategia nacional proactiva y preventiva para reducir el desempleo y aumentar la tasa de empleo, que fue implementada a partir del año 2002. El Premio de Buenas Prácticas para una mejor gestión de la Seguridad Social ha sido concedido en el Foro europeo de la Seguridad Social celebrado del 28 al 30 de mayo de 2013 en Estambul (Turquía).

Resumen

Entre 2007 y 2012, la tasa media de desempleo en Europa aumentó en aproximadamente un 50 %. Sin embargo, en Bélgica ha permanecido estable.

Esa evolución se debe en gran parte a una estrategia global de prevención del paro y activación del empleo que se ha aplicado gradualmente en los últimos diez años en el régimen del seguro de desempleo. Las medidas adoptadas han permitido moderar significativamente la subida del desempleo completo indemnizado y potenciar la participación de los desempleados de larga duración (más de dos años) en el mercado laboral. Entre otras medidas, destacan las siguientes:

- La que tiene como finalidad evitar la extinción del contrato de trabajo en tiempos de crisis a través del régimen de desempleo temporal en los supuestos de suspensión total o parcial del contrato de trabajo por razones económicas (“chômage économique”), medida dirigida inicialmente a los obreros y ampliada posteriormente a los empleados. Según un informe de la OCDE, en el que se ha analizado la situación de las medidas contra la crisis y la eficacia de las mismas en los países industrializados, las adoptadas en Bélgica han producido, en general, el efecto deseado, habiendo permitido salvar la mayoría de los puestos de trabajo durante la crisis.
- El sistema de los cheques-servicios, que está en constante crecimiento y que ha permitido crear 160.000 puestos de trabajo en el sector de los servicios a las personas (ayuda domiciliaria). La Comisión Europea ha elogiado este dispositivo,

⁹ Fte: ONEM:” Le premier prix de la ISSA pour la Stratégie de prévention et d’activation dans le régime d’assurance chômage en Belgique

considerando que es una buena práctica de reinserción en el mercado laboral de los demandantes de empleo poco cualificados.

- La política de apoyo y el seguimiento individualizado con control sistemático de la disponibilidad de los demandantes de empleo.
- Las medidas de activación del empleo que utilizan la prestación de desempleo como subvención, en concepto de participación en el salario del trabajador, para promover la contratación de los desempleados más vulnerables, especialmente los de larga duración.

Criterios del premio de buenas prácticas de la Oficina Nacional de Empleo

1. Temas/problemas/desafíos abordados por la buena práctica

Las tasas de desempleo de Bélgica eran demasiado elevadas, en particular la correspondiente a los desempleados de larga duración.

Una parte importante de los gastos del régimen del seguro de desempleo se destinaba a medidas pasivas y desalentaban la participación en el mercado de trabajo.

Asimismo, cabe recordar que Bélgica es hoy en día uno de los pocos países en los que el derecho a las prestaciones de desempleo es ilimitado en el tiempo.

2. Principales objetivos y resultados previstos:

- Involucrar a más personas en el mercado de trabajo y reducir el número de desempleados, en particular el número de desempleados de larga duración.
- Reducir los costes del régimen del seguro de desempleo.

3. Estrategia innovadora que se ha utilizado para lograr los objetivos:

Se trata de una estrategia global que se ha aplicado de manera sistemática y progresiva a partir de 2002, con importantes reformas centradas en la activación del empleo y la prevención del desempleo:

- En 2002 se aumentó la edad a partir de la cual los desempleados estaban exentos de la obligación de inscribirse como demandantes de empleo (pasó de 50 a 58 años). En 2013, esta edad pasó a los 60 o 65 años, en función de la tasa de desempleo existente en la subregión correspondiente al lugar del domicilio del desempleado.
- En 2002 el Gobierno federal introdujo el plan Activa. Este plan promueve la contratación de desempleados de larga duración (más de un año) en empresas del sector privado mediante la reducción de las cotizaciones de los empleadores a la seguridad social y la activación de las prestaciones de desempleo a través de una subvención salarial durante 16 o 36 meses (en función de la categoría de los desempleados que se contraten). El importe del subsidio salarial es de cuantía fija (500 euros/ mes por un trabajo a tiempo completo) y se deduce por el empleador del salario del trabajador. En el marco de ese plan se ha contratado a 30.000 desempleados.
- En 2002, se creó el sistema de los "cheques servicios" (llamados posteriormente "títulos-servicios") a través de una iniciativa del Gobierno federal para fomentar la actividad de los servicios y el empleo de proximidad en el marco de la lucha contra el trabajo clandestino, así como la creación de empleos para los desempleados poco

cualificados. Los trabajos autorizados son trabajos domésticos que cubren necesidades individuales, personales o familiares en el ámbito de la vida diaria. Desde 2004 el sistema de los títulos-servicios se ha simplificado y fortalecido considerablemente. La Comisión Europea lo considera una buena práctica. El "título-servicio" es un documento de pago, en papel o electrónico, que permite a personas privadas (usuarios) contratar con una empresa reconocida oficialmente por el Estado la prestación de trabajos o servicios de proximidad.¹⁰ Los servicios son prestados por un trabajador con un contrato de trabajo clásico y con una protección social completa (seguros de enfermedad e invalidez y de accidentes de trabajo, cotizaciones para la jubilación, vacaciones anuales y cómputo de los períodos trabajados para la apertura del derecho a prestaciones por desempleo, etc....). El sistema está parcialmente financiado por los presupuestos de la Seguridad Social a través de los ahorros en los gastos de desempleo y de los ingresos recaudados mediante nuevas cotizaciones a la Seguridad Social. Según las estadísticas, 900.000 usuarios han utilizado este sistema. Las repercusiones de esta iniciativa sobre el empleo han sido considerables, dado que ha permitido a 160.000 personas encontrar trabajo.

- Desde 2004 se está aplicando gradualmente a distintas categorías de desempleados un plan de acompañamiento (ayuda en la búsqueda de empleo, planes de inserción, formación, etc....) y de seguimiento (control intensivo y sistemático de la disponibilidad de los desempleados). Este dispositivo se basa en el principio de los derechos y deberes. Por un lado, el desempleado se beneficia del apoyo de la Oficina Nacional de Empleo en el marco de la búsqueda de empleo y, por otro, tiene la obligación de buscar activamente trabajo y dar prueba de ello en las entrevistas personales. Cada año se realizan unas 100.000 entrevistas de evaluación. En 2013, el Gobierno decidió intensificar el acompañamiento, anticipar el seguimiento y aumentar la frecuencia de las entrevistas de evaluación, en particular para los jóvenes. El sistema se ha ampliado para incluir también a los desempleados de edades comprendidas entre 50 y 55 años (58 años en 2016).
- Desde 2006 se ha introducido una medida social de carácter activo en los casos de despidos relacionados con procesos de reestructuración. Los trabajadores despedidos tienen derecho a recibir una medida de acompañamiento en un centro de recolocación (servicio de outplacement) que debe ser creado por la empresa. El plazo de preaviso de extinción del contrato o el período cubierto por la indemnización en concepto de rescisión del contrato de trabajo se convierte en un período de apoyo para la reinserción profesional. El seguro de desempleo cubre parcialmente los costes salariales y el acompañamiento en el centro de recolocación a cargo del empresario.
- A partir de 2006 se han endurecido las condiciones de acceso al régimen de prejubilación ("prepensión") con prestaciones de desempleo, que son completadas con una indemnización complementaria a cargo del antiguo empleador. En 2012 este régimen se ha transformado en un sistema denominado "régimen de desempleo con complemento de empresa". En líneas generales, se ha aplicado una nueva restricción de acceso en cuanto a los requisitos de edad (que aumenta gradualmente hasta la edad de 60 años) y los requisitos en cuanto a la vida laboral mínima (hasta 40 años).
- Para apoyar a las empresas y reducir el número de despidos durante la crisis, a partir de 2009 se ha reforzado el régimen de desempleo económico con un régimen de desempleo parcial temporal que permite suspender temporalmente los contratos de

10 La empresa de "titres services" recibe 22,04 € por cada hora que sus trabajadores prestan servicios en el domicilio de un particular. De estos 22,04 €, el usuario de los servicios paga 8,50 € por los 400 primeros "titres services" y 9,50 € por los 100 siguientes, en tanto que el Gobierno federal paga la parte restante, es decir, 13,54 € y 12,54 € respectivamente.

trabajo o instaurar un régimen de trabajo a tiempo parcial en caso de falta de trabajo por motivos económicos. El ONEM y el Gobierno Federal han reorientado la política de apoyo a los demandantes de empleo con las medidas de empleo siguientes:

- la ampliación del acceso al régimen de paro económico a todos los trabajadores, incluidos los “empleados” (Bélgica se caracteriza por la distinta regulación de las condiciones de los obreros y de los empleados) y los trabajadores del sector de trabajo temporal. Hasta julio de 2009 esta medida sólo podía aplicarse a los obreros.
- el aumento de la cuantía de las prestaciones de desempleo parcial.
- la oferta de cursos de formación para los trabajadores en situación de desempleo parcial.

Según un informe de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), en el que ha analizado la situación de las medidas contra la crisis y la eficacia de las mismas en los países industrializados, Bélgica es el país que más ha utilizado el sistema de desempleo parcial, lo que ha permitido salvar 40.000 empleos durante la crisis de 2008-2009. El Gobierno ha decidido que, a partir de 2013, ofrecerá más alternativas de formación para los desempleados del régimen temporal de suspensión total o parcial del contrato de trabajo

- Para contrarrestar la crisis económica, el Ejecutivo federal implantó en 2010 un plan específico de contratación (en vigor en 2010 y 2011) denominado “Win-Win”, que fomentaba la contratación de los demandantes de empleo más vulnerables en períodos de crisis (jóvenes menores de 26 años poco cualificados, mayores de 50 años y desempleados que llevaban de 1 a 2 años en paro). La contratación de estos trabajadores iba acompañada de una subvención a los empresarios del sector privado como participación en el salario del trabajador (+/- 1.000 euros al mes por un empleo a tiempo completo). El empleador deducía la subvención del salario neto del trabajador. En el marco de este incentivo para la contratación se han firmado 55.000 contratos de trabajo entre 2010 y 2011.

4. Utilización óptima de los recursos y de los medios para lograr los objetivos y los resultados previstos, evaluaciones internas o externas de las prácticas y resultados logrados hasta ahora.

Las reformas estructurales antes mencionadas se han introducido progresivamente, habiendo empezado a surtir efecto a partir de mediados de la década de 2000. Las medidas han demostrado ser particularmente eficaces a partir de 2008, durante el periodo de crisis. La tasa de desempleo en Bélgica en 2007 alcanzó una tasa superior a la media europea (el 7,5% frente a una media del 7,2% en la UE). La estrategia nacional ha permitido que la tasa de desempleo en 2012 sea considerablemente inferior a la media europea (el 7,3 % en Bélgica frente a una media europea del 10,5 %).

La tasa de empleo en Bélgica también ha aumentado por encima de la media europea (un aumento del 4,1 % frente a un retroceso medio en la UE del 0,7%).

Según un informe de la Comisión Europea, de los 27 países de la Unión Europea, solo 3, entre ellos Bélgica, han registrado entre 2008 y 2012 una disminución de la tasa de desempleo de larga duración (un año o más).

El número de desempleados de larga duración (dos años o más) de hasta 50 años disminuyó en más de un 40 por ciento en Bélgica, lo que implica una disminución de 85.000 demandantes de empleo.

El porcentaje de los gastos públicos globales de desempleo comparado con el Producto Interior Bruto (PIB) también ha disminuido (el 1,41 % en 2012 frente al 1,45 % en 2007).

También ha de tenerse en cuenta que otros factores han contribuido a esta evolución: sobre todo factores económicos y las políticas establecidas a nivel regional.

Aunque los resultados globales son positivos, las diferentes autoridades belgas han establecido nuevos objetivos. En el marco de las medidas consideradas por el Gobierno belga destacan la lucha para eliminar las diferencias entre las tasas de desempleo de las diferentes regiones del país y las iniciativas tomadas para potenciar la participación de los desempleados más vulnerables (jóvenes menores de 26 años poco cualificados, mayores de 50 años, extranjeros, etc....) en el mercado de trabajo belga.

Para lograr estos objetivos en el ámbito del empleo, el Gobierno federal ha adoptado nuevas reformas estructurales, como por ejemplo la transferencia a las Regiones de ciertas competencias (federales) de empleo. También introdujo en 2012 nuevas medidas para la prevención del paro y la activación del empleo, entre las que destacan la reducción progresiva de las prestaciones de desempleo y la creación de 10.000 puestos de prácticas en empresas para jóvenes poco cualificados.

5. Conclusiones de la experiencia sobre la buena práctica de la estrategia nacional. ¿En qué medida puede ser reproducida por otras instituciones de seguridad social?

La Oficina Nacional de Empleo (ONEM) considera que es importante seguir una estrategia global y constante. También es indispensable poder informar correctamente sobre las medidas adoptadas y poder garantizar su promoción. Conviene esperar un cierto tiempo para que las medidas surtan efecto y se logren resultados significativos. Las estrategias de prevención del desempleo y activación del empleo podrían implantarse en la mayoría de países teniendo en cuenta su contexto socioeconómico y presupuestario.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN JUNIO DE 2013

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de junio había 553.397 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un aumento de 2.170 personas en base intermensual y de 22.942 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2011— se situó en 10,9% (10,7% para los hombres y 11,2% para las mujeres), lo que supone un incremento interanual de un 0,4%.

En las estadísticas adjuntas se reflejan también diversos datos absolutos (desempleados menores de 25 años, desempleados de larga duración y jóvenes en periodo de prácticas de inserción) distribuidos por género y territorio.

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de junio hubo 445.969 ciudadanos belgas, 51.426 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.884 españoles) y 56.002 ciudadanos extracomunitarios.

Los datos reflejados y adjuntos proceden de la Oficina Nacional de Empleo belga (ONEM).

Desempleo EFT

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat,

se ha situado en el 8,6% en el mes de mayo de 2013, lo que supone un incremento de un 0,1% en comparación intermensual.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN JUIN 2013

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	111.098	122.919	1.336	56.629	290.646	-1.608	+17.829
Femmes	95.898	116.645	1.345	50.208	262.751	+3.778	+5.113
Total	206.996	239.564	2.681	106.837	553.397	+2.170	+22.942
- 1 m.	+1.505	+851	+38	-186	+2.170		
- 12 m.	+17.574	+4.402	+83	+966	+22.942		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	23.840	25.499	243	6.883	56.222	-1.124	+3.180
Femmes	17.101	22.468	204	6.310	45.879	+1.040	+1.241
Total	40.941	47.967	447	13.193	102.101	-84	+4.421
- 1 m.	+816	-322	-14	-578	-84		
- 12 m.	+4.404	+614	+8	-597	+4.421		

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

Hommes	29.121	47.518	392	26.256	102.895	+195	+2.545
Femmes	24.051	44.611	440	23.308	91.970	+382	-1.631
Total	53.172	92.129	832	49.564	194.865	+577	+914
- 1 m.	+295	+51	+5	+231	+577		
- 12 m.	+1.426	-1.702	+16	+1.190	+914		

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

Hommes	7.080	9.717	106	2.794	19.591	+195	-11
Femmes	5.942	9.166	81	2.829	17.937	+1.437	+96
Total	13.022	18.883	187	5.623	37.528	+1.632	+85
- 1 m.	+1.415	+650	+5	-433	+1.632		
- 12 m.	+794	-72	+12	-637	+85		

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	7,0%	14,6%	7,1%	19,4%	10,7%	+0,0%	+0,7%
Femmes	7,1%	16,0%	8,8%	20,5%	11,2%	+0,1%	+0,2%
Total	7,0%	15,2%	7,9%	19,9%	10,9%	+0,0%	+0,4%
- 1 m.	+0,0%	+0,0%	+0,1%	+0,0%	+0,0%		
- 12 m.	+0,6%	+0,3%	+0,2%	+0,2%	+0,4%		

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe - - Situation du mois de: **JUIN 2013** -
PAYS

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeur s d'emploi inoccupés	Dont jeunes travailleu rs en stage d'attente	Demandeur s d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleu rs en stage d'attente	Demandeur s d'emploi inoccupés	Dont jeunes travailleu rs en stage d'attente
Belgique	229.353	17.618	216.616	15.801	445.969	33.419
Autriche	25	0	38	1	63	1
Bulgarie	755	27	813	40	1.568	67
Chypre	5	0	7	1	12	1
République Tchèque	241	11	190	9	431	20
Allemagne	774	23	816	26	1.590	49
Danemark	27	0	37	0	64	0
Espagne	2.924	66	1.960	77	4.884	143
Estonie	15	0	20	0	35	0
Finlande	31	1	37	4	68	5
France	4.831	186	5.400	253	10.231	439
Grande Bretagne	480	16	325	13	805	29
Grèce	636	19	472	24	1.108	43
Hongrie	120	3	171	5	291	8
Irlande	54	2	62	0	116	2
Italie	8.197	139	6.052	161	14.249	300
Lituanie	36	2	81	3	117	5
Luxembourg	105	6	88	9	193	15
Lettonie	20	0	52	3	72	3
Malte	9	0	5	1	14	1
Pays-Bas	3.769	98	3.523	115	7.292	213
Pologne	1.387	57	1.299	49	2.686	106
Portugal	1.680	80	1.144	52	2.824	132
Roumanie	849	51	947	76	1.796	127
Slovaquie	423	12	360	12	783	24
Slovénie	6	0	20	1	26	1
Suède	53	1	55	0	108	1
TOTAL ETRANGERS U.E.	27452	800	23974	935	51426	1735
TOTAL U.E.	256805	18418	240590	16736	497395	35154
Suisse	39	3	63	4	102	7
Congo (Rép. démocratique)	2.046	73	2.206	135	4.252	208
Algérie	1.488	39	516	23	2.004	62
Croatie	31	1	28	3	59	4
Maroc	8.523	165	4.159	234	12.682	399
Macédoine	433	25	235	13	668	38
Norvège	14	0	14	0	28	0
Serbie + Monténégro	558	36	359	28	917	64
Tunisie	714	33	255	16	969	49
Turquie	3.032	70	1.478	57	4.510	127
Réfugiés et apatrides	1.113	68	746	98	1.859	166
Autres nationalités hors U.E.	15.850	660	12.102	590	27.952	1.250
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	33.841	1.173	22.161	1.201	56.002	2.374
TOTAL ETRANGERS	61.293	1.973	46.135	2.136	107.428	4.109
TOTAL GENERAL	290.646	19.591	262.751	17.937	553.397	37.528

Marché du travail : Chômage

	Chômage, données brutes en milliers, fin de période (1)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (2)		
	Total (1)	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	EU-27
2013-06	553	102	451			
2013-05	551	102	449	8,6	12,2	11,0
2013-04	561	108	453	8,5	12,1	11,0
2013-03	565	111	454	8,4	12,1	10,9
2013-02	572	116	457	8,3	12,1	10,9
2013-01	578	118	460	8,2	12,0	10,9
2012-12	565	116	449	8,1	11,9	10,8
2012-11	563	118	446	8,0	11,8	10,7
2012-10	571	125	447	7,9	11,7	10,7
2012-09	584	133	451	7,7	11,6	10,6
2012-08	599	134	465	7,7	11,5	10,5
2012-07	582	122	460	7,6	11,4	10,5
2012-06	530	98	433	7,7	11,4	10,5

1 Chômeurs complets indemnisés, demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement et demandeurs d'emploi librements inscrits, données brutes.

2 Données harmonisées issues de l'enquête sur les forces de travail (EFT, pour les 15 ans et plus), ajustés mensuellement en utilisant les données administratives nationale, conformément à la méthodologie Eurostat. Séries mensuelles et trimestrielles corrigées des variations saisonnières.

Sources : ONEM, EUROSTAT

CANADÁ

SIN CAMBIOS EN EL EMPLEO EN JUNIO¹¹

Con el empleo virtualmente inalterable en junio, la tasa de desempleo sigue en el 7,1% (1.355.100 desempleados). Canadá ha ganado 242.000 empleos (+1,4%) en los últimos 12 meses, 14.000 mensuales de media en el primer semestre del año.

Distribución del empleo en junio de 2013

Empleo público, privado y autoempleo.

Estabilidad prácticamente total en junio en atención a este criterio distribución: se computan 4.000 empleos autónomos más (+0,1%), 1.000 empleos públicos más (0,0%) y 5.300 privados menos (0,0%). En los últimos 12 meses, el empleo autónomo ha crecido un 1,9% (+50.700), y se computan 137.000 empleados privados más (+1,2%) y 54.700 públicos más (+1,5%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

En junio, se pierden 32.400 empleos a tiempo completo (-0,2%), que se ganan a tiempo parcial (+32.200, +1%). En los últimos 12 meses, el empleo a tiempo completo ha crecido un 1,3% (+188.400), mientras que el a tiempo parcial lo ha hecho en un 1,6% (+53.900).

Distribución por sexo y edad.

Este mes de junio, asimismo, las diferencias en la evolución del empleo por grupos de edad han sido muy pocas: el empleo entre los jóvenes de 15 a 24 años ha crecido una décima (+3.300), aunque su tasa de desempleo lo ha hecho en dos (13,8%), al haber más población de este grupo de edad buscando trabajo. El empleo de este grupo de edad ha crecido un 2,2% (+52.600) en los últimos 12 meses.

El empleo entre los hombres mayores de 25 años ha descendido este mes una décima (-9.600), mientras que en los últimos 12 meses ha aumentado un 1,1% (+86.200). El empleo entre las mujeres mayores de 25 años ha aumentado una décima en junio (+6.000), y lo ha hecho en un 1,5% en los últimos 12 meses (+103.400).

Distribución por sectores de actividad.

Los servicios profesionales, científicos y técnicos contabilizan 27.000 empleos más en junio, y 63.000 más en los últimos 12 meses (+4,9%). La hostelería pierde 20.000 empleos en junio, y la información, la cultura y el recreo, 15.000. Aunque el empleo en la construcción apenas ha variado en junio, ha crecido un 6,2% en los últimos 12 meses, con una clara tendencia al alza del empleo en este sector desde el otoño de 2012. El empleo en las manufacturas asimismo ha cambiado poco en junio, tras los 71.000 empleos perdidos en los tres primeros meses del año.

¹¹ Fuente: Informe de junio de la "Labour Force Survey" ("The Daily" de "Statistics Canada" de 5 de julio).

Distribución territorial.

Manitoba gana 7.300 empleos en junio, paliando los perdidos en meses anteriores y haciendo bajar siete décimas la tasa provincial de desempleo, que se sitúa en el 5%. El empleo ha crecido en esta provincia un 1,5% en los últimos 12 meses. Saskatchewan ha ganado 4.300 empleos este mes, lo que conlleva una reducción en 8 décimas de la tasa de desempleo, que queda en el 3,7%, la más baja de todas las provincias canadienses.

El empleo ha cambiado poco en Ontario este mes, aunque la tasa provincial de desempleo ha crecido dos décimas, hasta el 7,5%; con relación a hace 12 meses, el empleo ha crecido un 1,6% en esta provincia. Algo similar ha ocurrido en Quebec, con la tasa de desempleo aumentando dos décimas en junio, hasta el 7,9% y un 1,2% de incremento del empleo en los últimos 12 meses.

Empleo veraniego de estudiantes.

Dada la importancia de los empleos veraniegos para estudiantes en Canadá, *Statistics Canada* recoge, en la *Labour Force Survey* de mayo a agosto de cada año, información sobre la situación laboral de los jóvenes de entre 15 a 24 años que estaban estudiando a tiempo completo en marzo y que prevén volver a clase en otoño. Así, la tasa de empleo entre los estudiantes de 20 a 24 años ha sido en junio del 68% (en junio de 2012 fue del 63,2%) y su tasa de desempleo del 11,4%, frente al 13% de un año antes.

DINAMARCA

MEDIDAS PARA EVITAR EL DUMPING SOCIAL

A partir del 1º de julio de 2013 ha entrado en vigor una serie de normas que, entre otras cosas, imponen corresponsabilidad a las empresas y a las personas privadas respecto a garantizar la inscripción de las empresas extranjeras de servicios en el denominado registro RUT de empresas. Cuando una persona privada o una empresa contrate los servicios de una empresa extranjera, tendrán que controlar que aparece inscrita en el citado registro RUT. Esto se desprende de una nueva orden en la que se recogen las medidas pactadas en el acuerdo entre el Gobierno tripartito (Partidos Socialdemócrata, Social-Liberal y Partido Socialista Popular) y el partido de apoyo del Gobierno, la Alianza Roji-Verde de la izquierda cuyo objetivo es prevenir el dumping social. el Gobierno danés ha destinado 122 millones de coronas (aprox. 16,3 millones de €) para financiar estas medidas.

Los principales puntos del acuerdo son los siguientes:

- Reforzar la aplicación y el cumplimiento de las normas a efectos del registro de empresas extranjeras en el denominado Registro RUT
- Es difícil para las autoridades danesas imponer multas a las empresas extranjeras que no tienen sede en Dinamarca. Por ello, se ha autorizado a la Inspección de Trabajo la imposición de multas administrativas cuando constaten ilegalidades o fraudes. Al mismo tiempo, se obliga a las personas particulares o empresas a asegurarse de que la empresa extranjera que contraten esté inscrita en el registro RUT. Por otra parte, el registro RUT será reforzado con mejor y más accesible información.
- Reforzar el cumplimiento de las normas por parte de las empresas extranjeras de servicios
- Algunas empresas extranjeras no están correctamente registradas en Dinamarca, ni tampoco en sus países de origen, intentando de esta forma evadir las normas para evitar pagar el IVA, los impuestos, las cotizaciones sociales, etc. Si las empresas extranjeras no están establecidas en sus países de origen, están obligadas a pagar impuestos en Dinamarca, y además tienen que cumplir con lo dispuesto en los convenios colectivos daneses. Como consecuencia de esto, se han asignado más recursos a la Administración de Hacienda de Dinamarca para que se investigue si una empresa extranjera está consolidada en su país de origen.
- Incentivar la aplicación de cláusulas laborales
- El sector público juega un papel importante para evitar que haya trabajadores extranjeros infrapagados en la construcción. En esta línea, se han introducido requisitos que obligan a las instituciones públicas a utilizar cláusulas laborales en todas las licitaciones de proyectos públicos de construcción. Por ello, se ha procedido a suprimir el límite de coste de un proyecto, equivalente a 37,5 millones de coronas danesas (aprox. 4,9 millones de €), para exigir la aplicación de cláusulas laborales en las construcciones públicas. El Gobierno pactará un acuerdo político vinculante con los municipios para que éstos también apliquen las mismas normas en similares situaciones.
- Reforzar las iniciativas para evitar el transporte de cabotaje ilegal
- Dinamarca tiene un problema creciente de cabotaje ilegal en el país. Por ello, se incentivarán las medidas de control de camiones en las carreteras danesas.
- Mejorar la información y el asesoramiento
- A las empresas y a los trabajadores extranjeros les puede resultar difícil conocer las normas del mercado laboral danés que implican la administración por parte de muchas autoridades diferentes. Por ello, se establecerá una ventana única para las empresas extranjeras.

- Reforzar las actuaciones de las autoridades
- En las negociaciones sobre los presupuestos del año 2012 se acordó crear una partida destinada a reforzar las actuaciones de las autoridades para luchar contra el dumping social. En el año en curso, el Gobierno tripartito (Partidos Socialdemócrata, Social-Liberal y Socialista Popular) y el partido de apoyo la Alianza Roji-Verde han acordado continuar estas actuaciones.
- Reforzar la Inspección de Trabajo
- Sigue habiendo problemas con el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo por parte de las empresas extranjeras y también con el registro de éstas en el citado Registro RUT. Por ello, el Gobierno tripartito (Partidos Socialdemócrata, Social-Liberal y Socialista Popular) y su partido de apoyo, la Alianza Roji-Verde, han acordado destinar unos 10 millones de coronas en el 2013 para promover los controles de las empresas extranjeras por la Inspección de Trabajo

REMODELACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO¹²

En dos conferencias celebradas en la primavera del año en curso destinadas a abordar las medidas futuras de empleo, la Ministra danesa de Empleo, Mette Frederiksen (Partido Socialdemócrata), ha anunciado que el recorte de la duración de la prestación por desempleo de 4 a 2 años requiere incentivar la calidad de las medidas activas del mercado laboral, focalizándose fundamentalmente en la colocación de los desempleados antes del transcurso de los 2 años, que es el período de duración de la prestación. Los temas que abordó la Ministra de Empleo con los municipios, los representantes sindicales, los interlocutores de los centros de empleo y de los fondos de seguro de desempleo (Cajas de Desempleo) fueron los siguientes:

- Adaptación de las medidas de empleo. La Ministra de Empleo manifestó que existen problemas básicos en las políticas activas del mercado laboral que no pueden solventarse con simples modificaciones de leyes. En este línea, la Ministra anunció que se ha nombrado a una Comisión liderada por el ex ministro, Carsten Koch, cuya labor es analizar detalladamente las medidas activas del mercado laboral, con objeto de encontrar soluciones destinadas a conseguir la colocación inmediata y permanente de los desempleados, haciendo hincapié en la palabra “permanente”. Según la Ministra, hay demasiados desempleados no cualificados que son “los rehenes de coyunturas”.
- El desarrollo de competencias tiene máxima prioridad. Los ciudadanos necesitan competencias para poder desempeñar un trabajo. La Ministra de Empleo subrayó que su objetivo principal para el 2014 es aumentar la cantidad de personas con formación –tanto la formación ordinaria para jóvenes como la formación continua. La Ministra señala que su máxima preocupación son los jóvenes que han estado desempleados durante un largo tiempo y que no han obtenido una formación durante la crisis. Por ello, la formación de jóvenes es prioritaria.
- Las inversiones futuras requieren mano de obra cualificada. Existe la necesidad de formar la mano de obra cara al futuro para poder ocupar los puestos que generarán los nuevos proyectos de construcción: grandes hospitales, el puente de Femern entre Dinamarca y Alemania y las reestructuraciones energéticas. En esta línea, la Ministra de Empleo ha nombrado una comisión liderada por el director, Leo Larsen,

¹² Fuentes: Información sacada de textos en danés de las páginas Web del Gobierno danés

cuya labor será analizar las necesidades de mano de obra y las competencias requeridas, de manera que los daneses estén capacitados para desempeñar los futuros puestos.

Los objetivos de empleo de la Ministra de Empleo son los siguientes:

1. Aumentar la cantidad de jóvenes con una formación: Los centros de empleo (oficinas de empleo) tendrán que asegurar que un mayor número de jóvenes sin formación comiencen una formación profesional.
2. Mejorar la ayuda a los desempleados marginados del mercado laboral y la disminución de la cantidad de prejubilaciones por discapacidad: Los centros de empleo (oficinas de empleo) tendrán que prevenir las prejubilaciones por discapacidad.
3. Lucha contra el desempleo de larga duración: Los centros de empleo (oficinas de empleo) tendrán que asegurar una reducción de los desempleados de larga duración en la mayor medida posible.

SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL MES DE JUNIO

Datos generales y metodología

Datos generales

Según publicó el día 5 de julio el Departamento de Trabajo, en el mes de junio se generaron 195.000 puestos de trabajo. La cifra de creación de empleos superó las expectativas de los analistas. El informe, además recoge sendas revisiones al alza del datos de empleos creados en abril (+50.000) y mayo (+20.000).

Por segundo mes consecutivo, la tasa de desempleo se situó en el 7,6%. Desde principios de año, la tasa de paro ha descendido tres décimas, y desde junio de 2012 ha bajado 0,6 puntos.

En cifras, el número de desempleados aumentó en 17.000 en junio, situándose en 11.777.000 y registrando un descenso interanual de más de 900.000. En junio de 2012 la cifra de parados se situaba en 12.695.000.

El número de activos en el mes de junio fue de 155.835.000, tras experimentar un incremento mensual de 177.000, registrando tres meses consecutivos de crecimiento. En junio de 2012 el dato se situaba en 155.149.000. La tasa de actividad creció una décima de punto, situándose en el 63,5%, 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 junio se crearon 160.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

Desempleados de larga duración, “infraempleados” y “desanimados”

A nivel nacional, en el mes de mayo el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 29.000 personas con respecto a la cifra del mes de mayo, situándose en 4.328.000 y registrando un descenso interanual de más de un millón. El 36,7 por ciento de los parados han permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 52,8 por ciento durante al menos 15 semanas. Se registró un descenso de 14.000 en el número de parados durante menos de cinco semanas, y otro de 54.000 en el de desempleados entre 15 y 26 semanas. El único aumento (+195.000) se registró en el dato de parados entre 5 y 14 semanas.

Aproximadamente 2,6 millones de personas (400.000 más que el mes anterior, pero sin cambio 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, un millón 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 14,3%, dato que registra un aumento mensual de medio punto y un descenso interanual de un punto.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que el sector privado creó 202.000 puestos de trabajo, levemente por encima de la media mensual de los últimos doce meses, que se cifra en 182.000. El sector industrial perdió 6.000 empleos en mayo, y acumula cuatro meses consecutivos de leves retrocesos, mientras que la construcción consiguió un leve incremento (13.000) tras destruir 7.000 empleos el mes anterior.

En los servicios destacó el fuerte incremento de empleos en la hostelería (75.000), seguido por las ETTs (53.000) y el comercio minorista (37.000). Las administraciones públicas suprimieron 7.000 puestos de trabajo en junio y acumulan pérdidas anuales de 65.000 empleos.

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

Entre los principales grupos de población, el mayor descenso de la tasa de la tasa de paro (-0,5%) lo experimentaron los menores de 20 años, cuya tasa baja al 24,0%. Se registraron descensos de menor importancia (-0,2% y 0,1%) entre los varones adultos y la población de raza blanca, reduciéndose las tasas respectivas al 7% y el 6,6%. El incremento de mayor cuantía (0,3%) recayó sobre las mujeres adultas, lo que eleva su tasa al 6,8%. El otro incremento (0,2%) afectó a las personas de raza negra subiendo su tasa al 13,7%. La tasa de desempleo de la población de origen hispano se mantuvo estable, en el 9,1%.

En el desglose según el nivel educativo, se comprueba que tuvo lugar un importante descenso de cuatro décimas de punto en la tasa de paro de los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato, con lo que su tasa de desempleo baja al 10,7%, y otro de una décima en la de los que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, bajando su tasa de desempleo al 6,4%. Asimismo, se produjeron incrementos del 0,2% y del 0,1% de las tasas de los trabajadores que tras terminar el bachillerato no llegaron a iniciar estudios universitarios y de los que cuentan con titulación superior (licenciatura, master o doctorado), subiendo sus tasas respectivas al 7,6% y el 3,9%.

Empleo y Desempleo por Estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al mes de mayo) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en el mes de mayo en 33 estados y en el Distrito federal de Columbia, y descendió en los 17 estados restantes. Las mayores ganancias de puestos de trabajo se registraron en Ohio (32.100), Texas (19.500) y Michigan (18.100). Asimismo, el informe refleja que, la tasa de desempleo descendió en 21 estados, se incrementó en 17 y se mantuvo sin cambios en ocho y en el distrito federal. Solamente en tres estados se registraba una tasa de paro superior al 9%. Nevada con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 9,5%, mientras que el 3,2 de Dakota del Norte es la más baja. En términos interanuales, el empleo se ha incrementado en 48 estados y solamente ha descendido en dos. El estado en que se ha registrado el mayor incremento porcentual del empleo es Dakota del Norte (+3,2%),

seguido de Texas, con el 3,0%, mientras que las mayores pérdidas porcentuales de empleo tuvieron lugar en Alaska (-1,3%) y Wyoming (-0,6%).

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a 4.557.765 durante la semana que terminó el 15 de junio, con una tasa de percepción de prestaciones del 38,70%.

Un total de 2.933.000 trabajadores percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 22 de junio, 54.000 menos 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 24,90%.

Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social

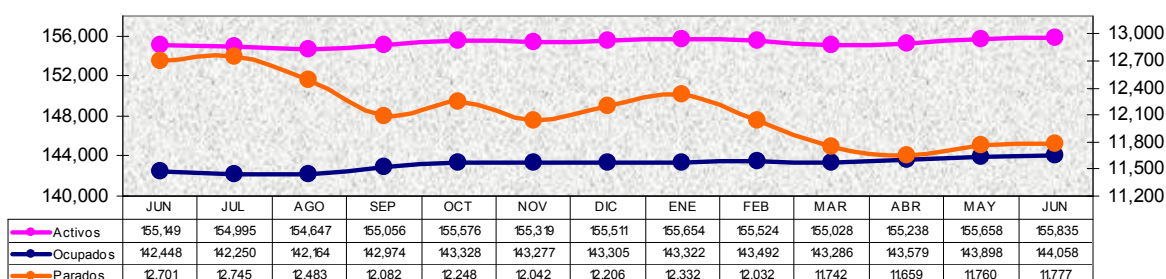
Los datos de empleos creados indican que el mercado laboral aceleró levemente el ritmo de las contrataciones, y aunque su crecimiento continúa siendo lento e insuficiente para compensar los empleos perdidos en la recesión, la tendencia es al alza. Para confirmar la tendencia es necesario que la economía muestre la capacidad para superar la parte más gruesa de los recortes del gasto federal, que tendrá lugar a partir del verano.

El dato a tener más en cuenta es que el aumento de los puestos de trabajo se debe al incremento del consumo. Dado que tanto la confianza como las expectativas del consumidor apuntan tendencias al alza, se estima que el consumo continuará aumentando, lo cual incidirá positivamente sobre las perspectivas del mercado laboral y sobre la calidad de los puestos de trabajo creados.

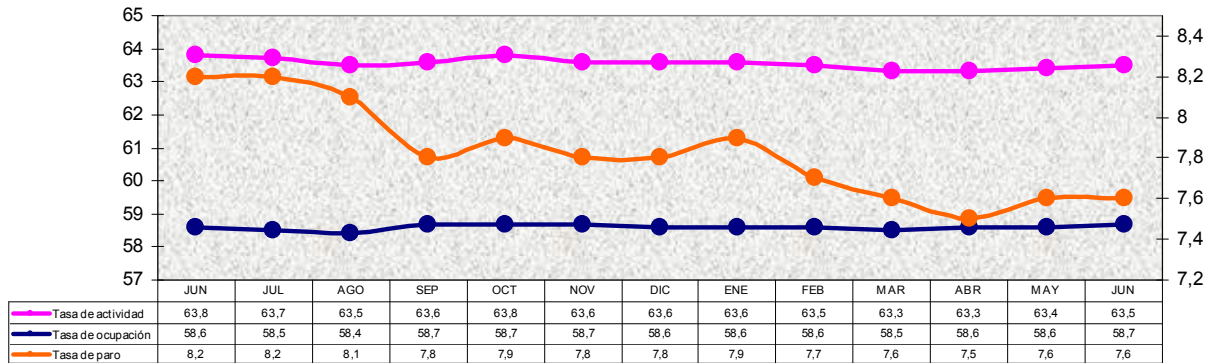
La mejoría de los datos del empleo, sin embargo, puede ocultar algunos aspectos negativos: muchos de los empleos creados son temporales y a tiempo parcial, y han recaído sobre menores de 20 años o personas con bajo nivel educativo.

ANEXO

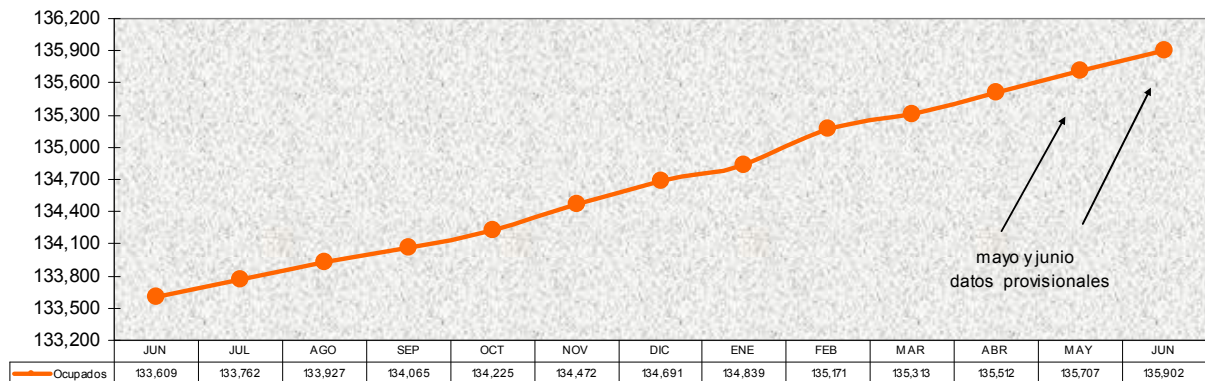
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Junio 2012 - Junio 2013
(Datos EPA)



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



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



FRANCIA

MODALIDADES DE APLICACIÓN DEL CONTRATO DE GENERACIÓN

Una circular de la Dirección General de Empleo y Formación Profesional (DGEFP) explica las modalidades de aplicación del contrato de generación. Detalla, en particular, las condiciones de la ayuda del Gobierno, del depósito y control de los acuerdos y planes de acción así como el dispositivo de apoyo y consejo.

El contrato de generación, junto con los empleos de futuro, constituye uno de los principales elementos de la política del Gobierno de fomento de empleo. Una circular conjunta de la DGEFP y de la Dirección general de trabajo (DGT), fechada 15 de mayo, expone detalladamente las modalidades de aplicación de este dispositivo cuyo objeto es favorecer la integración duradera de los jóvenes en la empresa, el mantenimiento de los “seniors” en el empleo y la transmisión del saber y de la experiencia profesional entre generaciones.

Ayuda vinculada al contrato de generación

Se reconoce el derecho a una ayuda para las empresas de menos de 300 trabajadores, aquellas que como contrapartida realicen la una contratación de duración indeterminada de un joven de menos de 26 años (o de menos de 30 años si es un trabajador discapacitado) y del mantenimiento en su puesto de trabajo o la contratación de un trabajador de 57 o más años (o de 55 años o más si es trabajador discapacitado o si ha sido contratado a 55 o más años), en el primer día de ejecución del contrato de duración indefinida del joven. La circular aporta las siguientes precisiones:

Condiciones de la solicitud de ayuda.

El joven y el “senior” deben estar trabajando en la empresa cuando la solicitud se presente en “Pôle emploi service”, órgano gestor de la ayuda.

Primeras solicitudes.

Para las empresas de menos de 50 trabajadores, se concede la ayuda desde el 1 de marzo de 2013 sin que se le exijan condiciones específicas. Estas empresas pueden igualmente recibir la ayuda por las contrataciones que hayan efectuado a partir del 1 de enero de 2013 siempre y cuando presenten su solicitud antes del 17 de junio de 2013. Para las empresas de 50 a 299 trabajadores (o que pertenecen a un grupo de esa talla), la ayuda entra en vigor a partir del 16 de marzo de 2013. Pero estas empresas solo pueden presentar su solicitud al día siguiente de la decisión expresa de conformidad del acuerdo o plan de acción (1). Además, la solicitud debe presentarse en los tres meses siguientes al primer día de ejecución del CDI del joven que ha sido contratado. Las contrataciones que dan derecho a la ayuda son aquellas realizadas a partir del depósito (completo) del acuerdo o plan de acción en la Dirección Regional de empresas, de la competencia, consumo, trabajo y empleo (DIRECCTE), o de la presentación del diagnóstico de la empresa (2) en los servicios de la DIRECCTE para las empresas que entran en el ámbito de aplicación de un acuerdo colectivo de sector.

Importe de la ayuda.

Se conceden 2.000 euros por año, tanto por el joven como por el “senior”. Su importe se prorratea en función de la duración del trabajo de cada trabajador (joven o “senior”).

Presentación y depósito de los acuerdos y planes de acción (1)

En las empresas de 50 a 299 trabajadores, la concesión de la ayuda está condicionada a que el acuerdo o plan de acción sea homologado por la administración.

La circular detalla el procedimiento de depósito de los acuerdos y planes de acción. Aunque no puede rechazarse una presentación en papel, se recomienda una presentación por vía electrónica (www.contrat-generation.gouv.fr). La presentación completa del acuerdo o plan de acción requiere que se adjunte una ficha descriptiva, cuyo modelo se adjunta a la circular, y del diagnóstico previo (2).

La circular precisa también el contenido y las modalidades de control sobre la conformidad del “diagnóstico previo sobre la gestión de las edades en la empresa”. Ilustra y detalla también cada uno de los componentes o acuerdos del plan de acción (edad de los jóvenes y de los trabajadores de más edad afectados, compromisos a favor de la contratación de jóvenes y del empleo de trabajadores de más edad, transmisión de saber y competencia profesional, igualdad profesional y formación). Los plazos de respuesta por parte de la Administración son de tres semanas para los acuerdos y de seis semanas para los planes de acción.

En las empresas de 50 a 299 trabajadores, la ausencia de respuesta en estos plazos equivale a una decisión implícita de denegación, porque la ayuda está condicionada a una decisión “expresa”. Sin embargo, la falta de respuesta equivale a una decisión implícita de conformidad en las empresas de 300 trabajadores como mínimo.

Por otra parte, la circular precisa las modalidades de regularización de los expedientes incompletos o los planes de acción no conformes. Para las empresas de 300 trabajadores como mínimo, el plazo de regularización, fijado por la Direccte, dependerá de la importancia de la no conformidad. En defecto de regularización en estas empresas, la administración decidirá sobre la aplicación de la sanción y del importe de la misma. Cuando entran en el campo de aplicación de un acuerdo o plan de acción, deben transmitir cada año un documento de evaluación. La circular detalla su contenido y las modalidades de aplicación de la sanción (1.500 euros) por mes de retraso en el caso de no transmisión o de transmisión incompleta.

Dispositivo de apoyo y consejo

Se pone a disposición de las empresas de menos de 300 trabajadores un dispositivo de apoyo y consejo para la aplicación del contrato de generación.

(1) Acuerdo o plan de acción. Se trata de un acuerdo cuya duración es de tres años. El acuerdo o, en su defecto el plan de acción, debe contener como mínimo compromisos en las siguientes materias: integración duradera de los jóvenes; contratación y mantenimiento de los seniors en su empleo y transmisión de saber y competencia profesional. También deben indicar la edad de los jóvenes y seniors afectados por los compromisos asumidos por el empresario.

(2) Diagnóstico previo. Este diagnóstico es anterior al acuerdo o plan de acción. Analiza la situación del empleo de los jóvenes y seniors, de la gestión de la igualdad mujeres/hombres en el seno de la empresa. Es obligatorio y permite llevar a cabo acciones pertinentes a partir de la situación específica diagnosticada de la empresa.

GRECIA

LA PRIMERA ENCUESTA TRIMESTRAL SOBRE POBLACIÓN ACTIVA

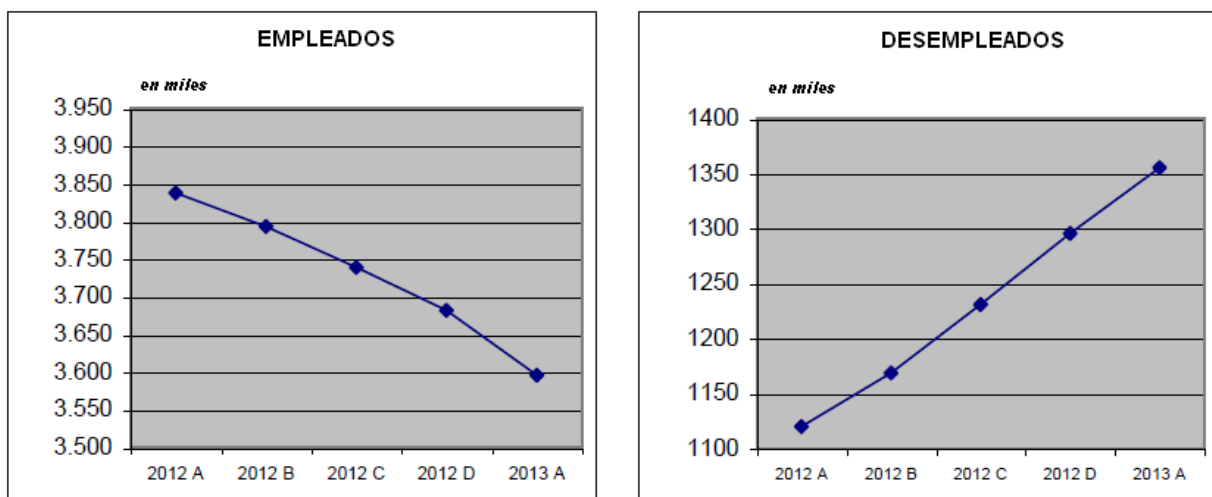
Según los datos de la Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT) en el primer trimestre de 2013 los trabajadores ocupados eran 3.595.921, mientras que los desempleados eran 1.355.237. La tasa de desempleo se cifró en un 27,4%, frente al 26,0% del trimestre anterior y al 22,6% del primer trimestre de 2012.

Cuadro 1. Tasa de paro. Primer trimestre 2001-2013

Año	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Tasa de paro	11,2	11,4	10,4	11,3	10,4	9,7	9,1	8,3	9,3	11,7	15,9	22,6	27,4

El número de ocupados bajó un 2,3% respecto al trimestre anterior y un 6,3% respecto al I trimestre de 2012. El de los desempleados, por su parte, creció un 4,6% respecto al trimestre anterior y un 21,0% respecto al I trimestre de 2012.

Gráfico 1.- Evolución del número de empleados y desempleados en los cinco últimos trimestres



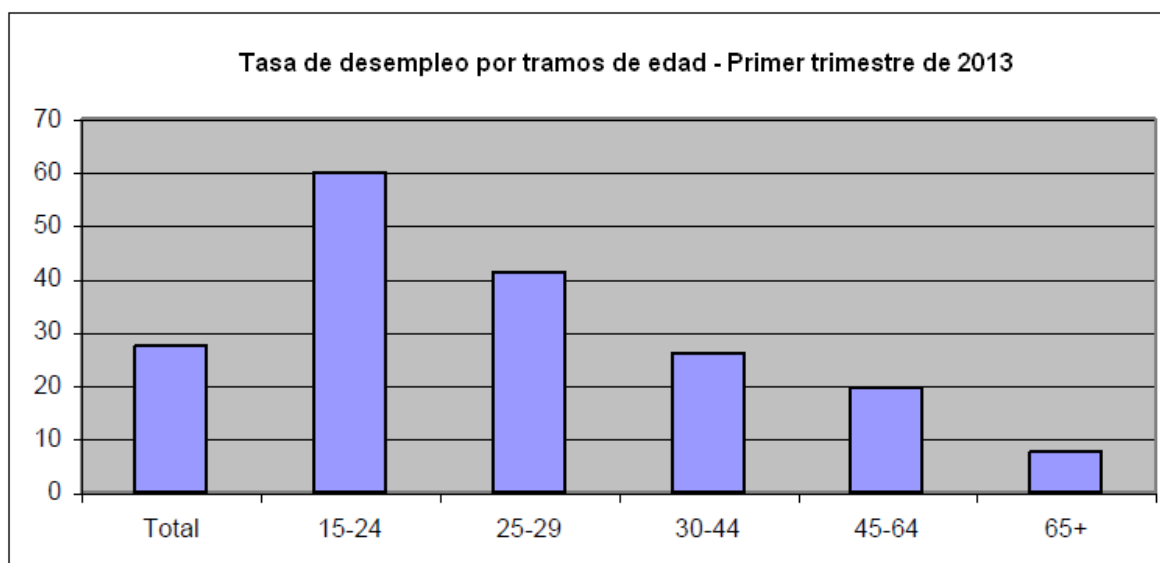
Características del desempleo

Por géneros, la tasa de desempleo femenina (31,0%) es considerablemente más alta que la de los hombres (24,7%).

Por tramos de edad, el de jóvenes entre 15 y 24 años es el que presenta la mayor tasa de desempleo (60,0% en general y 66,3% para las mujeres).

**Cuadro 2.- Tasa de desempleo por género y tramos de edad.
Primer Trimestre 2012 y 2013**

Tramos de edad	Primer Trimestre					
	2012			2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	19,7	26,5	22,6	24,7	31,0	27,4
15-24	46,1	60,4	52,7	54,9	66,3	60,0
25-29	33,3	38,7	35,7	39,2	43,7	41,2
30-44	18,1	25,4	21,3	22,9	30,1	26,1
45-64	13,9	17,0	15,1	18,4	21,5	19,7
65+	2,4	4,8	3,2	8,6	5,1	7,5



Considerando el nivel de educación, la tasa de desempleo es mayor entre las personas con nivel de instrucción muy bajo o nulo (42,9%), y las que han completado los cursos de educación secundaria - C.I.N.E. 2 (33,4%). Por el contrario, las tasas de desempleo más bajas las tienen los que poseen un título postuniversitario - C.I.N.E. 5AS, y C.I.N.E. 6 (15,3%) y los licenciados en disciplinas teóricas - C.I.N.E. 5A (17,6%).

**Cuadro 3.- Tasa de desempleo por género y nivel de educación.
Primer trimestre de 2012 y 2013**

Nivel de educación según la C.I.N.E. ¹	Primer Trimestre					
	2012			2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	19,7	26,5	22,6	24,7	31,0	27,4
CINE 5AS, 6 (Doctorado o similar)	11,7	12,4	12,0	13,3	18,0	15,3
CINE 5A (Licenciaturas teóricas)	11,9	19,3	15,7	14,6	20,4	17,6
CINE 5B (Licenciaturas técnicas)	20,9	29,3	25,0	23,7	36,4	29,9
CINE 3 (2º ciclo educ.)	20,9	30,5	24,7	26,1	35,4	29,8

secundaria)						
CINE 2 (1 ^{er} ciclo educ. secundaria)	21,4	32,7	25,2	31.1	37.5	33.4
CINE 1 (Educación primaria)	22,4	23,1	22,7	28.6	26.9	27.9
No han completado CINE 1	35,1	29,2	33,1	37.8	20.1	32.2
No han ido a la escuela	35,4	32,5	34,3	39.0	47.6	42.9

1) *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación*

El 39,9% de los desempleados están buscando trabajo a jornada completa. En particular, el 51,2% busca trabajo sólo a jornada completa, mientras que el 8,9% preferiblemente a jornada completa, pero aceptaría también el tiempo parcial.

El 4,3% de los desempleados no han aceptado ofertas de trabajo durante el primer trimestre de 2013, por varias razones. Principalmente:

- a) horario de trabajo no conveniente (27,5%)
- b) Retribución no satisfactoria (24,9%)
- c) Puesto de trabajo incómodo (23,5%)

El porcentaje de los nuevos desempleados, es decir, los que entran por primera vez en el mercado de trabajo es 22,8%. Y la tasa de desempleados de larga duración (más de un año en busca de trabajo) es 65,6%.

El desempleo sigue siendo mayor entre las personas extranjeras (40,2%, frente al 26,2% de los griegos). Pero, por otra parte, la tasa de actividad de los extranjeros es mucho mayor que la de los griegos (72,8% contra 51,4%).

Por regiones, sigue habiendo una cierta diferenciación, aunque menos que en trimestres anteriores. Se pasa del 21,1% del Peloponeso al 32,3% de Macedonia Occidental.

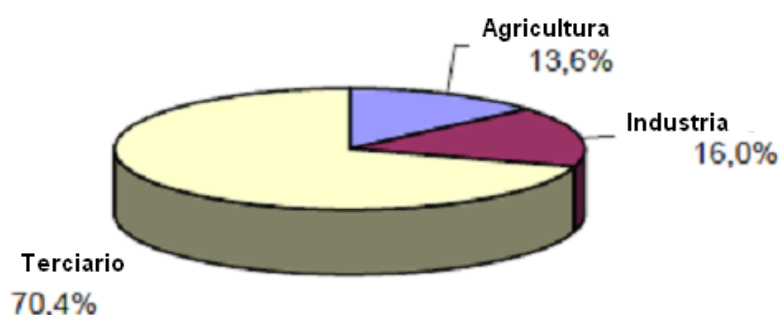
Cuadro 4.- Tasa de desempleo por regiones. Primer trimestre de 2012 y 2013

	1 ^{er} trimestre 2012	1 ^{er} trimestre 2013
Macedonia del Este y Tracia	22,7	26,3
Macedonia Central	24,7	29,6
Macedonia occidental	28,5	32,3
Epiro	20,6	27,2
Tesalia	20,4	25,6
Islas Jónicas	15,9	23,2
Grecia Occidental	23,1	27,0
Grecia Central	24,5	28,0
Ática	22,9	28,2
Peloponeso	19,0	21,1
Egeo Septentrional	19,6	23,5
Egeo Meridional	13,9	24,3
Creta	23,4	26,3
TOTAL GRECIA	22,6	27,4

Características del empleo

En el primer trimestre de 2013 encontraron trabajo 112.215 personas que estaban desempleadas hacía un año. Durante el mismo período, 37.326 personas inactivas encontraron trabajo. Por el contrario, de las personas que trabajaban hacía un año, 190.289 resultaban desempleadas en el primer trimestre de 2013 y 88.725 pasaron a ser inactivas en el mismo período. Además, 131.251 personas que eran inactivas hacía un año, en el primer trimestre de 2013 entraron en el mercado del trabajo como personas en busca de empleo. Examinando los cambios en el empleo por sector de actividad económica, vemos que en comparación con el primer trimestre de 2012 se registra una disminución de empleo en todos los sectores, excepto en el primario. En agricultura el empleo aumenta un 0,4%, en Industria disminuye un 3,7% y en el Terciario un 2,5%. La distribución del empleo por sectores queda reflejada en el gráfico siguiente.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS OCUPADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA - I TRIMESTRE 2013



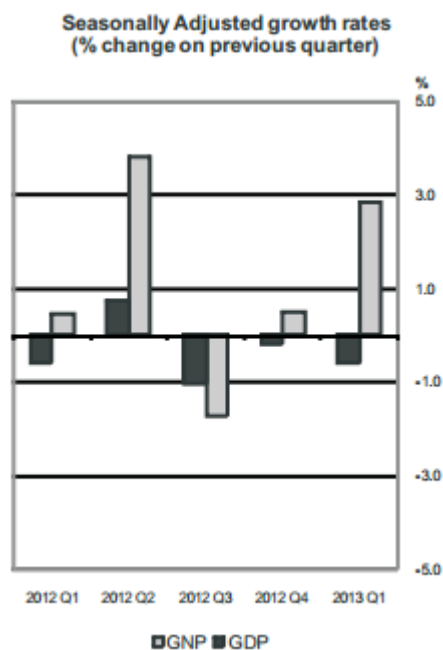
El porcentaje del trabajo a tiempo parcial es el 8,6% del total de los empleados. El 65,0% de quienes elijen el tiempo parcial lo hace porque no encuentra trabajo a jornada completa; mientras que el 7,2% lo hace por otros motivos personales o familiares, el 4,3% para dedicar el resto del tiempo a cuidar de niños o de adultos dependientes y el 17,3% por otras razones. El porcentaje de trabajadores por cuenta ajena asalariados está estimado en un 62,4% del total de personas ocupadas y es mucho más bajo que el correspondiente porcentaje medio de la Unión Europea (80%).



IRLANDA

PROGRAMA “FONDO DE COMERCIALIZACIÓN”

Según los últimos datos publicados por la *Central Statistics Office*, el PIB descendió un 0.6% el primer trimestre de 2013. El PNB creció un 2.9% en dicho periodo respecto al año anterior.



Fuente: Central Statistics Office

Programa “Fondo de Comercialización”

Richard Bruton, ministro de Trabajo, Empresas e Innovación ha anunciado la creación de un nuevo fondo de 21 millones de euros para el fomento de ideas innovadoras que generen empleo. El proyecto consiste en apoyar la comercialización de ideas innovadoras financiando el desarrollo de nuevas empresas dedicadas a la tecnología. El objetivo del programa es mejorar la competitividad de la economía irlandesa a través de la creación de nuevas empresas y la transferencia a la industria de Irlanda de dichas ideas innovadoras desarrolladas en los centros de educación superior y en los centros de investigación.

Este fondo estará disponible durante 2013 para investigadores con el fin de que estudien posibles ideas e innovaciones en todas sus etapas de desarrollo que ayuden a crear y mantener puestos de trabajo en Irlanda, mejorando la competitividad de la economía irlandesa.

Los programas del Fondo de Comercialización cubren los vacíos o necesidades existentes en los mercados al desarrollar innovaciones que idealmente estén preparadas para ser comercializadas en el marco de la industria nacional o puedan constituir la base de una nueva empresa en los próximos dos a cinco años, si bien se reconoce que algunas innovaciones puedan necesitar más tiempo que otras hasta llegar a los mercados.

Podrán acceder a estas ayudas los investigadores en instituciones de tercer nivel, las organizaciones no gubernamentales dedicadas a la investigación y los organismos públicos de la República de Irlanda.

El nivel máximo de financiación se sitúa entre 80.000 y 350.000 euros, si bien las solicitudes que excedan estos límites se considerarán según los méritos de cada caso.

Hasta ahora, *Enterprise Ireland* ha financiado más de 24 proyectos de comercialización con un presupuesto total de 5,3 millones de euros en toda una serie de ámbitos como pueden ser las TIC, la Biociencia, la Alimentación, la Industria Manufacturera, la Ingeniería y el sector de la Energía.

El Fondo de Comercialización es un componente importante de la política de investigación del Gobierno irlandés y una de las muchas iniciativas diseñadas para lograr que las inversiones del Estado en ciencia y tecnología impulsen la economía del país.

ITALIA

LOS DATOS DE MAYO

En mayo de 2013 los ocupados eran 22.576.000, con una disminución del 0,1% (-27.000 personas) respecto a marzo y del 1,7% a nivel interanual (-387.000 personas).

La tasa de empleo es 56,0%, una décima de punto menos que en abril y 1 punto menos respecto a mayo de 2012.

El número de desempleados, un total de 3.140.000, aumenta un 1,8% respecto a abril (+56.000). La variación interanual registra un +18,1% (+480.000 personas).

La tasa de paro llega al 12,2%, con un aumento de dos décimas de punto respecto a abril y de 1,8 puntos a nivel interanual. En cuanto al desempleo juvenil (15-24), presenta una tasa del 38,5%, 1,3 puntos menos que en abril y 2,9 más que en mayo de 2012.

Los inactivos han disminuido un 0,2% respecto al mes anterior (-35.000) y del 0,9% (-127.000) respecto al año anterior. La tasa de inactividad disminuye una décima a nivel mensual y tres décimas a nivel interanual, registrando un 36,1%.

TASAS DE EMPLEO Y DESEMPLEO (ABRIL 2013)

	POBLACIÓN	Tasa	Variaciones interanuales
Número de ocupados	22.596.000	56,0	- 0,9
Desempleo	3.083.000	12,0	+ 1,5
Desempleo juvenil (15-24)	656.000	40,5	+ 5,9

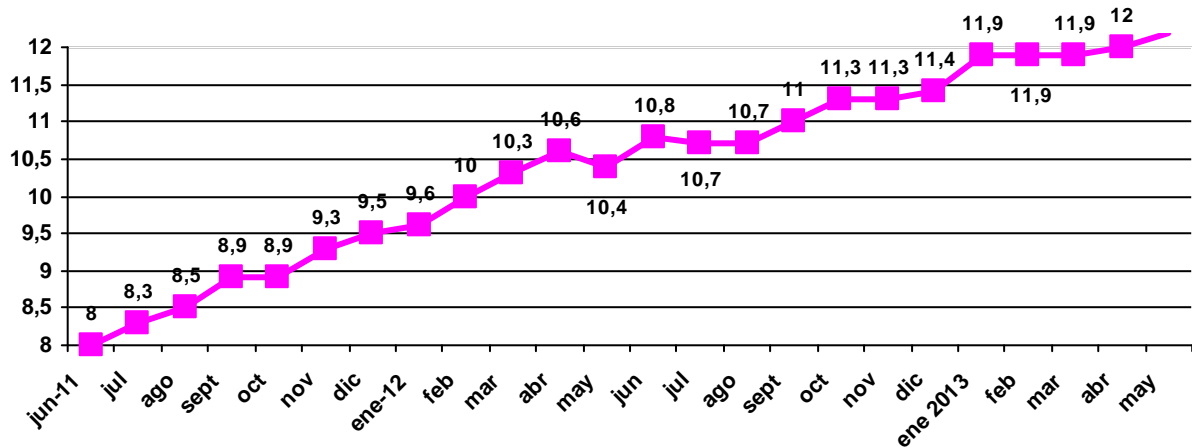
EVOLUCIÓN DEL PARO de junio 2011 a mayo 2013 (datos desestacionalizados y revisados)

Periodo		Tasa de desempleo	
		Total	15-24 años
2011	Junio	8,0	27,7
	Julio	8,3	28,9
	Agosto	8,5	29,3
	Septiembre	8,9	30,4
	Octubre	8,9	30,4
	Noviembre	9,3	32,1
	Diciembre	9,5	31,8
2012	Enero	9,6	32,2
	Febrero	10,0	34,1
	Marzo	10,3	34,8
	Abril	10,6	34,5
	Mayo	10,4	35,6

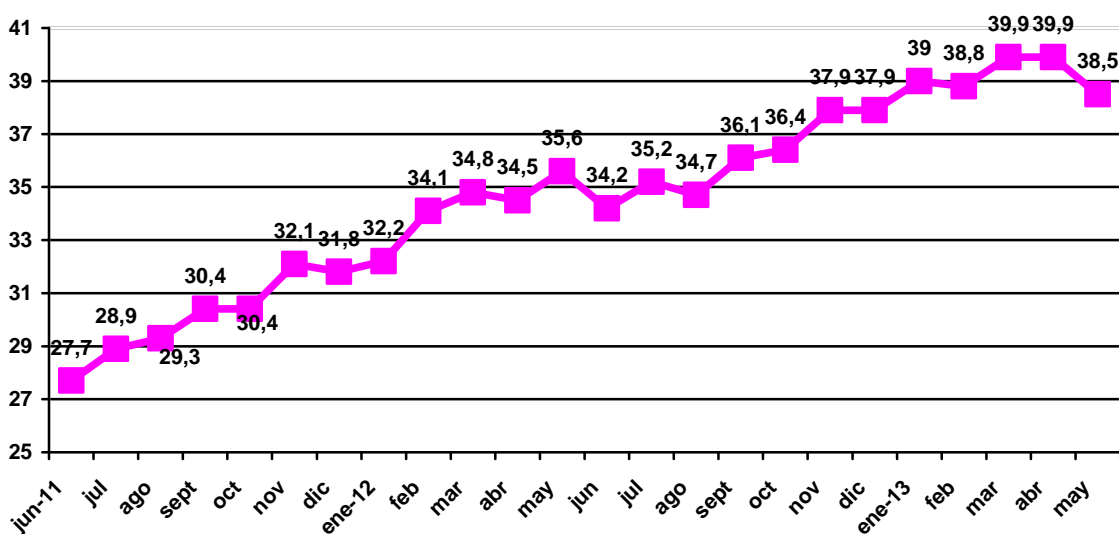
	Junio	10,8	34,2
	Julio	10,7	35,2
	Agosto	10,7	34,7
	Septiembre	11,0	36,1
	Octubre	11,3	36,4
	Noviembre	11,3	37,9
	Diciembre	11,4	37,9
<hr/>			
2013	Enero	11,9	39,0
	Febrero	11,9	38,8
	Marzo	11,9	39,9
	Abril	12,0	39,9
	Mayo	12,2	38,5

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO TOTAL



TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



LAS PRINCIPALES MEDIDAS DE ÁMBITO LABORAL CONTENIDAS EN EL DECRETO LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO

Incentivos a la contratación

Para jóvenes entre 18 y 29 años

- Subvención de una cantidad equivalente al 33% de la retribución total bruta, con un máximo de 650 euros mensuales, durante un período de 12 meses para las empresas que transformen los actuales contratos temporales de jóvenes en contratos indefinidos y de 18 meses para las contrataciones iniciales por tiempo indefinido de un joven no vinculado hasta ahora con la empresa.
- La subvención se percibirá mediante la correspondiente reducción de las cotizaciones sociales empresariales de carácter mensual.
- Los beneficiarios deben cumplir al menos una de estas tres condiciones: no haber tenido ningún trabajo retribuido en los últimos seis meses, no tener el bachillerato aprobado, o vivir sólo con una o más personas a su cargo.
- En el caso de primeros contratos con jóvenes, se establece la condición de que el ingreso de los mismos suponga un incremento neto del nivel de empleo en la empresa.
- El presupuesto previsto es de 800 millones en el cuatrienio 2013-2016. Se prevé que los 500 millones presupuestados para las Regiones del Sur, mucho más castigadas por el desempleo, serán financiados con fondos comunitarios. Los 300 millones restantes, previstos para el Norte, serán financiados con fondos nacionales.

Desempleados perceptores de prestaciones de desempleo

Se establece que cualquier empresa que contrate por tiempo indeterminado a un trabajador que esté percibiendo prestaciones de desempleo (ASPI en italiano), cualquiera que sea su edad, tendrán derecho a percibir la mitad del importe global de las prestaciones de desempleo que le resten por percibir al trabajador.

Fomento de los stages y las prácticas profesionales

- Se aprueba un fondo de 168 millones destinado a financiar stages y prácticas profesionales de seis meses de duración, destinado a jóvenes NEET (desempleados que no estudian ni participan en cursos de formación), que podrán así realizar un proceso de inserción laboral y profesional. El joven recibiría una retribución total de 3.000 euros durante los stages de seis meses, financiado por mitades por la empresa y el Estado. Esta medida se destina específicamente a los jóvenes desempleados del Mezzogiorno, estimándose que puede alcanzar a 80.000 jóvenes desempleados.
- Otros diez millones de euros se destinarán a financiar 10.000 stages de tres meses de duración para estudiantes universitarios en toda Italia.
- Por último 2 millones de euros se destinarán a stages en la Administración Pública local con el objetivo de alcanzar a 3.000 jóvenes.
- Con el fin de facilitar el acceso a la formación profesional se establecen igualmente otras medidas como la flexibilidad de horario en los Institutos de formación profesional que puede incrementarse hasta en un 25%. Se anuncia la elaboración de un plan trienal para incentivar la realización de prácticas o *stages* para los estudiantes de los últimos cursos de bachillerato, como medida que favorecerá la transición entre los estudios y el trabajo.

Reformas legislativas

Las reformas de la legislación laboral incluidas en el Decreto ley se limitan a unos pequeños retoques con relación a las medidas de la reforma aprobada en 2012 por el Gobierno Monti. Parece que el Gobierno ha dejado de lado, por el momento, algunas otras medidas de mayor calado que podían contar con la oposición de los sindicatos.

- Con relación a la obligación de mantener una pausa o intervalo entre dos sucesivos contratos temporales, cuya duración fue ampliada sustancialmente por la Reforma Fornero, se vuelve a la regulación anterior a 2012: el intervalo mínimo entre dos sucesivos contratos temporales será de 10 días cuando el contrato sea inferior a los seis meses, y de 20 días cuando la duración sea superior. Se mantiene, en cualquier caso, la regla que limita a una duración máxima de tres años el encadenamiento de sucesivos contratos temporales, superado el cual el trabajador pasa a ser considerado contratado a tiempo indeterminado.
- Se establece una nueva regla para evitar los abusos en la utilización de los contratos de trabajo intermitentes o “a llamada”. El número máximo de días totales trabajados a través de esta fórmula contractual será de 400 días dentro de un período de tres años.
- Se amplían a los autónomos dependientes (co.co.pro en italiano) las normas que introdujo la Reforma Fornero para sancionar las “dimisiones en blanco”, es decir, la práctica que obliga al trabajador a la firma de su baja voluntaria sin fecha simultáneamente a la suscripción del primer contrato.
- Con relación a la intención anunciada por el Gobierno de simplificar la normativa sobre el contrato de aprendizaje para favorecer la utilización del mismo, el Gobierno encomienda a la Conferencia Estado-Regiones (órgano de colaboración para las materias de competencia compartida) que, antes del 30 de septiembre, establezca para este tipo de contrato reglas uniformes que serán de aplicación en todo el territorio nacional.

Otras medidas

- La llamada “Social Card”, para familias en situación de extrema necesidad, que hasta ahora sólo se aplicaba en las ciudades de más de 250.000 habitantes, pasa a aplicarse en todas las poblaciones del Mezzogiorno”, cualquiera que sea el número de habitantes. Se prevé que la medida puede beneficiar a 170.000 nuevas personas, que se añadirán a la 425.000 que la perciben en la actualidad. La “Social card” pasa a llamarse “Carta para la inclusión social”.
- Los requisitos para obtener la “Carta” son los mismos que hasta ahora, manteniendo los requisitos de renta y patrimoniales, y estableciéndose otras nuevas como la obligación de escolarización de los niños.
- El valor de la carta varía según la composición de la familia y va de 231 euros mensuales para familias de dos personas a 404 euros para familias de cinco o más personas, que pueden destinarse a la adquisición de alimentos y otros artículos de primera necesidad.
- Se refinancian con 170 nuevos millones de euros las ayudas existentes desde el año 2000 para favorecer el autoempleo y la constitución de nuevos emprendedores. Se refinancian igualmente las medidas de ayuda a favor de los jóvenes que constituyan entidades sociales sin ánimo de lucro.
- Para la contratación de trabajadores extranjeros se establece la regla de que la empresa que quiera contratar a un residente en el extranjero debe verificar en los Centros públicos para el empleo la inexistencia de un trabajador disponible en el territorio nacional, sea italiano o extranjero. Sólo en el caso de que no exista una

persona adecuada para el puesto de trabajo podrá procederse a la contratación del residente en el extranjero.

PAÍSES BAJOS

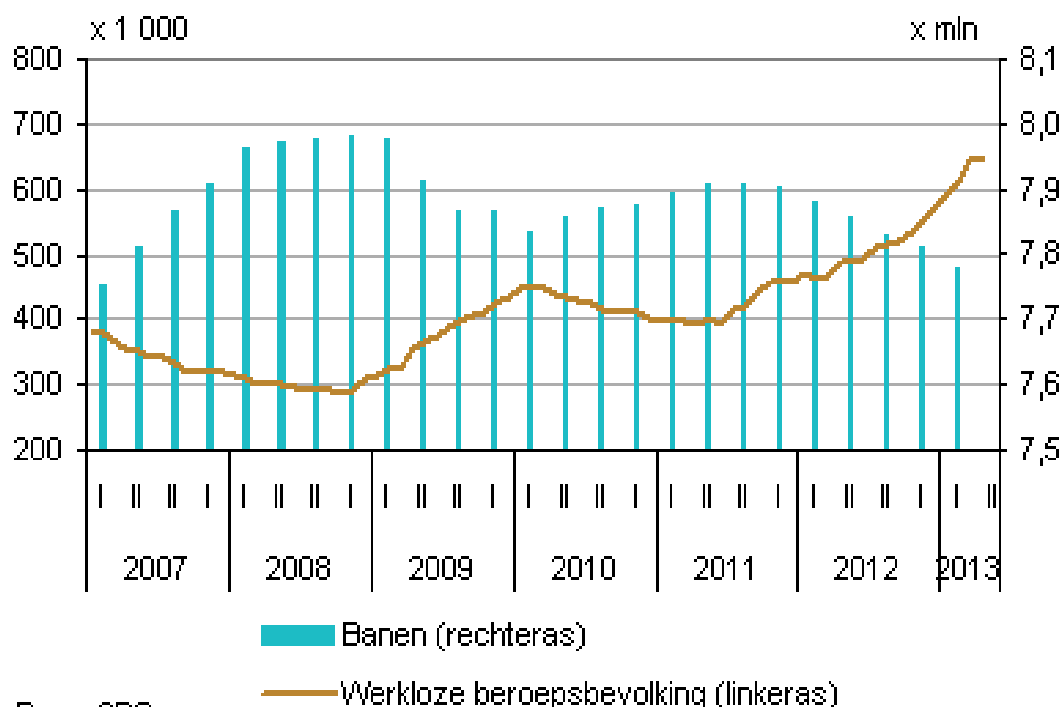
EL MERCADO DE TRABAJO EN JUNIO ¹³

En el mes de mayo de 2013, ha seguido creciendo el desempleo en los Países Bajos. Desde hace meses, las cifras absolutas de paro marcan récords.

Desempleo

Según datos de la Oficina Central de Estadística, CBS la cifra de parados en mayo ascendió a **659.000** personas, un **8,3%** de la población activa. El desempleo en Holanda está creciendo desde hace muchos meses. En abril hubo 650.000 parados; un 8,2% de la población activa. El desempleo juvenil se ha mantenido prácticamente invariable en los últimos tres meses.

Desempleo y puestos de trabajo (efectos estacionales corregidos)



Leyenda:

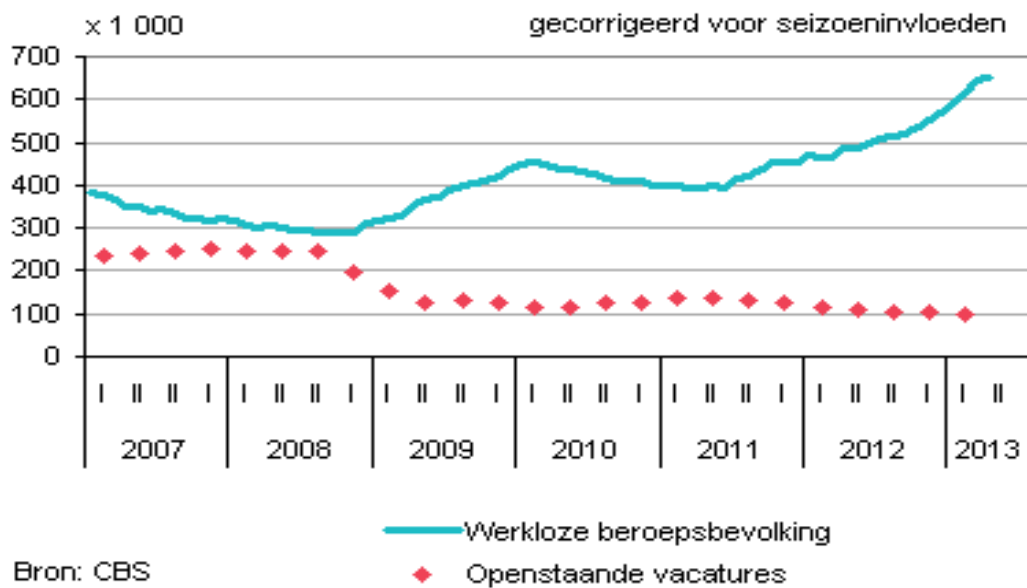
Banen (rechteras) = Empleos (escala de la derecha)

Werkloze beroepsbevolking (linkeras) = Desempleados entre la población activa

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Ofertas de trabajo y desempleo

¹³ Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

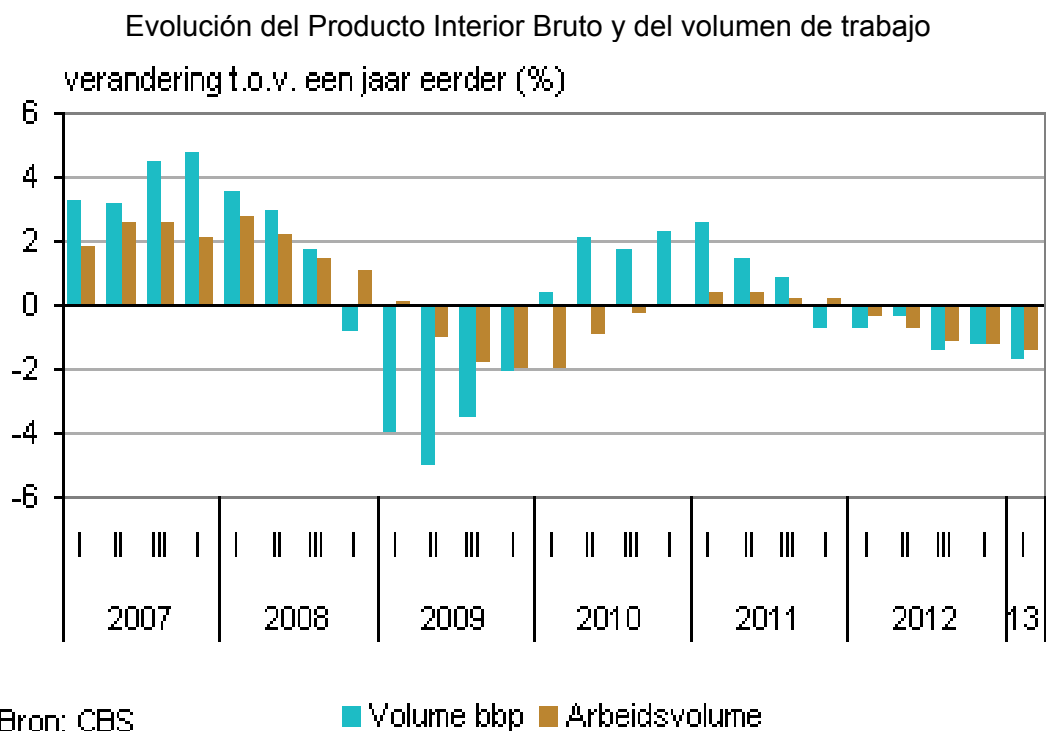


Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa

Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo abiertas



Leyenda:

Verandering t.o.v. een jaar eerder (%) = Cambios respecto al año anterior (%)

Volumen bpb = Volumen de producto interior bruto

Arbeidsvolume = Volumen de trabajo

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)
2013					
mayo	659	9	15	8,3	659
abril	650	7	19	8,2	650
Marzo	643	30	24	8,1	661
Febrero	613	21	20	7,7	638
Enero	592	21	19	7,5	608
2012					
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

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

La cifra de desempleados en Holanda creció en 9.000 personas (efectos estacionales no corregidos) en mayo respecto del mes anterior, hasta alcanzar la cifra de 659.000 personas. En los últimos tres meses el desempleo está creciendo en una media de 15.000 parados más por mes. Se ha ralentizado un poco el considerable aumento del paro de finales de 2012 y principios de 2013.

El desempleo juvenil ha crecido muy poco en los últimos tres meses. En este periodo creció sobre todo el paro entre 25 y 65 años. En el grupo de edad de entre 25 y 45 años creció en media en 7.000 personas por mes. El número de parados de entre 45 y 65 años de edad creció en media en 8.000 parados más por mes.

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

	15-24 años	25-44 años	45-64 años	Hombres	Mujeres	Total
2013						
Mayo	137	278	243	363	296	659
Abril	141	274	236	358	293	650
Marzo	138	274	231	350	293	643
Febrero	135	258	220	333	280	613
Enero	131	249	212	320	272	592
2012						
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

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

El paro en mayo creció tanto en hombres como en mujeres, en ese mes hubo 363.000 hombres desempleados y 296.000 mujeres.

La mayor pérdida de puestos de trabajo se produce en el sector de la Administración y en el sector financiero. Sin embargo, la ola de despidos en la construcción ya ha finalizado y aún hay vacantes abiertas en el sector de la sanidad.

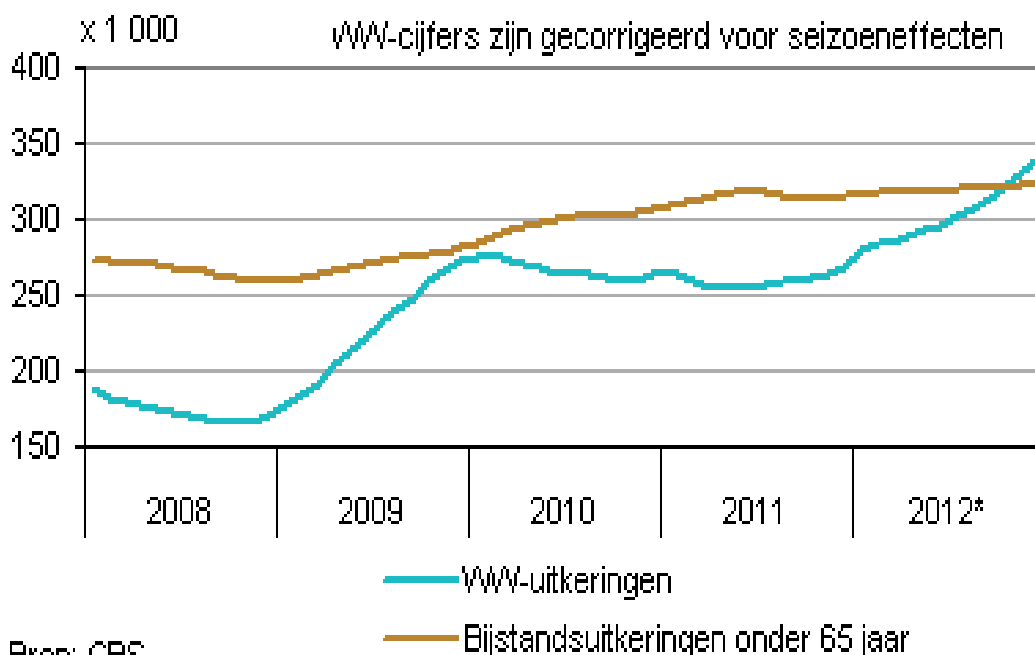
Prestaciones por desempleo

El número de prestaciones por desempleo ha disminuido en dos mil en el mes de mayo de 2013, alcanzando la cifra de **378.000**. Según el Instituto de Gestión de los seguros de los trabajadores, UWV, aún no hay visos de recuperación del mercado laboral. Este organismo cree que el número de solicitantes de empleo se elevará a 739.000 a finales de este año.

El número de jóvenes menores de 25 años con prestación por desempleo disminuyó en 7.000 en el mes de mayo. Entre los mayores de 55 años ha habido un aumento en el número de prestaciones, al igual que ocurrió en el mes de abril.

En mayo se concedieron 44.000 nuevas prestaciones por desempleo y finalizaron 46.000.

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

Prestaciones por desempleo en curso, por sector

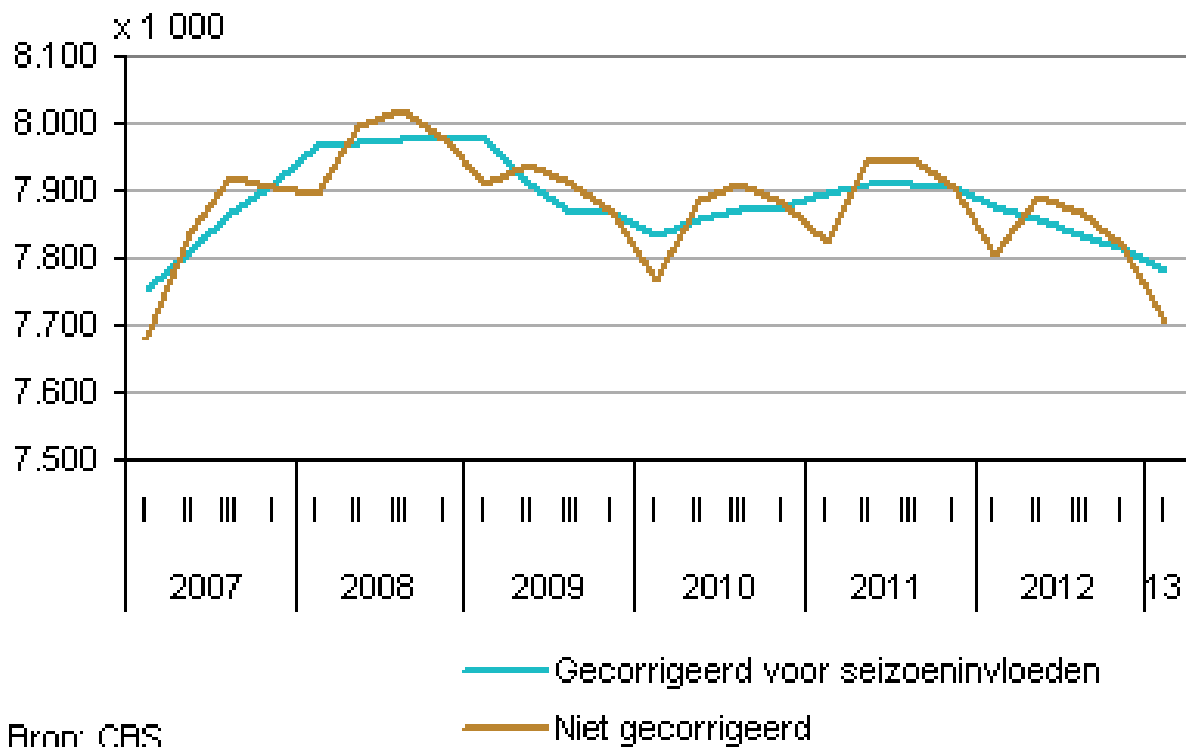
	Mayo 2013	Abril 2013	Variaciones %	Mayo 2012	Variaciones %
Total	377.800	379.500	-0,5	290.900	29,9
Agricultura y pesca	4.400	4.700	-7,6	3.500	23,9
Industria y minería	49.800	49.200	1,1	39.600	25,7
Energía, agua y residuos	320	310	4,2	290	9,2
Construcción	21.800	22.900	-5,1	13.400	62,3
Comercio	58.200	57.600	1,1	44.900	29,6
Hostelería	13.100	13.200	-1,0	9.800	34,1
Transporte y almacenamiento	19.500	19.500	-0,4	14.000	39,0
Finanzas y prestación de servicios	138.200	140.200	-1,4	111.100	24,4
Gestión pública	4.300	4.300	0,3	4.100	4,1
Enseñanza	12.000	12.100	-0,5	9.900	21,3
Sanidad, bienestar y cultura	55.000	53.100	1,6	39.400	39,5
Otros sectores	1.300	1.300		900	

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

Empleo

En el primer trimestre de 2013 hubo 7,7 millones de puestos de trabajo para asalariados. En comparación con el primer trimestre de 2012, hubo 99.000 empleos menos. La evolución de los puestos de trabajo sigue un claro patrón estacional. Tras la corrección de los efectos estacionales, el número de puestos de trabajo para asalariados en el primer trimestre de 2013 fue, en 34.000, inferior al del cuarto trimestre de 2012.

Puestos de trabajo para empleados



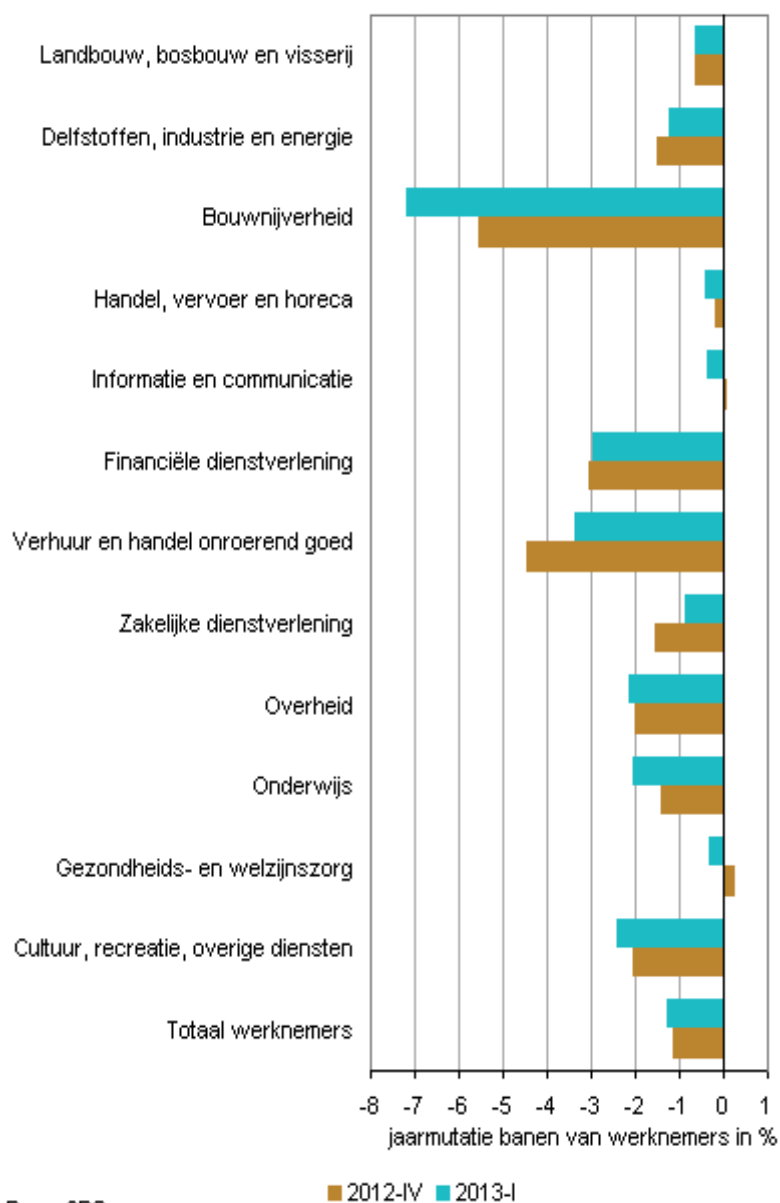
Bron: CBS

Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Corregidos los efectos estacionales

Niet gecorrigeerd = No corregidos

Puestos de trabajo por sector empresarial



Bron: CBS

Leyenda

Landbouw bosbouw en visserij = Agricultura, silvicultura y pesca

Delfstoffen, industrie en energie = Minería, industria y energía

Bouwnijverheid = Construcción

Handel, vervoer en horeca = Comercio, transporte y hostelería

Informatie en communicatie = Información y comunicación

Financiële instellingen = Instituciones financieras

Verhuur en handel onroerend goed = Alquiler y comercio de bienes inmuebles

Zakelijke dienstverlening = Prestación de servicios empresariales

Overheid = Administración pública

Onderwijs = Enseñanza

Gezondheids en welzijnszorg = Sanidad y bienestar

Cultuur en recreatie en overige diensten = Cultura, ocio y el resto de servicios

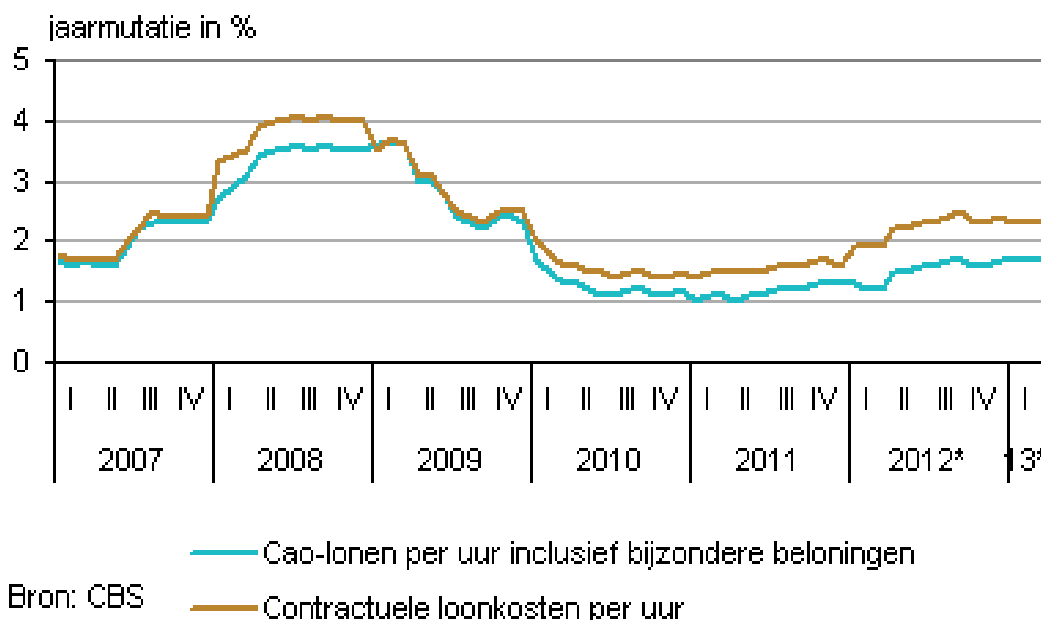
Totaal werknemers = Total de trabajadores

Jaar mutatie banen van werknemers in % = Cambios anuales en puestos de trabajo de trabajadores (%)

Salarios

En el primer trimestre de 2013, los salarios (por hora, incluyendo retribuciones especiales) de convenio colectivo fueron un 1,8% más altos que en el año anterior, alcanzando el punto más alto desde finales de 2009. El crecimiento salarial se sitúa aún muy por debajo del nivel de inflación que en el primer trimestre de 2013 fue del 3,0%.

Salarios de convenio colectivo y gastos salariales contractuales



Leyenda

Jaarmutaties in % = Cambios anuales en %

Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen = Salarios de convenio colectivo por hora incluidas las retribuciones especiales

Contractuele loonkosten per uur = Costes salariales contractuales por hora

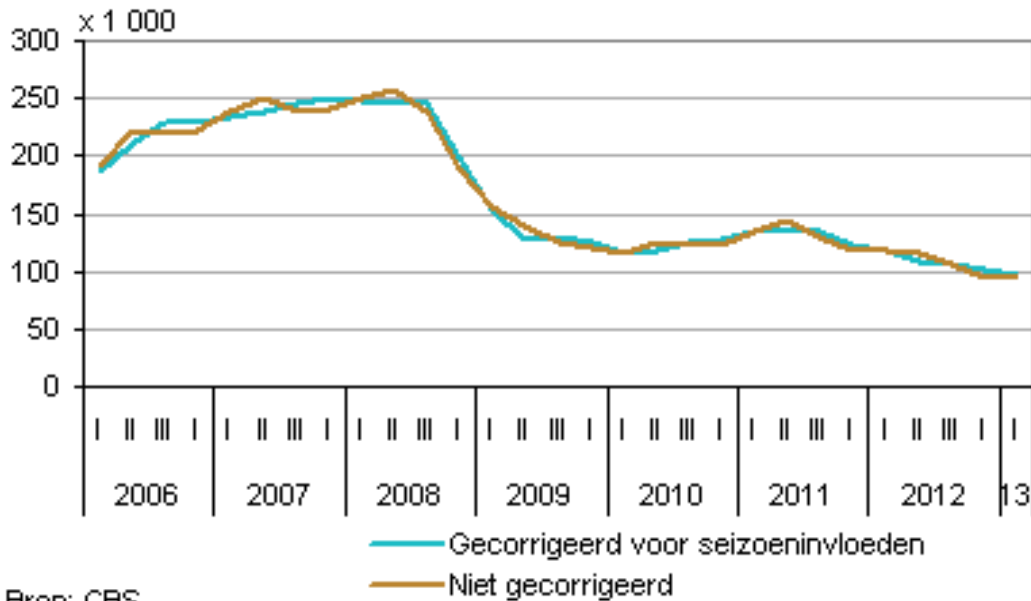
Los costes salariales contractuales aumentaron un 2,2% en el primer trimestre de 2013, un porcentaje más elevado que el de los salarios de convenio colectivo. Esto se debe fundamentalmente a los cambios en las cuotas de los seguros nacionales para el desempleo, incapacidad laboral y enfermedad.

Las cifras aún provisionales sobre el primer trimestre de 2013 se basan en estadísticas construidas sobre el 66% de los convenios colectivos. El porcentaje varía por sector. En el sector subvencionado y en las empresas privadas el porcentaje se sitúa por encima de la media de todos los sectores, mientras que en la Administración sólo se han firmado un 25% de convenios colectivos. Aproximadamente ocho de cada diez empleados está sujeto a un convenio colectivo.

Ofertas de trabajo

A finales de marzo, se contabilizaron 97.000 vacantes laborales abiertas, 5.000 menos que en el trimestre anterior, lo que muestra que sigue disminuyendo el número de ofertas laborales. El número de ofertas de trabajo es el más bajo desde en diez años.

Vacantes abiertas



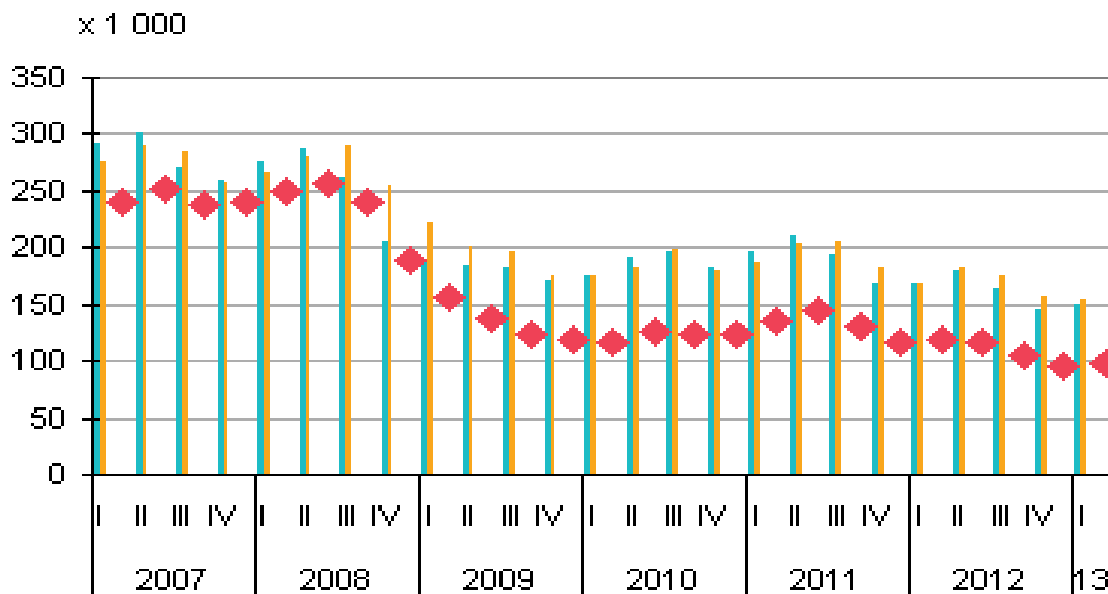
Leyenda

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = no corregidos

La evolución del número de vacantes laborales abiertas se determina a partir de la cantidad de vacantes que surgen y de las que se cubren. En el primer trimestre de 2013 han surgido 153.000 vacantes, 16.000 menos que en el año anterior. El número de vacantes cubiertas, con 150.000, también se sitúa por debajo del cuarto trimestre de 2012 y del mismo periodo del año anterior.

Ofertas de trabajo: afluencia, vacantes en curso



Bron: CBS

■ Ontstaan ■ Vervuld ◆ Openstaand

Leyenda

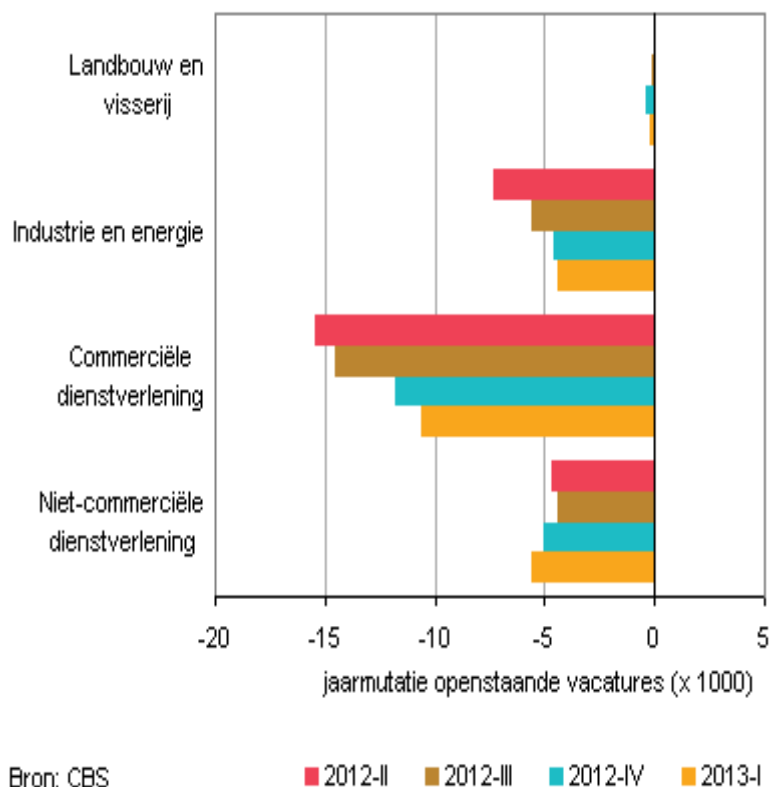
Ontstaan = Surgen

Vervuld = cubiertas

Openstaand = Existentes

Entre los diferentes sectores hay diferencias respecto del número de vacantes laborales abiertas. A finales de marzo había 97.000 vacantes laborales abiertas, 21.000 menos que en el año anterior. El sector de prestación de servicios comerciales contabilizó 59.000 vacantes laborales, 11.000 menos que en el año anterior. En casi todos los sectores ha disminuido el número de ofertas de trabajo, pero en el comercio es donde el descenso ha sido mayor. En la industria el descenso ha sido de 8.000

Vacantes en los diferentes sectores



Leyenda

Landbouw en visserij = Agricultura, y pesca

Industrie en energie = Industria y energía

Commerciële dienstverlening = Prestación de servicios comerciales

Niet commerciële dienstverlening = Prestación de servicios no comerciales

Jaarmutatatie openstaande vacatures (x1000) = Cambios anuales en vacantes abiertas (x1000)

FINANCIACIÓN DE LOS PLANES DE EMPLEO¹⁴

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo ha presentado recientemente unas medidas para la financiación de los planes de empleo. Afecta a proyectos ambiciosos y que conduzcan a un mayor número de puestos de trabajo o de puestos de prácticas para jóvenes, manteniendo la mano de obra y encauzando a los trabajadores amenazados de despido hacia un nuevo puesto de trabajo. Estos proyectos podrán obtener un 50% de financiación del Estado. Se trata de planes conjuntos en los que estén involucradas las organizaciones empresariales y sindicales.

Los planes de prejubilación y las medidas para que los empleados trabajen menos horas no entrarán en consideración en la cofinanciación, excepto que haya un plan específico con el que se contribuya claramente al mantenimiento del empleo y de las oportunidades para los jóvenes.

¹⁴ [Fuente: SZW, Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo](#)

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo ha enviado una carta a la Segunda Cámara (Congreso) en la cual se establecen las condiciones de los denominados planes sectoriales, una aplicación concreta de los pactos del Acuerdo Social firmados el pasado mes de abril con los interlocutores sociales.

Desde el ministerio se anima a empresarios y a trabajadores a comenzar rápidamente con los planes sectoriales; es muy importante que empresarios y sindicatos se pongan mano a la obra rápidamente para que la gente pueda mantener u obtener un puesto de trabajo.

Condiciones:

- La financiación será por un periodo máximo de dos años. De 1 de octubre a 31 de diciembre de 2013, se aprobarán las primeras solicitudes elegidas de los planes sectoriales. Estos planes podrán ser coordinados de antemano con el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo. Se han liberado 600 millones de euros para el periodo 2014-2015, pero debido al alto nivel de desempleo el ministerio ha adelantado una parte de los fondos para que ya puedan empezar a funcionar desde 2013.
- Empresarios y sindicatos de cada sector ya pueden ofrecer medidas para favorecer que la gente encuentre un trabajo o para orientar hacia un nuevo trabajo a los trabajadores amenazados de despido. Esto se puede llevar a cabo incluyendo formación, trabajo en prácticas o trabajos conjuntos de empleo y aprendizaje. Los trabajadores mayores podrán dedicar una parte de su tiempo de trabajo a la formación de trabajadores jóvenes. En el proyecto debe quedar muy claro porque es necesario la cofinanciación y la contribución estatal

Se ha nombrado a la Sra. Marjan Oudeman Presidente del Plan de acción para abordar la crisis.

REINO UNIDO

EL GOBIERNO LIBERA A LAS PYMES DE TRÁMITES BUROCRÁTICOS

Michael Fallon, secretario de Estado Empresas, tiene previsto anunciar la reducción de trámites burocráticos y obstáculos reglamentarios con el fin de mejorar la gobernabilidad corporativa de las PYMES.

La medida, que afectará a aquellas empresas que tengan hasta 50 empleados y estará vigente hasta 2014. El proceso será llevado a cabo a través de una rigurosa evaluación intergubernamental, que posibilitará que las empresas se eximan del cumplimiento de ciertos trámites obligatorios, si su cumplimiento resultara en una carga desproporcionada que les impida su crecimiento.

Algunas de las medidas que se adoptarán son las siguientes:

- Conceder más tiempo a las pequeñas empresas para que cumplan con las nuevas disposiciones legales, lo que significará que los cambios de los equipamientos o procesos puedan ser realizados en una fecha en la que convenga a las empresas.
- Simplificar el requisito que obliga a las pequeñas empresas a llevar registros, lo que significará que aquellas empresas con menor número de trabajadores tengan que dedicar menos tiempo a cumplimentar formularios y supervisar la gestión de datos de la empresa, como sucede con las grandes corporaciones.
- Proporcionar orientación y asesoramiento personalizado de modo que las pequeñas empresas puedan conocer inmediatamente cuáles son las modificaciones vigentes en la legislación y qué significado tienen para ellas.
- Modificar las obligaciones legales tales como las frecuencias de las inspecciones o requisitos para la concesión de licencias según el tamaño de la empresa, para garantizar que la normativa tenga un enfoque proporcional.

El Primer Ministro, David Cameron, se ha comprometido personalmente a dar mayor apoyo a las pequeñas empresas al anunciar la puesta en marcha de las recomendaciones formuladas en el reciente informe de Lord Young, asesor del Primer Ministro sobre temas relacionados con las empresas. El Gobierno tiene el firme compromiso de asegurar que las PYMES tengan el asesoramiento y la ayuda adecuados para ayudarles en su crecimiento.

El objetivo a medio plazo de la política económica del Gobierno es alcanzar “un crecimiento fuerte, sostenible y equilibrado que sea equitativamente compartido en todo el país”, y establece los siguientes cuatro objetivos:

- Crear el sistema fiscal más competitivo en el G20.
- Hacer de Reino Unido el mejor país para empezar, financiar e impulsar el crecimiento de las empresas.
- Favorecer las inversiones y las exportaciones como medio hacia una economía más equilibrada.
- Generar una mano de obra más cualificada y la más flexible en Europa.

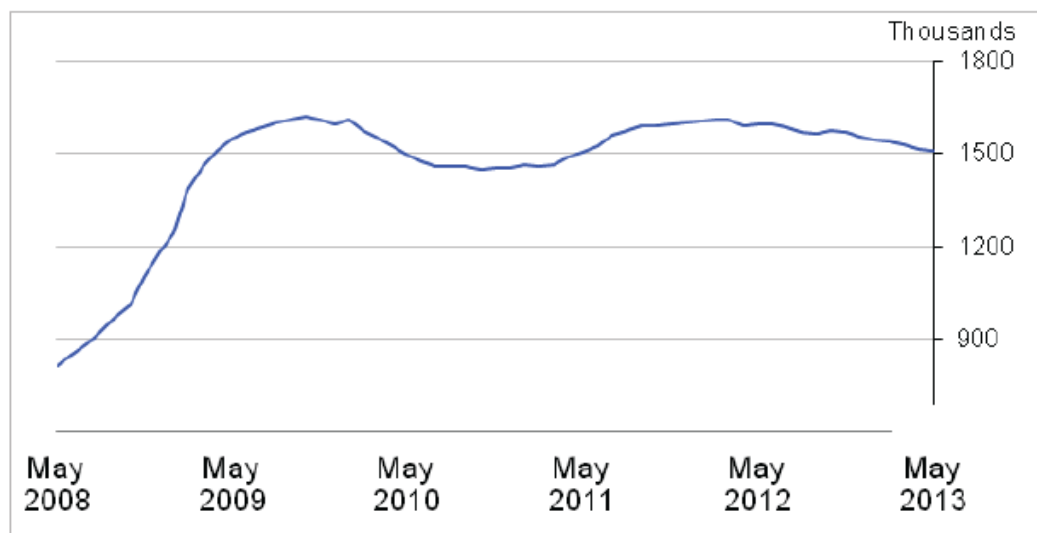
ESTADÍSTICAS DE EMPLEO/DESEMPLEO

La **tasa de desempleo** para el trimestre febrero-abril 2013 se situó en el 7,8%, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 2,51 millones de personas. Esto supone un

descenso de 5.000 personas respecto del período noviembre de 2012 a enero de 2013, pero un descenso de 88.000 respecto al mismo trimestre del año anterior.¹⁵

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 8.600 personas desde el mes de abril de 2013 y en 87.600 desde el mismo período del año anterior, situándose en 1,51 millones de perceptores.¹⁶

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

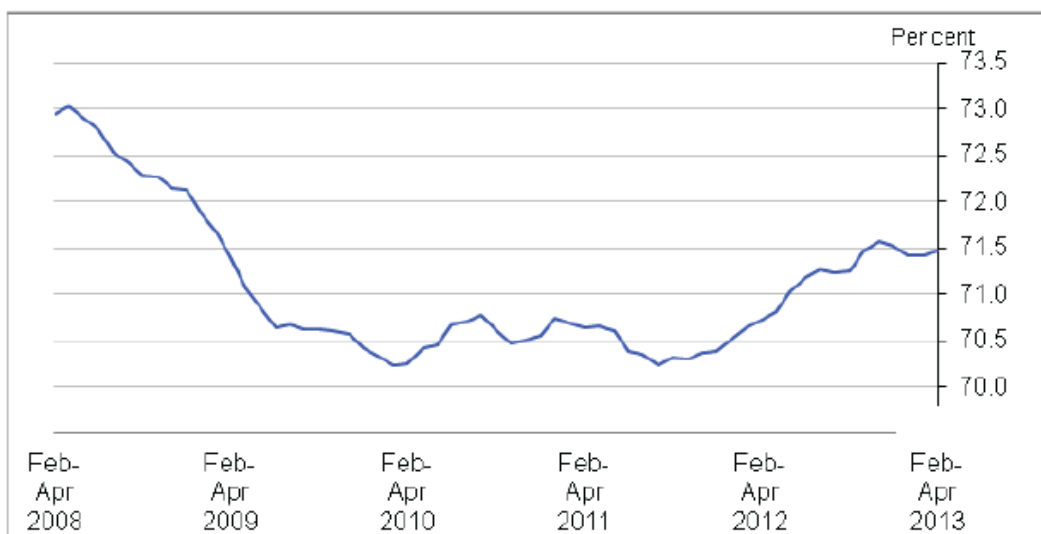
Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) experimentó un descenso del 0,1%, situándose en el 71,5% para el trimestre febrero-abril 2013.

¹⁵ 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.

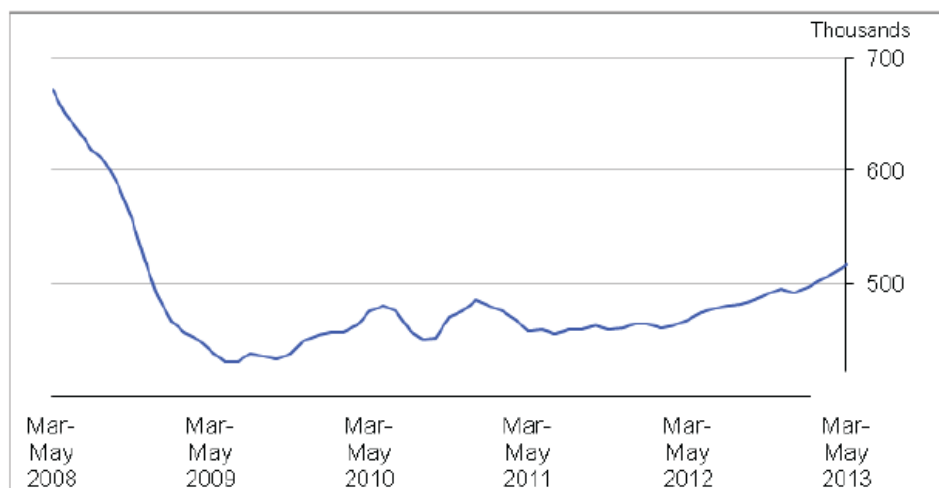
¹⁶ La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas 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 marzo a mayo de 2013, estuvieron **vacantes** 516.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento de 19.000 vacantes respecto del trimestre diciembre 2012-febrero de 2013 y de 48.000 con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes en los últimos cinco 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/rel/lms/labour-market-statistics/june-2013/statistical-bulletin.html>

RUMANÍA

LOS DATOS DEL I TRIMESTRE DE 2013

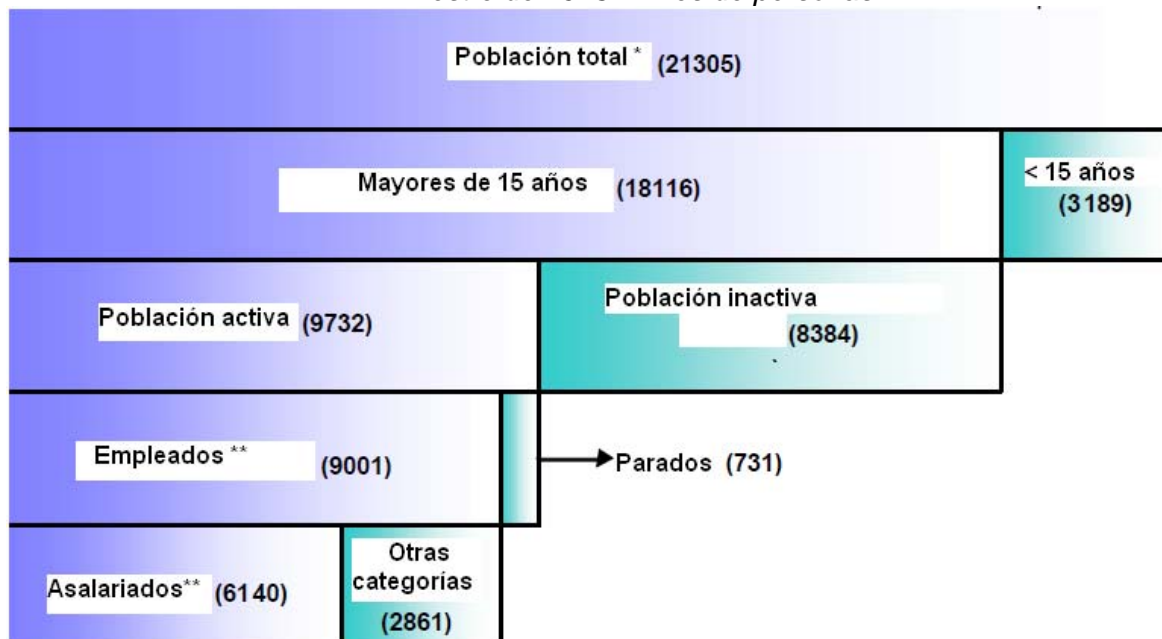
En el trimestre de referencia, la población activa en Rumanía estaba compuesta por 9.732.000 personas, de las cuales 9.001.000 estaban empleadas y 731.000 en busca de trabajo.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA, POR GÉNERO Y AMBIENTE DE TRABAJO I TRIMESTRE 2013

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Ambiente Urbano	Ambiente Rural
<i>Datos Absolutos (por mil)</i>					
Población activa	9.732	5.449	4.283	5.457	4.275
Ocupados	9.001	5.000	4.001	4.973	4.028
Parados	731	449	282	484	247
Población Inactiva	11.573	4.919	6.654	6.197	5.376
<i>Porcentajes</i>					
Tasa de Actividad	63,0	71,1	54,9	63,4	62,4
20-64 años	67,3	76,1	58,6	67,3	67,4
15-24 años	28,3	32,9	23,5	22,8	34,2
25-54 años	78,8	86,6	70,8	81,9	74,4
55-64 años	41,2	52,4	31,4	34,0	52,0
Tasa de Ocupación	58,1	65,1	51,1	57,8	58,5
20-64 años	62,3	69,9	54,7	61,4	63,5
15-24 años	21,6	25,2	17,8	15,2	28,3
25-54 años	73,3	80,0	66,5	75,6	70,2
55-64 años	39,8	50,2	30,8	32,2	51,2
Tasa de Paro	7,5	8,2	6,6	8,9	5,8
15-24 años	23,8	23,4	24,4	33,4	17,1
25 años y más	6,2	6,9	5,3	7,4	4,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN
I Trimestre de 2013 - miles de personas



* La población total y demás indicadores derivados no tienen en cuenta el saldo migratorio con el exterior
 ** Incluidas las Fuerzas Armadas y asimilados, así como quienes trabajan en el sector informal y en negro

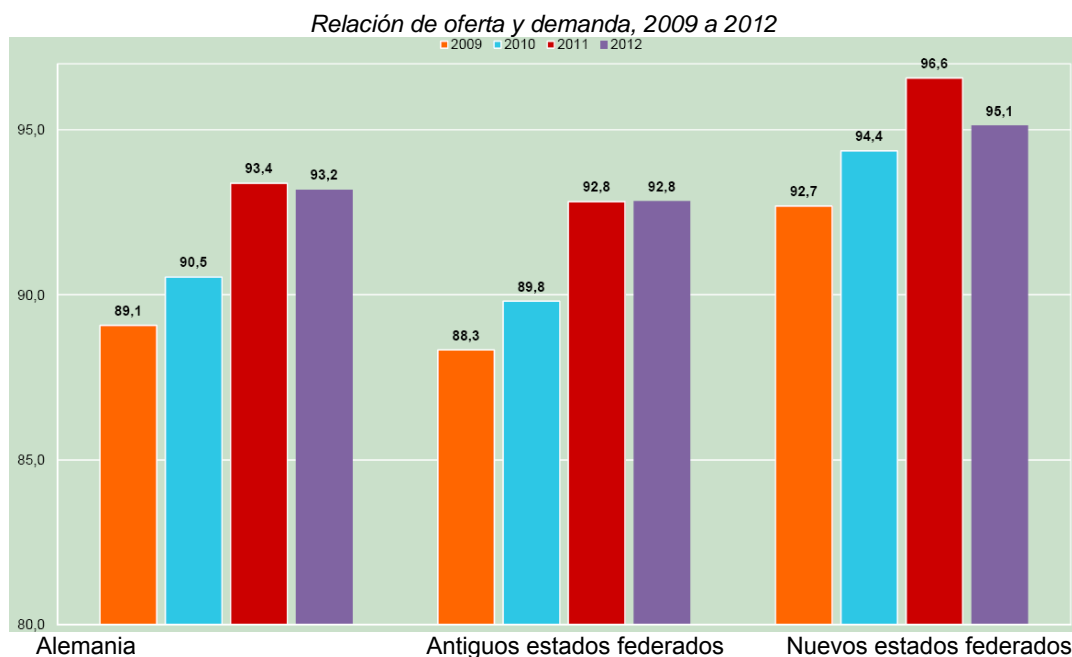
FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

INFORME DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2013

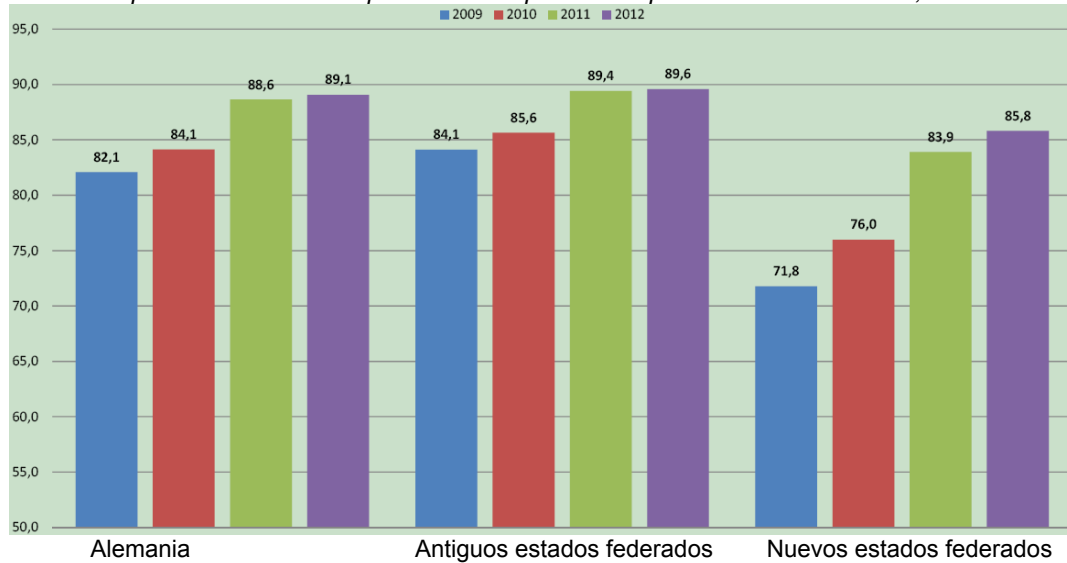
Datos básicos

Las cifras del Informe de formación profesional 2013¹⁷ presentado por el Ministerio Federal de Educación e Investigación reflejan una situación que en el año escolar de 2012/13 en principio no ha empeorado y sigue calificándose como satisfactoria. La cifra de solicitantes de un puesto de formación profesional que en el curso anterior no habían conseguido un puesto de formación profesional bajó un 3,3%, y la cifra de jóvenes que participaban en medidas transitorias de capacitación bajó un 6,4%. La cifra total de contratos de formación profesional firmados bajó un 3,2% a 551.272 (-18.108) lo que se debe principalmente al retroceso de puestos de formación profesional no empresariales (-15,0%), mientras que la cifra de puestos de formación profesional empresariales bajó sólo un 2,5%. Al mismo tiempo, la cifra de puestos de formación profesional no ocupados creció un 12,1% (+3.586) a 33.275, lo que supone una nueva marca máxima desde 1996 (34.947). Sobre todo muchas pymes no lograron cubrir sus puestos de formación profesional ofrecidos con solicitantes idóneos.



¹⁷ Informe sobre la formación profesional 2013 http://www.bmbf.de/pub/bbb_2013.pdf

Oferta de puestos de formación profesional empresariales por cada 100 solicitantes, 2009 a 2012



Una de las razones de que queden puestos por cubrir es el retroceso demográfico de jóvenes que finalizan el periodo escolar. En comparación con 2005, hubo 169.000 jóvenes menos que entraban en el mercado de formación profesional (ó 8.500 / un 1,6% menos que en 2011). Otra razón tiene que ver con el matching insuficiente de la oferta y la demanda de profesiones. Llama la atención que la cifra de solicitantes que no encontraron un puesto de formación profesional y que tampoco fueron integrados en una medida de preparación o capacitación para poder hacer una formación profesional creció un 38,2% (+4.325). Al mismo tiempo, la cifra de jóvenes que en vez de empezar una formación profesional tomaron parte en uno de dichos programas bajó un 6,4%.

Evolución de las cifras de contratos de formación profesional firmados, oferta y demanda, de 1992 a 2012

	Nuevos contratos de formación profesional	Puestos no ocupados	Solicitantes sin puesto de formación profesional	Oferta	Demanda	Relación oferta-demanda	Evolución en comparación interanual					
							Contratos		Oferta		Demanda	
							Total	%	Total	%	Total	%
1992	595.215	126.610	12.975	721.825	608.190	118,7						
1993	570.120	85.737	17.759	655.857	587.879	111,6	-25.095	-4,2	-65.968	-9,1	-20.311	-3,3
1994	568.082	54.152	18.970	622.234	587.052	106,0	-2.038	-0,4	-33.623	-5,1	-827	-0,1
1995	572.774	44.214	24.962	616.988	597.736	103,2	4.692	0,8	-5.246	-0,8	10.684	1,8
1996	574.327	34.947	38.458	609.274	612.785	99,4	1.553	0,3	-7.714	-1,3	15.049	2,5
1997	587.517	25.864	47.421	613.381	634.938	96,6	13.190	2,3	4.107	0,7	22.153	3,6
1998	612.529	23.404	35.675	635.933	648.204	98,1	25.012	4,3	22.552	3,7	13.266	2,1
1999	631.015	23.439	29.365	654.454	660.380	99,1	18.486	3,0	18.521	2,9	12.176	1,9
2000	621.693	25.690	23.642	647.383	645.335	100,3	-9.322	-1,5	-7.071	-1,1	-15.045	-2,3
2001	614.236	24.535	20.462	638.771	634.698	100,6	-7.457	-1,2	-8.612	-1,3	-10.637	-1,6
2002	572.323	18.005	23.383	590.328	595.706	99,1	-41.913	-6,8	-48.443	-7,6	-38.992	-6,1
2003	557.634	14.840	35.015	572.474	592.649	96,6	-14.689	-2,6	-17.854	-3,0	-3.057	-0,5
2004	572.980	13.378	44.084	586.358	617.064	95,0	15.346	2,8	13.884	2,4	24.415	4,1
2005	550.180	12.636	40.504	562.816	590.684	95,3	-22.800	-4,0	-23.542	-4,0	-26.380	-4,3
2006	576.153	15.401	49.487	591.554	625.640	94,6	25.973	4,7	28.738	5,1	34.956	5,9
2007	625.885	18.359	32.660	644.244	658.545	97,8	49.732	8,6	52.690	8,9	32.905	5,3
2008	616.342	19.507	14.515	635.849	630.857	100,8	-9.543	-1,5	-8.395	-1,3	-27.688	-4,2

2009	564.307	17.255	9.603	581.562	573.910	101,3	-52.035	-8,4	-54.287	-8,5	-56.947	-9,0
2009	564.307	17.255	15.487	581.562	579.794	100,3	***	***	***	***	***	***
2010	559.960	19.605	11.990	579.565	571.950	101,3	-4.347	-0,8	-1.997	-0,3	-7.844	-1,4
2011	569.380	29.689	11.325	599.069	580.705	103,2	9.420	1,7	19.504	3,4	8.755	1,5
2012	551.272	33.275	15.650	584.547	566.922	103,1	-18.108	-3,2	-14.522	-2,4	-13.783	-2,4

Fuente: Instituto Federal de Formación Profesional "BIBB"; Agencia Federal de Empleo "BA"

El Gobierno Federal se muestra convencido de que la pluralidad de vías de cualificación a través de la formación profesional dual (empresarial y escolar) y de estudios universitarios sigue garantizando el alto nivel profesional y el poder económico de Alemania. El sistema alemán de formación profesional es considerado uno de los principales factores que hacen posible que en Alemania el desempleo juvenil se eleve sólo al 8%, el nivel más bajo de Europa. No obstante, el Gobierno hace hincapié en la necesidad de explotar al máximo el potencial de mano de obra a través de la cooperación de la política, las empresas y las instituciones escolares. En particular se trata de mejorar la inclusión de jóvenes que tienen un trasfondo migratorio y aprovechar cualificaciones adquiridas en el extranjero.

Pronóstico para 2013

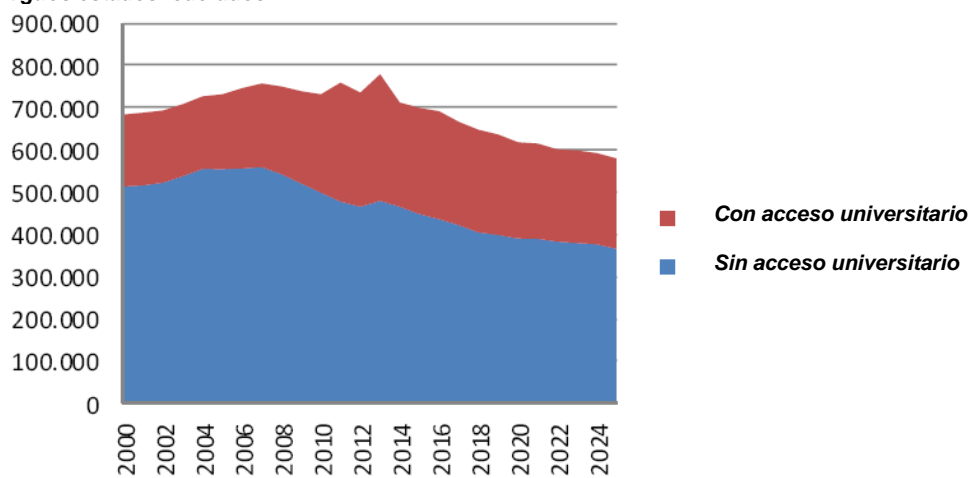
El informe pronostica para 2013 un retroceso de la oferta de puestos de formación profesional a aproximadamente 560.000, lo que correspondería a 22.000 menos que en 2012. En cuanto a la demanda se prevé por primera vez desde 2001 un incremento de la cifra de solicitantes que terminarán en 2013 el periodo escolar sin derecho de acceder a una universidad en 17.200 (+3,2%) a 551.800.

En 2014 la cifra de jóvenes que buscarán un puesto de formación profesional volverá a bajar a aproximadamente a 540.000, y en 2015 a 526.000, una tendencia que continuará a medio plazo. De esta forma, en 2013 podría darse una situación de escasez de puestos de formación profesional, aunque hay una serie de factores relevantes que todavía son difíciles de pronosticar.

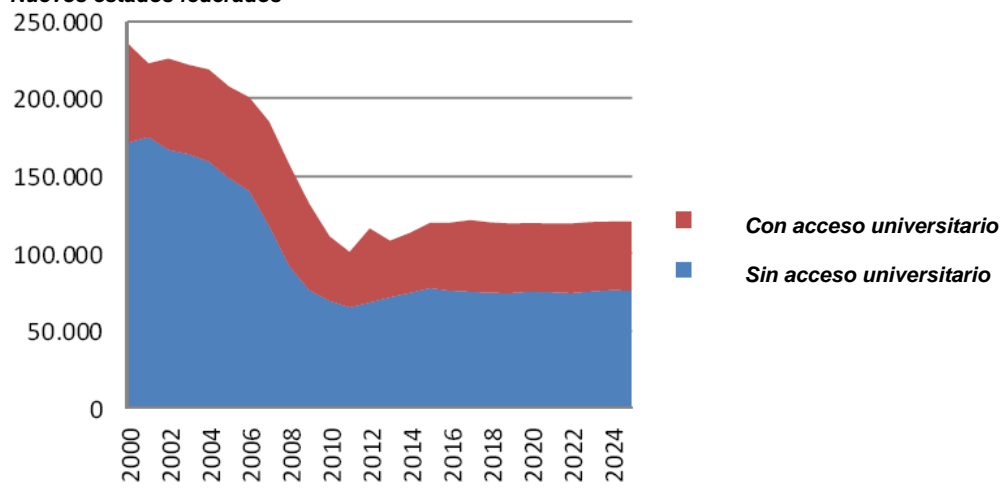
Hasta 2025 la cifra de jóvenes que terminan la escuela sin poder acceder a estudios superiores bajará en aproximadamente 92.000 (-17,2%), mientras que a su vez se producirá un retroceso de la cifra de jóvenes que optan por una carrera universitaria. Para las empresas, esta perspectiva supone un reto específico.

Evolución de la cifra de jóvenes que anualmente terminan las escuelas, 2000 a 2025

Antiguos estados federados



Nuevos estados federados



Fuente: Conferencia de Ministros de Cultura "KMK", Oficina Federal de Estadística "StBA", BIBB

Perspectivas de la formación profesional alemana con respecto a la colaboración internacional

A nivel europeo e internacional el sistema dual de formación profesional de Alemania se está convirtiendo en un modelo para otros Estados. El bajo índice de desempleo juvenil (8,0% frente al promedio de la UE de un 23,4%, o el nivel del desempleo juvenil en Grecia y España, de más del 50%), la estabilidad del sistema dual y el buen nivel de cualificación de los trabajadores especializados de Alemania son factores que acreditan el buen nivel de la formación de aprendices en Alemania. Los objetivos definidos para la UE en cuanto a la formación profesional hasta el año 2020, que apuntan a reformas nacionales de los sistemas de formación profesional, apuestan por el principio dual, es decir, una estrecha combinación de elementos escolares y de enseñanza práctica en las empresas.

El Gobierno de Alemania apoya esta iniciativa de establecer a nivel europeo la formación profesional centrada en los requerimientos prácticos de la economía, tal y como lo firmaron siete ministros europeos en el marco de un memorando común que implica medidas concretas de cooperación bilateral. A raíz de esta iniciativa, la Comisión Europea ha

declarado una alianza europea para los periodos de formación de aprendices en la UE, como se ha formulado en el concepto estratégico “Rethinking Education”, cuya implementación a nivel europeo comienza en este año. También en 2013 tendrá lugar el campeonato profesional “Worldskills”, de 2 a 7 de julio en Leipzig, en el que participarán los mejores aprendices de 60 estados y 50 profesiones. Este evento servirá como plataforma internacional para la presentación de la formación profesional dual.

A lo largo de 2012, Alemania firmó memorandos con España, Italia y Grecia sobre la cooperación bilateral en entorno de la formación profesional. La cooperación prevé el asesoramiento de sistemas, el intercambio de peritos y proyectos piloto en colaboración con la economía. El acuerdo firmado en diciembre de 2012 por Alemania, España, Grecia, Portugal, Italia, Eslovaquia, y Letonia, que cuenta con la participación de la Comisión Europea, prevé una serie de medidas concretas para la introducción del modelo alemán de formación profesional.

ITALIA

DESARROLLO DE LA "YOUTH GUARANTEE"

Al tiempo que el pasado 28 de junio de 2013 se aprobaba el Decreto Ley sobre medidas urgentes para la promoción del empleo juvenil en el que se establecen las bases para la aplicación y desarrollo de la Garantía Joven y para la recolocación de trabajadores beneficiarios de prestaciones de desempleo especiales, se hacía público un documento con propuestas concretas para su desarrollo, elaborado por el Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores (ISFOL) y por la Agencia Italia Lavoro, organismos dependientes del Ministerio de Trabajo de Italia, que ya lo han remitido al Ministro de Trabajo, Enrico Giovanini, para su supervisión.

Se trata de acciones de orientación, formación, aprendizaje y mediación para la inserción laboral o para el inicio de una actividad autónoma por parte de jóvenes. Es posible que esta semana se discuta este documento en el seno de la nueva estructura de coordinación que creó el Decreto Ley de 28 de junio, estructura que trabajará de forma experimental hasta diciembre de 2015, en espera de la definición del proceso de reordenación nacional de los servicios de empleo.

Las medidas incluidas están valoradas en 1.500 millones de euros, 1.000 para los próximos dos años y 500 para el año 2016. La previsión es que las actuaciones comiencen el 1 de enero de 2014, plazo muy corto de tiempo considerando la lentitud de la burocracia italiana y la falta de preparación de los recursos humanos disponibles.

Según la propuesta del ISFOL, se ofrecerá a los jóvenes una primera atención de cuarenta y ocho horas, repartidas de la siguiente manera: seis horas durante tres días para acciones de orientación y seis horas durante cinco días para formación.

La fase orientación servirá para realizar una evaluación de las competencias y valorar el currículum, destacar eventuales carencias en la formación y diseñar acciones (volver a la escuela, realización cursos especializados o un puesto de trabajo).

La formación se estructurará en diferentes módulos y ofrecerá unas competencias básicas y transversales que preparen al joven para la fase siguiente, considerada el punto clave del Programa Garantía Joven, el aprendizaje.

Este itinerario profesional ya es conocido en muchas regiones y ha dado buenos resultados, especialmente en el Norte. Funciona gracias al trabajo de las Oficinas de Empleo, hoy gestionadas por las provincias. La "Garantía Joven", necesita de una red eficaz de la que Italia carece todavía, ya que según el Subsecretario del Ministerio de Trabajo, Carlo Dell'Aringa, el número de Oficinas de Empleo es de 500, en las que trabajan entre 7.000 y 8.000 operadores, mientras que en Francia, en Alemania o en Inglaterra el número se multiplica por 10, y sus respectivos gobiernos invierten 5.000 millones, en vez de los 500 millones de Italia, por lo que no será fácil desarrollar el programa en solo seis meses.

El primer obstáculo, por tanto, es hacer funcionar lo que ya existe, por lo que se ha centralizado el esfuerzo en los dos organismos que ya trabajan en el ámbito del empleo, el ISFOL y la Agencia "Italia Lavoro".

El ISFOL, Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores, es un ente dependiente del Ministerio de Trabajo creado en 1972, y que desde 1999 tiene personalidad jurídica propia, autonomía científica, metodológica y administrativa. Trabaja en el campo de la formación, del empleo y de las políticas sociales con el fin de contribuir al crecimiento del empleo, a la mejora de los recursos humanos, a la inclusión social y el

desarrollo económico. Promueve actividades de estudio, experimentación, información y evaluación, formando parte del Sistema Nacional Estadístico Italiano. Por último, tiene un papel muy relevante en las actuaciones de los Programas Operativos del periodo de programación del Fondo Social Europeo del periodo 2007-2013.

La Agencia Italia Lavoro, es una Sociedad Estatal del Ministerio de Economía y de Finanzas de Italia, creado por ley, en 1998 como ente instrumental del Ministerio de Trabajo y de las Políticas Sociales, para el impulso y gestión de acciones en el campo del empleo y del trabajo, sobre todo en las zonas con más alto nivel de desempleo y a favor de las personas con más dificultades de inserción laboral y ofrece asistencia técnica a las Regiones, Provincias y Agencias de Colocación.

Estos dos organismos, junto con la nueva estructura de coordinación y supervisión creada por el Decreto Ley de 28 de junio, con sus 1.400 operadores especializados, formarán al resto del personal de las Oficinas de Empleo.

Existirá una Ventanilla Única para los jóvenes en todas las Oficinas de Empleo de regiones donde el número de personas que ni estudian ni trabajan de menos de 25 años superen el 25%, que son todas menos la región de Trentino Alto Adigio y Véneto.

Los jóvenes desempleados suscribirán un “contrato de servicio”, y se incluirán en un Banco de Datos creado por el Decreto Ley de 28 de junio, en el que también se incluirán las ofertas de las empresas (se animará a las empresas para que utilicen este nuevo sistema público).

El artículo 8 del citado Decreto Ley de 28 de junio de 2013 establece que, para coordinar las medidas de políticas activas de todos los organismos centrales y territoriales implicados en su desarrollo, se crea, en el Ministerio de Trabajo y de las Políticas Sociales un Banco de Datos de Políticas Activas y Pasivas, sin que ello suponga ningún coste adicional para las finanzas públicas, sirviéndose de los medios materiales y humanos ya disponibles en el Ministerio. En el Banco de Datos se recogerá toda la información sobre la persona desempleada y su itinerario de inserción laboral, con las actividades en las que haya participado para mejorar su empleabilidad. En esta base de datos centralizada que forma parte del Sistema Informativo de Trabajo, participan las regiones y provincias autónomas, el Instituto Nacional de Previsión Social, el Ministerio de Educación, Universidad e Investigación, las Universidades públicas y privadas y las Cámaras de Comercio.

Una vez inscrito en el Banco de Datos, el joven recibirá un documento con un microchip en el que se registrarán todas las actividades de su itinerario formativo y profesional, es decir, las horas de formación, las prácticas e incluso las prestaciones económicas que reciba.

En este proceso participarán también las Agencias de colocación privadas que al año pueden encontrar empleo para 300.000 o 400.000 personas a tiempo completo, pero deberán comprometerse a buscar empleo a los jóvenes con menos oportunidades para encontrar un puesto de trabajo. Se calcula que el coste de estas “48 horas” sea de 1.680 euros por cada joven (si se realizan a través de entidades privadas) y de 1.417 euros (si las realizan las Oficinas de Empleo). Si la financiación europea es de unos 500 millones al año (2014-2015) significa que solo se dispone de 400 euros para cada joven de menos de 25 años, y de 225 euros si se cuentan todos los que tengan menos de 29 años. Y a ello habría que sumarle el coste de las ayudas económicas que supone el aprendizaje o eventuales incentivos empresariales.

**RELACIONES LABORALES
Y
CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

PUBLICACIÓN DE LA LEY DE REFORMA LABORAL¹⁸

La ley 2013-504 de 14 de junio de 2013 sobre la reforma laboral (“sécurisation de l’emploi”) ha sido publicada en el Journal Officiel de 16 de junio de 2013. Ciertas medidas, principalmente los acuerdos de salvaguarda del empleo o el dispositivo de movilidad interna entrarán en vigor el 17 de junio de 2013. Otras medidas se aplicarán ulteriormente.

Evidentemente, el texto promulgado no contiene las disposiciones sobre la cláusulas de designación de los organismos aseguradores (organismos que garantizan al asegurado la parte del gasto sanitario no cubierto por la seguridad social) porque éstas han sido declaradas no conformes con la Constitución por el Conseil Constitutionnel.

Medidas aplicables a partir del 17 de junio de 2013

Estas medidas han entrado en vigor el 17 de junio de 2013:

- la posibilidad de firmar acuerdos de salvaguarda del empleo;
- la posibilidad de firmar acuerdos de movilidad interna;
- la posibilidad del trabajador de solicitar una movilidad geográfica con garantías (es decir, poder recuperar el antiguo empleo);
- la ampliación del ámbito de negociación de los planes de “gestión anticipada de empleos y carreras profesionales” (GPEC);
- la reducción de los plazos de prescripción;
- el plazo de un año concedido a las empresas pequeñas que sobrepasan el umbral a partir del cual es obligatorio consultar al comité de empresa, para que asuman el conjunto de sus obligaciones;
- las disposiciones sobre la prioridad de los despidos;
- la posibilidad de aplazar el final del permiso de reclasificación.

Otras medidas de la ley necesitan la publicación de decretos de aplicación, como por ejemplo:

- los plazos para consultar al comité de empresa;
- el baremo de las indemnizaciones por extinción consensuada de contrato;
- la posibilidad experimental de firmar un contrato de duración indefinida “intermitente” sin convenio o acuerdo colectivo, en tres sectores.

Medidas aplicables a partir del 1 de julio

Los artículos 18 (sobre el nuevo procedimiento de despido colectivo) y el 19 (sobre las obligaciones en materia de traspaso de empresa o centro de trabajo) se aplicarán a los procedimientos iniciados a partir del 1 de julio de 2013. En lo que se refiere a la aplicación del procedimiento de despido, este requería la publicación de un decreto que ha sido publicado en el Journal Officiel el 28 de junio. (Decreto nº 2013-554 de 27 de junio).

El aumento de las tasas para contratos de corta duración (medida aprobada para luchar contra la precariedad en el empleo) se aplica igualmente desde el 1 de julio.

¹⁸ Liaisons Sociales Quotidien nº 16367 de 18 juin 2013

Tiempo parcial

Para los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial, los empresarios deberán prever, salvo derogación, a partir del 1 de enero de 2014, una duración mínima de trabajo de 24 horas por semana. Para los contratos en vigor, esta duración mínima deberá aplicarse a partir del 1 de enero de 2016, salvo si el trabajador desea continuar con la duración inicialmente prevista.

Otra medida aplicable a partir del 1 de enero de 2014 es el aumento en un 10% del salario de las horas complementarias efectuadas hasta el límite de 1/10 de la duración inicial prevista en el contrato. Para las horas complementarias que superen este límite, los acuerdos colectivos pueden prever un aumento de remuneración que, en ningún caso, podrá ser inferior al 10%.

Por otra parte, conviene recordar que aquellos sectores en los que, como mínimo, tienen un 1/3 de sus efectivos a tiempo parcial, deben iniciar negociaciones sobre el tiempo parcial en los tres meses siguientes a partir de la fecha en que, como mínimo, 1/3 de los efectivos ocupa un empleo a tiempo parcial.

Mutualidad complementaria y previsión

Los agentes sociales deberán iniciar a partir de ahora negociaciones para que todos los trabajadores puedan disponer de una mutua aseguradora complementaria (entidad que cubre los gastos a cargo del asegurado, no cubiertos por el seguro social).

Si el 1 de enero de 2016 los trabajadores no disponen de una mutualidad aseguradora, es la empresa la que deberá asegurar la cobertura mínima legal que correspondería a dicha mutualidad.

Otras medidas

La ley impone la obligación a las empresas de crear una base única de datos (dos años para las empresas de menos de 300 trabajadores).

La entrada en vigor de la cuenta personal de formación prevista en ley tendrá lugar al término de la concertación entre Gobierno, región y agentes sociales y de una negociación interprofesional que deberá finalizar antes del 1 de enero de 2014.

La posibilidad de utilización diferida de los derechos a prestaciones por desempleo no utilizadas será efectiva cuando se firme un nuevo acuerdo sobre el seguro de desempleo.

CALIDAD DE LA VIDA LABORAL: UN PROYECTO DE ACUERDO ABIERTO A LA FIRMA¹⁹

A pesar de las tensiones, la negociación sobre la calidad de la vida laboral finalizó el 19 de junio. Los interlocutores sociales llegaron a un proyecto de acuerdo nacional interprofesional que reconoce la instauración de una negociación única relativa a la calidad de la vida laboral. Los sindicatos deberán pronunciarse en julio sobre su intención de firmar o no este texto.

Tras nueve meses de tensos debates sobre la calidad de la vida laboral y en vísperas de la 2ª Conferencia Social, “una negociación con fórceps” acaba de finalizar el 19 de junio, según afirmaciones de Jean-Michel Cerdan (CFTC). Su resultado es un proyecto de acuerdo

¹⁹ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 16370, de 21 de junio 2013

experimental, con una duración de tres años, denominado “acuerdo de etapa” por la totalidad de los sindicatos y de firma dudosa por ellos mismos. A pesar de la diversidad y el alcance, a veces relativo, de las medidas que incluye, este texto podría no obstante influir el diálogo social en la empresa a través, particularmente, de la instauración de una negociación única sobre la calidad de vida en el trabajo (QVT).

Instauración de una negociación única relativa a la calidad de la vida laboral

La instauración de esta negociación única constituye la medida estrella del proyecto de Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI), sobre la que algunos sindicatos todavía experimentan ciertas inquietudes.

Reagrupación de negociaciones obligatorias

Con carácter experimental, las empresas podrán decidir agrupar en una negociación única, y en el ámbito de un acuerdo colectivo mayoritario celebrado por un período de tiempo de tres años, las distintas negociaciones obligatorias que forman parte de la calidad de la vida laboral (tal acuerdo podría también negociarse por sectores).

A pesar de la solicitud de los sindicatos, el proyecto de ANI no establece la lista de las negociaciones en cuestión, pero sí añade que los temas sometidos a negociación obligatoria por el Código de Trabajo que no se retomen en el acuerdo, permanecerán sometidos a obligación de negociar.

La elección de las negociaciones y medidas aplicables se llevará a cabo sobre la base de un diagnóstico previo que « permitirá determinar los propios retos de la empresa », se elaborará tras analizar los instrumentos ya existentes en la misma (estrés, diversidad, seniors, gestión preventiva de empleos y competencias, etc.) y los dictámenes del Comité de Higiene y Seguridad y del Comité de Empresa. También deberán ser definidos a fin de poder evaluar la aplicación por el empresario de acciones relativas a los temas de negociación seleccionados.

Derecho de expresión de los trabajadores sobre su trabajo

Hay que subrayar que, a falta de este acuerdo colectivo, la calidad de la vida laboral deberá tratarse en la negociación relativa al derecho de expresión de los trabajadores, prevista en el artículo L. 2281-5 del Código de Trabajo.

Cometido de las instituciones representativas del personal (IRP)

Las IRP participarán en la elaboración del diagnóstico previo, basándose en la información de la que se disponga. También podrán ser asociadas a la aplicación de las acciones previstas en el acuerdo y al seguimiento de los grupos de expresión. Cuando ello proceda, el acuerdo deberá completar la naturaleza de la información comunicada a los IRP, principalmente al CSH.

Por otra parte, los interlocutores sociales solicitan de los poderes públicos autorización para poder llevar a cabo experimentaciones que deroguen al derecho común y que permitan simplificar y modernizar el ámbito de funcionamiento de los Comités de Seguridad e Higiene, particularmente en las empresas con establecimientos múltiples.

Fusión de la obligación de negociar sobre la igualdad hombre-mujer

Con el fin de simplificar y dotar de mayor eficacia a la negociación anual sobre la igualdad profesional, los interlocutores sociales desean que se fusionen la negociación anual relativa

a la igualdad entre hombres y mujeres (se puede alcanzar un acuerdo trienal, artículo L. 2242-5 del Código de Trabajo), y la relativa a la supresión de las diferencias de remuneración entre ellos (artículo L. 2242-7 del Código de Trabajo), sabiendo que en todos los casos esta última negociación continuará siendo anual.

Accediendo a una solicitud de los sindicatos, el empresariado ha aceptado no integrar en este dispositivo la obligación para las empresas de estar cubiertas por un acuerdo o plan de acción, en materia de igualdad profesional, so pena de sanción financiera, prevista en el artículo L. 2242-5-1 del Código de Trabajo.

Hay que subrayar en que la fusión de las negociaciones requiere la intervención del legislador para poder modificar el Código de Trabajo.

Las otras medidas del ANI

Carrera profesional de los trabajadores con permiso parental, con jornada parcial, utilización de las TIC, etc., el proyecto de acuerdo contiene una serie de medidas destinadas a mejorar la calidad de la vida laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la igualdad profesional.

Carrera profesional de los trabajadores con permiso parental

Con el fin de preparar su vuelta al trabajo y sus posibles necesidades de formación, el trabajador podrá beneficiarse, a petición propia y durante su permiso, de una entrevista con su empresario. En ella se analizarán los posibles efectos en la carrera profesional del período de permiso en la remuneración y la carrera del trabajador.

Carrera de los trabajadores con jornada parcial

La jornada parcial puede permitir que el trabajador concilie actividad profesional y vida familiar, pero no debe frenar la evolución de su carrera. Con este objetivo, la evolución profesional del trabajador se analizará durante la entrevista profesional que se celebra cada dos años, que se concede a cualquier trabajador con al menos dos años de antigüedad en la empresa (ANI de 5 de octubre de 2009). Las empresas deberán velar por que la totalidad de los puestos de trabajo y de los puestos de responsabilidad sean accesibles.

Armonización de la vida laboral y la vida familiar

Durante la entrevista mencionada más arriba, el trabajador podrá solicitar del empresario la posibilidad, por un período limitado, de ordenar sus horarios de trabajo. Por su parte, los interlocutores sociales deberán reflexionar sobre la armonización de derechos de los distintos permisos parentales y personales (condiciones de acceso, prestaciones) y la portabilidad de estos derechos.

Utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

Los interlocutores sociales estimularán a las empresas a buscar medios para evitar la falta de conciliación del trabajo en la vida familiar a través de las TIC (ordenadores portátiles, smartphones, etc.), regulando y estableciendo, por ejemplo, periodos de desconexión. También podrán sensibilizar a los trabajadores y a la empresa sobre el buen uso de las TIC.

Luchar contra los estereotipos sexuales y favorecer que los hombres se ocupen de las tareas de educación y cuidado de los hijos

Se invita a los interlocutores sociales a desarrollar, tanto por sectores como en las empresas, acciones destinadas a luchar contra los estereotipos sexuales, en particular los vinculados a la educación y cuidado de los hijos, a fin de evitar la estigmatización de las mujeres y permitir que los hombres puedan beneficiarse de los dispositivos de conciliación del tiempo de trabajo y vida familiar.

Informe de situaciones comparadas

Un grupo de trabajo nacional paritario deberá encargarse de llevar a cabo un trabajo de reflexión sobre la utilización de los elementos de la única base de datos creada por la Ley de Protección del Empleo, que incluye información en relación con la distribución de los empleos con jornada parcial y la remuneración de los trabajadores, a efectos de que el análisis en la comparación de hombres y mujeres sea más eficaz. Con esta misma perspectiva se elaborará un indicador de promoción según sexos.

ITALIA

TRABAJO IRREGULAR: EL RESULTADO DE LA INSPECCIÓN EN EL PRIMER TRIMESTRE

En los tres primeros meses del año han sido inspeccionadas 65.589 empresas, por parte del Ministerio de Trabajo, fuerzas del orden y demás entes encargados de la vigilancia, con un aumento del 7% respecto a las inspecciones realizadas en el primer trimestre de 2012. En el 62% de las empresas inspeccionadas han resultado irregularidades.

«Un esfuerzo extraordinario a pesar de la escasez de recursos a disposición», ha subrayado el Ministro Giovannini durante la presentación de los resultados de la actividad de inspección. Ratificando el compromiso que se ha asumido para 2013, de alcanzar las 240.000 inspecciones para detectar cualquier forma de irregularidad en la gestión de las relaciones laborales, el Ministro ha recordado las medidas contenidas en el Decreto Ley 76/2013 recién aprobado, incluida la importancia atribuida a la protección de los trabajadores bajo el perfil de la regularidad contractual y en materia de salud y seguridad. A tal respecto, ha recordado Giovannini, el Decreto prevé que la revalorización del 9,6% de las sanciones en caso de irregularidad se utilice, en parte, para proyectos y actuaciones ligados a la seguridad.

Entre los resultados del primer trimestre, se registra una disminución del trabajo negro (-8% respecto al mismo período de 2012), con el descubrimiento de 21.866 trabajadores totalmente sumergidos. En cuanto a la incidencia del trabajo irregular por sectores, la mayor concentración se confirma en la construcción (55% de las empresas inspeccionadas), en agricultura (50%) y en los sectores terciario e industrial (en ambos se ha dado un 46% de irregularidad).

Entre las distintas tipologías de infracción, las formas de "descentralización productiva" irregular alcanzan niveles muy preocupantes, con 4.900 infracciones (+96% de los ilícitos del mismo tipo descubiertos el año pasado). En segundo lugar está la utilización distorsionada de formas contractuales (como las colaboraciones por proyecto, falsos autónomos, asociaciones en participación, etc.), que afectan a 5.227 trabajadores (+84%).

El cuadro siguiente resume los resultados de las inspecciones en el primer trimestre de este año.

SEGUIMIENTO ACTIVIDAD DE VIGILANCIA - I TRIMESTRE 2013					
DATOS NACIONALES					
Ente	Empresas inspeccionadas	Empresas con irregularidades	Trabajadores irregulares	Trabajadores totalmente en negro	Recuperación de cuotas evadidas
Ministero del Lavoro e delle politiche sociali	39.734	19.572	45.163	10.557	€ 114.458.327,00
INPS	20.564	16.747	22.324	9.013	€ 309.312.771,00
INAIL	5.291	4.673	17.885	2.296	€ 9.441.507,00
TOTAL	65.589	40.992	85.372	21.866	€ 433.212.605,00

62%	% Empresas irregulares sobre el total de empresas inspeccionadas
26%	% trabajadores en negro sobre total trabajadores irregulares

PAÍSES BAJOS

PARTICIPACIÓN LABORAL DE PADRES CON HIJOS PEQUEÑOS²⁰

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Asscher, ha enviado un comunicado a la Segunda Cámara holandesa (Congreso) en la que informa de la evolución de la participación laboral en el primer trimestre de 2013, en relación con el uso y oferta de guarderías y con el precio medio por hora de las guarderías. En el mismo adjunta, además, datos sobre la evolución de la participación laboral de padres y madres en los tres primeros meses de 2013.

Evolución de la participación laboral

La desfavorable evolución del empleo se plasma en la evolución de la participación laboral. En el primer trimestre de 2013, ha bajado la participación laboral de mujeres y hombres; respectivamente en 0,7 y 1,6 puntos porcentuales. Las tablas que se muestran a continuación contienen la evolución en mujeres y hombres.

Participación laboral neta de mujeres y madres con niños pequeños

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	1er trim 2013
Mujeres 15-65	55,2	57,3	59,2	59,7	59,7	60,2	60,6	59,9
Mujeres 25-35	75,4	77,1	79,2	79,1	79,2	78,4	77,9	76
Mujeres 35-45	67,9	71	73,2	74,4	74,3	74	73,5	73,4
Madres (miembros de una pareja)	62,3	65,6	68	69,1	69,7	70,5	71	70,5
Madres solas	57	59,6	63,3	63,3	63,8	64,6	63	60,9
Madres con hijos de 0 a 12 años	63,3	66,2	69,4	70,4	70,6	71,1	71,5	70,4

Fuente: CBS Oficina Central de Estadística

En el caso de las mujeres, su participación ha bajado en todos los tramos de edad. El mayor descenso se ha producido en el tramo de entre 25 y 35 años (del 77,9% al 76%). La de las madres con hijos pequeños ha bajado del 71,5% al 70,4%. Dentro de este grupo, el mayor descenso se registra entre las madres que viven solas, en el que el porcentaje ha pasado del 63% al 60,9%.

Participación laboral neta de hombres y padres con niños pequeños

				2009	2010	2011	2012	1er trim 2013
Hombres 15-65				75,9	74,5	74,2	73,7	72,1
Hombres 25-35				89,5	87,8	86,3	85,3	82,9
Hombres 35-45				92,0	90,7	90,0	88,9	86,9
Padres (miembros de una pareja)				92,4	91,7	91,8	91,4	90
Padres solos				80,9	79,8	80,5	79,3	77,4
Padres con hijos de 0 a 12 años				94,2	93,3	93,4	93,2	91,2

²⁰ Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

Entre los hombres, el mayor descenso se registra entre el grupo de edad de 25 a 35 años (del 85,3% al 82,9%). La participación laboral de padres con hijos pequeños ha bajado del 93,2% al 91,2%.

Evolución de las horas de trabajo en mujeres con hijos

La evolución en el número de horas trabajadas por mujeres con un hijo de entre 0 y 3 años y con un hijo de entre 4 y 12 años se puede ver en la tabla que se muestra a continuación.

Ha aumentado el número de mujeres con un hijo de entre 0 y 3 años y con un trabajo de menos de 23 horas por semana, mientras que el porcentaje de este tipo de mujeres que trabaja más de 24 horas por semana ha disminuido. Entre las familias con un hijo de entre 4 y 11 años de edad, el número de mujeres con un trabajo de entre 12 y 23 horas por semana ha disminuido, mientras que ha aumentado el porcentaje de estas mujeres con un empleo de más de 24 horas por semana.

Trabajo entre mujeres en % de familias en las cuales trabajan ambos padres

		2011	2012	1er trim. 2013
% de familias en las cuales hay un hijo pequeño de 0 a 3 años y en la cual ambos padres, 15-64 años, trabajan (1 hora o más por semana)	0-12 horas activas	6,3	6,3	6,4
	12-23 horas activas	30,5	27,5	28,4
	24 o más horas activas	63,4	66,2	65,2
% de familias en las cuales hay un hijo pequeño de 4 a 11 años y en la cual ambos padres, 15-64 años, trabajan (1 hora o más por semana)	0-12 horas activas	9,5	9,4	9,7
	12-23 horas activas	42,3	40,2	38,2
	24 o más horas activas	48,2	50,5	52,1

Fuente: CBS Oficina Central de Estadística

SUECIA

OBLIGACIÓN DE NOTIFICAR EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES A SUECIA²¹

El 1 de julio de 2013, entró en vigor un Reglamento, el “Reglamento sobre la notificación del desplazamiento de trabajadores” (SFS 2013:352)²², por el que se obliga a un empresario extranjero notificar que tiene trabajadores desplazados en Suecia.

El objetivo de las modificaciones, es que Suecia pueda cumplir sus obligaciones en virtud de la “Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios”, y para que la Ley (1999:678) sobre el desplazamiento de trabajadores funcione en la práctica.

Las enmiendas a la Ley (1999:678) sobre el desplazamiento de trabajadores, a través del “Reglamento sobre la notificación del desplazamiento de trabajadores” (SFS 2013:352), significan que un empleador, que desplaza a trabajadores a Suecia, por ley, tiene que notificar el desplazamiento, así como notificar que tiene una persona de contacto en Suecia. La notificación se hace a la Dirección Sueca para el Medio Ambiente de Trabajo – *Swedish Work Environment Authority* (con siglas AV por su nombre en sueco – *Arbetsmiljöverket*).

La persona de contacto en Suecia debe estar autorizada para recibir notificaciones en nombre del empleador. Esta competencia se considerará válida mediante la notificación de la persona de contacto. Esta persona también debe ser capaz de facilitar documentación que demuestre que se cumplen los requisitos de la Ley (1999:678) sobre el desplazamiento de trabajadores.

La Dirección Sueca para el Medio Ambiente de Trabajo es responsable de supervisar que se cumplan los requisitos de dicha ley. Si un empleador no notifica el desplazamiento de su trabajador (o trabajadores), o deja de nombrar y notificar sobre una persona de contacto, se impone una sanción en forma de una multa de 20.000²³ coronas suecas (aprox. 2324 euros). Un empleador que no notifica sobre el cambio de la gestión de su empresa o que haga una notificación falsa o incompleta, o que tenga una persona de contacto que no cumpla con sus obligaciones, puede ser ordenado hacer una corrección. Dicho orden de rectificación puede ser combinado con una multa.

Datos importantes

No hace falta registrar un trabajador que trabaja solamente cinco (5) días en Suecia. Si un trabajador va a realizar un servicio por más de cinco (5) días en Suecia, la empresa extranjera tiene que notificarlo a dicha autoridad sueca.

Las personas de viaje de negocio del tipo “*Business Trips*”, también tienen que registrarse, si su estancia en el país supera los cinco (5) días.

A partir del sexto (6) día, hay que darse de alta en el registro de la Autoridad Sueca para el Medio Ambiente de Trabajo – *Swedish Work Environment Authority* (con siglas AV por su

²¹ Fuentes: Página Web del Ministerio de Empleo, página Web de la Autoridad Sueca para el Medio Ambiente de Trabajo.

²² *Ordinance on Reporting Foreign Postings* (2013:352). http://www.av.se/inenglish/Report_posting/

²³ EUR = SEK 8,6052 (coronas suecas). 19.07.2013. Banco Central de Suecia. www.riksbank.se

nombre en sueco – *Arbetsmiljöverket*) en su página Web. Notificación sobre un trabajador desplazado – “*Report a Foreign Posting*”.²⁴ Se da de alta con un código y una contraseña.

Los datos que se requieren, son los siguientes:

- Nombre del empleador/ la empresa y el lugar de trabajo/la sede de la empresa.
- Datos de contacto de un “representante autorizado” de la empresa (puede ser en el país de origen o un trabajador que se desplaza).
- El tipo de servicios que van a ofrecer en Suecia.
- Duración prevista del desplazamiento.
- Lugar en donde los servicios se llevaran a cabo.
- Datos personales de los trabajadores desplazados.
- Detalles acerca de la persona de contacto designada; número de identificación personal/ fecha de nacimiento, dirección y teléfono en Suecia y correo electrónico.

En dicha página Web, puede encontrar FAQ’s (Preguntas más frecuentes) sobre los tipos de datos que se deben registrar, sobre la persona de contacto en Suecia, sobre la vigilancia de la ley y sobre multas.

Disposiciones que regulan el registro

*Foreign Posting of Employees Act (1999:678) y the Ordinance on Reporting Foreign Postings (2013:352)*²⁵

²⁴ Se da de alta en “Report a Foreign Posting”: http://www.av.se/inenglish/Report_posting/

²⁵ En sueco *Förordning (2013:352) om anmälningskyldighet vid utstationering av arbetstagare*

ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

ALEMANIA

INFORME DEL GOBIERNO SOBRE DEMOGRAFÍA

El pasado mes de mayo el Gobierno Federal presentó el Informe sobre demografía²⁶ elaborado por el Ministerio Federal de Interior, brinda una completa descripción de la situación demográfica en Alemania, haciendo hincapié en aspectos que en el futuro requerirán de actuaciones.

El informe describe la evolución demográfica y sus repercusiones en cada uno de los ámbitos de la vida y de la política, presenta las medidas iniciadas por cada uno de los departamentos ministeriales y muestra una proyección hacia el futuro.

La evolución demográfica en Alemania está caracterizada por bajos índices de natalidad y por la reducción de la población. Por otro lado aumenta la expectativa de vida, lo que deriva en un envejecimiento paulatino de la población. Al mismo tiempo en Alemania el crecimiento de la cuota de inmigrantes o hijos de inmigrantes es más rápido que en otros países desarrollados. La evolución demográfica repercute en todos los ámbitos sociales y económicos de Alemania, de ahí que a lo largo de las próximas décadas vayan a producirse profundos cambios estructurales.

Cifras claves y tendencias

Desde 2003 se registra una continua reducción de la población alemana, debida a que la cifra de fallecimientos es superior a la de nacimientos y la inmigración ya no es suficiente para compensar esta discrepancia. Los expertos pronostican que en los próximos años esta tendencia continuará.

Según los cálculos modelo presentados por la Oficina Federal de Estadística, hasta 2060 la población residente en Alemania bajará de 81,7 millones en marzo de 2011 a 65-70 millones de personas, lo que equivaldría a un retroceso de un 15-21% dentro de 50 años. Esto también significará la disminución de la población activa. En la actualidad, la quinta parte de la población tiene menos de 20 años y otra quinta parte es mayor de 65. En 2030 el 29% de la población tendrá 65 años o más, y en 2060 una de cada tres personas (34%) tendrá por lo menos 65 años.

Alemania es uno de los países con menor natalidad. Después del “baby boom” de los años 60 se produjo un rápido descenso de la natalidad que suele explicarse con la introducción de la píldora anticonceptiva. Desde mediados de los años setenta la tasa de natalidad viene manteniéndose en el nivel de 1,4 hijos por mujer. En particular se registra una cifra elevada de mujeres con altas cualificaciones que no tienen hijos. Por otra parte ha cambiado el concepto tradicional de la familia. La expectativa de vida crece, como ocurre también en otros países desarrollados, casi tres meses cada año. En gran medida este incremento estadístico se debe al retroceso de la mortalidad infantil y juvenil, mientras que desde hace más de seis décadas aumenta claramente la edad de las personas mayores. Esta evolución es consecuencia del bienestar económico, de la mejora de las condiciones de trabajo, así como del progreso de la medicina.

La Oficina Federal de Estadística calcula que hasta 2060 la expectativa de vida de varones recién nacidos se verá ampliada en ocho años a 85 años, y la de las niñas en siete a 89,2 años. No obstante, seguirá habiendo diferencias entre los diferentes grupos sociales para

²⁶

http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2012/demografiebericht.pdf?__blob=publicationFile

alcanzar esta expectativa de vida, si bien mejorarán las condiciones físicas y psíquicas de las personas de edad.

En las últimas décadas se registró un elevado saldo migratorio de Alemania. La entrada de inmigrantes ayudó a compensar o demorar el proceso de envejecimiento. En 2008 y 2009 la cifra de emigrantes excedió la cifra de inmigrantes, pero en 2010 volvió a registrarse un superávit de inmigrantes de 128.000, personas lo que equivale al promedio de los años 2000 a 2007.

Dentro de Alemania, la evolución demográfica difiere mucho por regiones. Algunos länder se ven afectados por un continuo descenso de la población, mientras que otros van creciendo. En las regiones rurales los cambios demográficos tienen lugar con mayor rapidez, en particular en los länder del este del país. Dichas zonas se ven afectadas adicionalmente por procesos migratorios que tienen lugar dentro de Alemania. Pero también zonas rurales y urbanas en la parte occidental del país comienzan a sufrir el impacto de la evolución demográfica.

Familia y sociedad

Para la evolución demográfica la familia tiene una función crucial. La mayoría de las personas residentes en Alemania reconoce esta función, concediendo a la familia el espacio donde se desenvuelven la responsabilidad y la solidaridad, abarcando a las personas de las diferentes generaciones.

En las últimas décadas se han observado cambios del concepto de la familia. Otras formas de convivencia distintas a la familia clásica de una pareja heterogénea con hijos, así como familias monoparentales, ya no se consideran exclusiones sino otras formas posibles de la vida familiar. Desde el punto de vista político uno de los objetivos claves de la política familiar es la intensificación de la protección contra la pobreza. En 2008 las transferencias del Estado para la política familiar sumaron 114.800 millones de euros, de los cuales 24.000 millones de euros se destinaron a prestaciones económicas para familias (prestación por maternidad, prestación parental, subsidio familiar por hijos, reconocimiento de periodos de educación por parte del seguro de pensiones, seguro gratuito de hijos en el seguro médico de los progenitores, suplementos por hijos para personas con pocos ingresos, etc.).

No obstante, en la decisión de tener hijos influye considerablemente la posibilidad de conciliar vida laboral y vida familiar, lo que sigue perjudicando sobre todo a las mujeres. Mientras que muchas mujeres renuncian a tener hijos en favor de su carrera profesional, también muchas madres renuncian a sus puestos de trabajo o reducen su volumen de trabajo durante muchos años para el cuidado de sus hijos. De esta forma, a menudo se produce un conflicto entre dos de los objetivos principales de vida de las mujeres. Si por una parte la actividad laboral de las madres contribuiría a aumentar la estabilidad económica de las familias, por otra el mejor aprovechamiento de su potencial laboral beneficiaría al mercado de trabajo de Alemania y, por consiguiente, a su economía.

De esta forma, la ampliación de la oferta de atención a menores durante la actividad laboral de sus padres goza de prioridad. Estas ofertas a jornada completa tendrían que extenderse también a los menores de edad escolar. En la actualidad una de cada dos familias experimenta dificultades para compaginar trabajo y familia.

Migración e integración

Los pronósticos actuales predicen una inmigración neta anual de 100.000-200.000 personas. Mientras que la reagrupación familiar o la reinmigración de repatriados alemanes van bajando, vuelve a subir la cifra de inmigrantes laborales. Todo parece indicar que en los próximos años la economía alemana necesitará más trabajadores especializados de los que están disponibles en el mercado laboral de Alemania. De esta forma, la inmigración neta de trabajadores cualificados ayudará a mantener los índices de productividad y crecimiento.

Con este objetivo el Gobierno Federal se ha propuesto suprimir barreras burocráticas para la inmigración de trabajadores cualificados y mejorar las condiciones marco para que los inmigrantes puedan fundar empresas o negocios en Alemania. Por otro lado, se buscan estrategias para adaptar la cualificación profesional de los inmigrantes e incentivar su disposición de integrarse en la sociedad alemana.

Resulta difícil prever cuántos trabajadores y qué profesiones y cualificaciones se requerirán a medio plazo en qué regiones. A tal propósito se ha creado un monitor de empleo (“job monitor”) que cuenta con el apoyo científico y que tiene como objetivo averiguar las medidas más apropiadas para cubrir las necesidades del mercado laboral alemán.

Desde los años setenta, la cifra de emigrantes de Alemania se ha visto casi triplicada. En 2010 se registraron 141.000 emigrantes alemanes y 115.000 inmigrantes alemanes, de los que la mayor parte son emigrantes retornados. El Gobierno Federal apoya periodos de estancia en el extranjero para adquirir cualificaciones adicionales, mientras que la emigración definitiva de alemanes se considera una pérdida de capital humano. De ahí que el Gobierno Federal apueste por incentivos para alemanes dispuestos a retornar.

La política de integración tiene como objetivo la plena participación de los inmigrantes en la vida económica, cultural y social de Alemania. Con las medidas de inserción se intenta conseguir que los inmigrantes tengan las mismas oportunidades que la población residente, independientemente del origen nacional, étnico o religioso. Un elemento clave de estos esfuerzos es el “curso de integración”, introducido en 2005 como oferta básica para todos los inmigrantes residentes en el país o que acaban de inmigrar. En dichos cursos, los inmigrantes aprenden alemán y obtienen conocimientos básicos sobre la vida en Alemania. Hasta finales de 2010 más de 900.000 personas obtuvieron el derecho de participar en tal curso.

Economía, trabajo, educación e investigación

Hace más de diez años empezó el retroceso de la población activa. Gracias al incremento de la cifra de ocupación de mujeres y personas mayores, así como en el transcurso de la disminución del desempleo, en los últimos años se registró no obstante un incremento continuo de la población ocupada. En la actualidad, en Alemania viven 49,8 millones de personas en edad laboral (de 20 a 64 años).

Los pronósticos indican que a partir del año 2015 el retroceso de la población activa ya no podrá compensar el aumento de la ocupación. Este proceso se acelerará a partir del año 2020, cuando empiece a jubilarse la generación del “baby boom” de los años sesenta. En comparación con 2010, hasta 2030 la cifra de personas activas disminuirá en 6,3 millones, suponiendo que a partir de del año 2020 la cifra neta de inmigrantes suba a anualmente 200.000. Así, habrá que buscar vías para aprovechar mejor el potencial profesional e innovador de la población activa, sobre todo de mujeres, personas mayores y personas discapacitadas. Uno de los elementos intrínsecos de las estrategias a desarrollar es la política de igualdad dentro de las empresas.

Cuanto más baja es la cualificación laboral, más alto es el riesgo de quedar sin trabajo. La elevada cifra de jóvenes sin título escolar o de formación profesional requiere medidas que ayuden a mejorar sus oportunidades en el mercado laboral. La elevación del nivel de cualificación profesional de la población supondría un impulso para el crecimiento económico y aumentaría la productividad. De esta forma, pese a la evolución demográfica y el retroceso de la cifra de niños y jóvenes, las inversiones en la educación y formación profesional son imprescindibles para que el volumen de fondos invertidos se mantenga por lo menos en el nivel actual.

Previsión de jubilación

El sistema alemán de previsión para la jubilación consta de tres pilares: el seguro obligatorio de pensiones, el seguro empresarial y el seguro capitalizado (privado) para la jubilación. De estos tres pilares, el más importante es el seguro obligatorio de pensiones. Existen otros sistemas de previsión, por ejemplo para funcionarios, empleados del servicio público, agricultores, artistas, etc.

En el marco de la evolución demográfica las prestaciones proporcionadas por el seguro obligatorio de pensiones resultan insuficientes para cubrir el sustento de vida de cada vez más personas, por lo que aumenta la importancia de los demás pilares de previsión. En 2010 los sistemas de previsión para la jubilación transfirieron a los pensionistas o supervivientes aproximadamente 293.000 millones de euros. El seguro obligatorio de pensiones es un sistema de reparto, es decir un sistema de seguro solidario basado en cuotas obligatorias pagadas por los trabajadores en actividad y sus empleadores. La evolución demográfica implica que cada vez menos trabajadores tienen que cubrir con sus cuotas las pensiones de cada vez más personas jubiladas. Esto implicaría un aumento progresivo de las cuotas al seguro de pensiones y una reducción los importes transferidos a los pensionistas. Tal automatismo pondría en peligro el crecimiento y el empleo. En la última década, la administración alemana ha iniciado una serie de reformas para controlar este proceso. La decisión más importante es el aumento de la edad de jubilación. Hasta el año 2029 la edad regular de jubilación subirá de forma escalonada de 65 a 67 años. Con esta reforma se contrarresta también la inminente falta de mano de obra especializada.

Sanidad y dependencia

El hecho de que cada vez más personas tengan una vida más larga implica una subida continua de gastos en concepto de la sanidad o medidas de atención a personas dependientes. El progreso médico y técnico y las posibilidades de terapia también van acompañados de un crecimiento de costes, mientras que al mismo tiempo será cada vez menos numerosa la población activa que pueda financiar con sus ingresos el sistema de sanidad y dependencia. No obstante, sigue siendo el compromiso de la política alemana de sanidad que cada persona, con independencia de la edad, de los ingresos y de los riesgos de salud, pueda contar con el apoyo médico necesario de alta calidad en correspondencia con los avances médicos.

Así pues, es imprescindible la realización de profundas reformas del sistema de sanidad. El primer paso en este sentido fue la Ley de financiación sostenible del seguro de enfermedad que entró en vigor el 1 de enero de 2011. Por otra parte, el 3 de agosto de 2011 el Gobierno adoptó un proyecto de Ley de abastecimiento médico estructural que servirá de base para garantizar el servicio médico adecuado en la cercanía de todo ciudadano residente en el país. Otro componente de la estrategia para ahorrar gastos es la prevención de riesgos de salud, para evitar enfermedades y aumentar la calidad de vida también en la tercera edad. No obstante, el envejecimiento de la sociedad alemana requerirá cada vez más servicios de atención a personas dependientes. En 2010 unos 2,42 millones de personas percibían prestaciones del seguro de dependencia. Según los datos disponibles en la actualidad, hasta

el año 2030 esta cifra podría crecer a 3,37 millones de personas. Por esta razón en el acuerdo de coalición de CDU/CSU y FDP el Gobierno acordó que el seguro de dependencia requiere de otro pilar obligatorio que debería tener el carácter de un seguro capitalizado e individualizado.

Regiones rurales y urbanas, infraestructura y movilidad

Las consecuencias de la evolución demográfica son muy diferentes para las distintas zonas y regiones de Alemania. En muchas partes de Alemania se observa el fenómeno del crecimiento de algunos núcleos y del retroceso de la población de otras localidades vecinas, en muchos casos debido a migraciones interiores ocasionadas por la precariedad de la situación económica de la región.

Si sigue esta tendencia, la vida en las zonas rurales cambiará debido a la transformación de la composición por edades, lo que requiere la modificación y adaptación de la infraestructura social. Es necesario planificar así la futura oferta de transporte local, telecomunicación, abastecimiento de energía y agua, desguace y tratamiento de residuos, sanidad, escuelas y guarderías.

El Gobierno Federal apoya a los gobiernos de los estados federados y sus programas de fomento en la fundación de centros locales de abastecimiento general. El buen funcionamiento de la infraestructura es la condición previa para que una región conserve su atractivo como emplazamiento empresarial y para que no se pierdan puestos de trabajo que son imprescindibles para el funcionamiento económico de las zonas. Hablando en estos términos conviene mencionar también las medidas fomentadas por los fondos europeos de estructura.

DINAMARCA

NUEVA REFORMA DEL SALARIO SOCIAL²⁷

Una amplia mayoría del Parlamento ha aprobado en junio pasado los dos proyectos de ley que regulan la reforma del salario social¹. Esto significa que a partir del 1º de enero de 2014 se introducirán modificaciones a las medidas aplicadas a los ciudadanos beneficiarios del salario social¹. En el futuro los jóvenes sin formación no accederán al sistema del salario social¹, sino que pasarán a participar en un itinerario educativo o de formación con derecho a la prestación de educación, cuya cuantía será idéntica a la de la “beca salario”²⁸. Todos los ciudadanos que estén capacitados para desempeñar un trabajo se verán obligados a realizar una actividad laboral o a realizar diferentes funciones al servicio de la comunidad, en los denominados “puestos de utilidad” si desean continuar percibiendo su prestación. Por otra parte, los desempleados con mayores dificultades obtendrán una oferta que comprende un conjunto de medidas de diferente alcance destinadas a ayudarles a insertarles en la sociedad para que puedan abrirse camino a largo plazo mediante su participación en una formación o en un puesto de trabajo.

La Ministra de Empleo, Mette Frederiksen (socialdemócrata), ha manifestado que se ha introducido un nuevo sistema de salario social¹ que es un paso importante hacia la reorganización de las medidas de empleo cuyo objetivo es conseguir que un mayor número de desempleados obtenga una formación y un empleo fijo. Las políticas activas de empleo son sustituidas por la formación de jóvenes para mejorar su empleabilidad. En el caso de los adultos que estén capacitados para trabajar se ha optado por ofrecerles un empleo en lugar de la participación en cursos de activación. Los ciudadanos con mayores dificultades obtendrán todo tipo de ayuda adaptada a sus necesidades con el fin de que desarrollen sus capacidades, acercándoles a un puesto de empleo.

Finalmente, la Ministra subraya que la reforma del salario social¹ implica importantes modificaciones para muchos ciudadanos a partir de su entrada en vigor el 1º de enero de 2014. Por ello, los municipios empezarán a lo largo del otoño del año en curso a contactar a ciudadanos para orientarles sobre los efectos de la reforma en cada caso particular.

Los principales aspectos de la reforma son los siguientes:

- Los jóvenes menores de 30 años que no tengan una formación obtendrán una prestación de estudios similar a la beca salario², en lugar del salario social.
- Los jóvenes desempleados con mayores dificultades obtendrán la prestación de estudios y una prestación complementaria de actividad, de manera que cuando participen en una medida activa la suma de las dos prestaciones será idéntica a la cuantía del salario social que percibían anteriormente.
- Todos los jóvenes desempleados que no tengan una formación estarán obligados a participar en un itinerario formativo. Los jóvenes capacitados para acceder a una formación tendrán que comenzar inmediatamente los estudios. Aquellos jóvenes sin capacidad para acceder a una formación tendrán que estar disponibles para aceptar cualquier oferta que mejore su capacidad para cursar una formación
- Los jóvenes solteros con hijos a su cargo obtendrán ayuda para mejorar sus posibilidades a efectos de participar en una formación.

²⁷ 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.

²⁸ La **“beca salario”** es una prestación universal que se concede a todos los estudiantes mayores de 18 años que cursen estudios reglados (Bachiller o similar, enseñanza universitaria formación profesional)

- Los desempleados mayores de 30 años que tengan una formación y que puedan trabajar se verán obligados a intensificar su búsqueda de empleo durante los primeros 3 meses de desempleo. A partir de aquí tendrán que trabajar si desean continuar percibiendo su prestación.
- Los desempleados mayores de 30 años con dificultades especiales obtendrán una serie de ofertas coordinadas y el apoyo de un asesor orientador.
- En el futuro, todo ciudadano, independientemente de su situación, recibirá una oferta y nadie quedará fuera del sistema.
- El sistema sancionador se hará más eficaz, de manera que aquellos desempleados que puedan trabajar serán sancionados si no cumplen los requisitos a efectos de la búsqueda de un empleo.
- Las parejas de convivientes mayores de 25 años estarán obligadas a proveer su manutención mutua.

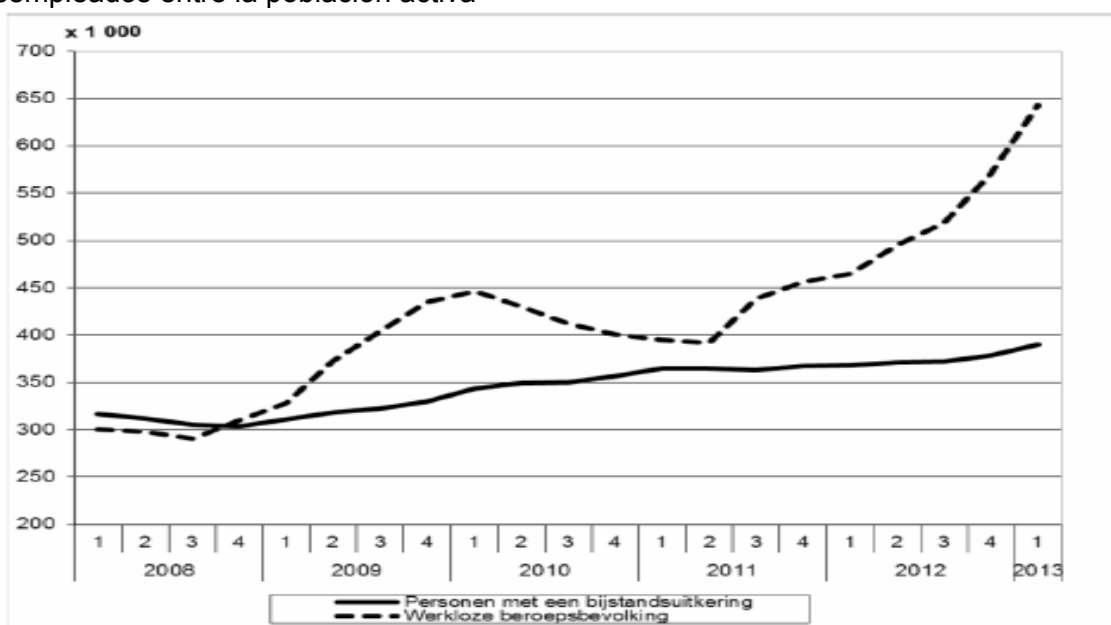
PAÍSES BAJOS

IMPORTANTE AUMENTO DEL NÚMERO DE PERCEPTORES DE PRESTACIONES ASISTENCIALES²⁹

A finales de marzo, 390.000 personas menores de la edad de jubilación percibían una prestación asistencial en los Países Bajos; 11.000 más que en el trimestre anterior.

El aumento en el número de personas con prestación asistencial en el primer trimestre de 2013 es casi tan grande como el aumento de todo 2012 en su conjunto. El pasado año, el número de prestaciones asistenciales en Holanda creció en una media de 3.000 personas más por trimestre.

Personas menores de la edad de jubilación perceptoras de una prestación asistencial y desempleados entre la población activa



Leyenda:

Personen met een bijstandsuitkering = Personas con un prestación asistencial

Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa

El crecimiento en el número de perceptores de una prestación asistencial crece con el ya muy rápido crecimiento del desempleo. Quienes pierden su puesto de trabajo, primero acceden a una prestación por desempleo y justo cuando finaliza el periodo de percepción de la prestación por desempleo surge el eventual derecho a la percepción de una prestación asistencial. Por tanto, el crecimiento del desempleo se ve reflejado con algo de retraso sobre el aumento en el número de prestaciones asistenciales.

El aumento en el número de prestaciones asistenciales en el primer trimestre de 2013 se debe sobre todo a las personas menores de 45 años. En ese grupo creció en total con 7.000 personas, lo que supone un aumento de casi un 4%. Entre los mayores de 45 años el porcentaje de aumento ascendió al 2%.

²⁹ [Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística](#)

MIGRACIONES

ALEMANIA

LA INMIGRACIÓN COMO SUMINISTRO SOSTENIBLE DE MANO DE OBRA CUALIFICADA

Resumen de un informe elaborado por el Instituto de investigación laboral y profesional de la Agencia Federal de Empleo (IAB)³⁰ en base a un texto original del Ministerio Federal de Economía y Tecnología de 14 de mayo de 2013.

Situación actual

En muchos sectores de la economía alemana empieza a notarse la escasez de mano de obra cualificada. Según una encuesta llevada a cabo a principios de 2013 por la Confederación Alemana de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK) el 32% de las empresas considera que la escasez de mano de obra cualificada podría convertirse en un riesgo para su operatividad. La escasez no es solo de titulados universitarios sino también de trabajadores especializados con titulación de formación profesional o aprendizaje.

En mayo de 2013, el Instituto de la Economía Alemana de Colonia (IW) llegó a la conclusión de que, en particular con respecto a las disciplinas fundamentales para la competitividad STEM (acrónimo en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), faltan actualmente más de 118.000 especialistas, mientras que por otro lado, dentro de la UE muchos países se enfrentan con unas cuotas muy elevadas de desempleo juvenil (Grecia 59,1% <01-2013>, España 55,9% <03-2013>, Italia 38,4% <03-2013>, Portugal 38,3% <03-2013>, UE-27 23,5% <03-2013> / cifras proporcionadas por Eurostat).

Todo parece indicar que también gracias a su sistema de formación profesional dual Alemania ostenta dentro de la UE la cuota más baja de desempleo juvenil (menores de 25 años), que en marzo de 2013 se elevaba al 7,6%.

En 2011 el Gobierno Federal adoptó una estrategia para asegurar la disponibilidad de mano de obra especializada en Alemania a través de cinco vías:

- reducción del desempleo, consolidación del empleo, integración de trabajadores mayores
- conciliación de familia y trabajo
- desde un principio igualdad de oportunidades de educación, formación y estudios para todos
- cualificación, capacitación y formación continua
- inmigración de mano de obra especializada

La entrada en vigor de la Directiva comunitaria para personas altamente cualificadas (*blue card*) en agosto de 2012 fue un paso importante hacia una política de inmigración orientada a la superación de la escasez de mano de obra cualificada. De esta forma, el mercado de trabajo prácticamente está abierto para titulados universitarios que no son ciudadanos de un Estado miembro de la UE, siempre que el ingreso anual bruto que vayan a percibir ascienda a por lo menos 46.400 euros o, tratándose de profesiones de difícil ocupación, a 36.192 euros. Paralelamente a la introducción de la *blue card* se introdujo un título de residencia temporal durante un periodo de seis meses durante el cual los titulados universitarios de países no comunitarios pueden buscar un trabajo en Alemania. Durante los primeros ocho meses después de su introducción, la *blue card* se entregó a 6.200 personas. Además, desde julio de 2013 también los jóvenes que posean una formación profesional reconocida en Alemania pueden trabajar en el país si se trata de un oficio con escasez de personal.

³⁰ http://doku.iab.de/chronik/31/2013_05_13_31_fachkraeftesicherung.pdf

Con el fin de evitar que en el futuro la escasez del mercado laboral de Alemania adolezca de una escasez de mano de obra cualificada, el Gobierno centra sus actividades en tres áreas:

- - desarrollo de una cultura de bienvenida para los especialistas de otros países
- - apoyo a las pymes
- - formación profesional

El vicescanciller y ministro de Economía Philipp Rösler (FDP) se pronuncia a favor de posibilitar que jóvenes de terceros países cursen en Alemania la formación profesional dual, tal y como lo prevé el proyecto piloto de formación profesional de vietnamitas como cuidadores de personas dependientes. Asimismo apoya la idea de introducir un sistema de puntuación según el modelo canadiense, lo que en su opinión permitiría dosificar mejor la inmigración. Rösler es también partidario de la posibilidad de la doble nacionalidad como elemento de la cultura de bienvenida.

Medidas del Ministerio Federal de Economía para evitar la escasez de mano de obra especializada

La nueva cultura de bienvenida queda plasmada en el portal de Internet www.make-it-in-germany.com, en el que Alemania expresa su interés por la inmigración de especialistas sobre todo de las profesiones STEM. En este portal se reúnen todas las ofertas existentes de servicios y se informa detalladamente sobre los temas claves de trabajo y vida en Alemania. Desde su lanzamiento en julio de 2012 el portal registró más de 1,6 millones de visitas, de estas el 85% desde el extranjero.

Desde principios de 2013, en el marco de proyectos piloto el portal ofrece a trabajadores especializados de India, Indonesia y Vietnam el acompañamiento individual de los inmigrantes. Los asesores son originarios de los respectivos países y tienen experiencia académica o profesional en Alemania; ayudan en la búsqueda de un puesto de trabajo apropiado, invitan a ferias de información y aconsejan sobre cómo preparar el viaje a Alemania. En la realización de los proyectos piloto colaboran la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ), el organismo de intermediación laboral profesional (ZAV) y la Agencia Federal de Empleo (BA).

El portal “Ofensiva para mano de obra especializada” (www.fachkräfte-offensive.de) reúne numerosas informaciones y consejos para trabajadores especializados residentes en Alemania, así como para empresas interesadas en contratar a especialistas.

Con la exposición itinerante “Yes we’re open”(www.yes-we-are-open.info) Alemania se presenta como país abierto a todo el mundo y reconoce como un reto y un enriquecimiento la convivencia de personas de orígenes diferentes. La exposición abarca instalaciones interactivas y películas sobre los temas de inmigración, integración, cultura de bienvenida y el éxito de la convivencia de inmigrantes y población autóctona. Desde abril de 2013 viajará por toda Alemania durante tres años.

Para informarse sobre los procesos de homologación y los criterios de reconocimiento de títulos profesionales adquiridos en el extranjero se ha creado el portal www.bq-portal.de. Cuenta con el apoyo del Ministerio Federal de Economía y ofrece información sobre las estructuras de los sistemas educativos en otros países (perfiles de países) así como sobre las cualificaciones profesionales del extranjero (perfiles de profesiones). De esta forma, las autoridades competentes y los empleadores pueden acceder a una base de informaciones que les ayuda en el proceso de evaluación.

Con el fin de proteger a las pymes contra la escasez de mano de obra, el Ministerio de Economía creó en mayo de 2011 un “centro de competencia”, que proporciona a las pymes información sobre la oferta de mano de obra cualificada, así como apoyo en la contratación de trabajadores especializados tanto dentro de Alemania como desde el extranjero. En la página web www.kompetenzzentrum-fachkräftesicherung.de el centro ofrece ejemplos de buenas prácticas y ayudas estratégicas para encontrar personal. Además en la página se anuncian ferias de información y talleres regionales.

FRANCIA

SITUACIÓN ACTUAL DE LA POLÍTICA DE INMIGRACIÓN FRANCESA

Sobre la actualidad de la política de inmigración en Francia hay que destacar dos hechos principales:

1. La entrega el 14 de mayo de 2013 al primer ministro de un informe sobre la seguridad de los itinerarios de los extranjeros en Francia. Dicho informe fue encargado por el primer ministro el 24 de diciembre de 2012 al diputado Mathias Felk.
2. El debate parlamentario, sin voto, sobre la inmigración profesional y estudiantil.

Seguridad de los itinerarios de los extranjeros en Francia

En la carta de misión al diputado Mathias Felk, el primer ministro le solicitaba que fijara su informe en los puntos siguientes:

- la aprobación del permiso de residencia plurianual, promesa de campaña de François Hollande;
- la mejora en la acogida de extranjeros y de las modalidades de tramitación de los expedientes presentados por los extranjeros en las Prefecturas;
- el control jurisdiccional de la detención y el alejamiento.

Modalidades de aplicación del permiso plurianual de residencia

El informe constata que actualmente, la concesión de permisos plurianuales es excepcional y que la gran mayoría de ciudadanos extranjeros están obligados a pasar frecuentemente por los servicios de la Prefectura.

Este modo de funcionamiento tiene efectos muy negativos sobre la acogida, integración y sobre la seguridad jurídica de los extranjeros, que deben realizar múltiples gestiones para obtener un documento de sólo varios meses de validez.

Por ello, para evitar estas situaciones, Mathias Felk propone que se generalice la concesión del permiso de residencia de duración plurianual. Además, ello permitiría cumplir un triple objetivo:

- favorecer la integración de los extranjeros, ofreciéndoles garantías de seguridad jurídica ;
- mejorar la acogida en los servicios prefectorales, evitando visitas inútiles;
- reforzar la lucha contra el fraude y la inmigración ilegal: la entrada en funcionamiento del permiso plurianual iría acompañada de un refuerzo de los controles sobre los expedientes que merecen especial vigilancia.

Al término del primer permiso de residencia de un año, expedido por las Prefecturas o los Consulados, el permiso siguiente tendría una duración de 3 o 4 años según las diferentes situaciones. Para los estudiantes, el permiso duraría el tiempo de los estudios que estén realizando.

Mejorar las condiciones de acogida

En materia de mejora en la acogida de extranjeros, el informe propone, entre otras cosas:

- una mayor transparencia en los procedimientos aplicados por la Administración;
- una armonización de las prácticas y modalidades de tramitación de los expedientes en todo el territorio nacional, con el objetivo de obtener una igualdad de trato entre todas las Prefecturas.
- un mayor acceso a la información a los extranjeros sobre la tramitación de su expediente.

Alejamiento: reafirmar las exigencias del Estado de derecho

El informe constata que la reglamentación actual establece una intervención tardía del juez de libertades y detención, en el procedimiento de detención y alejamiento. Ello no garantiza una protección suficiente de la libertad individual y expone a Francia a condenas por parte de las jurisdicciones europeas.

El informe propone una intervención del juez en el procedimiento con plazos más breves.

En Anexo se presenta una síntesis de las propuestas del informe sobre la seguridad de los itinerarios de los extranjeros en Francia

Debate parlamentario sin voto sobre la inmigración profesional y estudiantil:

El ministro del interior presentó una comunicación en el Consejo de ministros de 19 de junio de 2013 relativa al debate parlamentario, sin voto, sobre la inmigración profesional y estudiantil, que ha tenido lugar el 24 de abril en el Senado y el 13 de junio en la Asamblea Nacional.

Los intercambios, constructivos y sin tensión, en la Asamblea Nacional y en el Senado, han permitido que los parlamentarios puedan expresar, de manera unánime, el deseo de que Francia siga siendo una país de acogida para las migraciones “de la inteligencia, la creación y el conocimiento”. El Gobierno ha asumido varios compromisos en este sentido:

- generalizar el permiso de residencia plurianual para el conjunto de los extranjeros que residen legalmente en Francia;
- reforzar la atracción que tiene Francia para acoger a “talentos” extranjeros, incluidos los creadores de empresas, mediante la expedición de un permiso único plurianual que conceda el derecho a residir y trabajar al extranjero y a su cónyuge;
- mejorar, facilitar y simplificar las reglas aplicables para poder cambiar el estatuto de estudiante por el de trabajador;
- reforzar la posición de Francia en la movilidad de los estudiantes mediante la diversificación de las zonas geográficas de contratación de estudiantes extranjeros y privilegiando la acogida de los mejores de ellos;
- crear un nuevo marco interministerial que permita relacionar de manera permanente las cuestiones migratorias y la fuerza atractiva del territorio.

Según el ministro del interior, la política de inmigración dirigida por el Gobierno persigue cuatro objetivos:

- una firmeza absoluta en la lucha contra la inmigración ilegal;
- el respeto de los derechos de los extranjeros;
- la simplificación administrativa;
- el refuerzo atracción que tiene Francia en las movilidades de los estudiantes, principalmente de los “talentos extranjeros”.

El conjunto de estas orientaciones se traducirá en un **proyecto de ley que se presentará en el Consejo de ministros en el otoño de 2013**. Asimismo, el proyecto tendrá en cuenta las consecuencias de la concertación que se llevará a cabo sobre la política de asilo.

En la comunicación presentada, el ministro del interior, Manuel Valls, recuerda que después de haber acabado con la retención de menores que acompañan a sus familias, haber derogado la circular de 31 de mayo de 2011 sobre los estudiantes extranjeros, aprobar la entrada en vigor de criterios transparentes, uniformes y perennes sobre la regularización de extranjeros y haber derogado el denominado “permanentes” (consistente en prestar ayuda humanitaria a extranjeros en situación ilegal), el debate sin voto en el Parlamento constituye una nueva muestra de los compromisos asumidos por el presidente de la República.