



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 174

Diciembre 2013

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



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

NIPO: 270-13-004-2

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

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

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania.- 6

- Resumen sobre el acuerdo de coalición entre CDU/CSU Y SPD
- El Consejo alemán de expertos contradice los planes de CDU/CSU Y SPD

Francia.- 16

- Conferencia Europea sobre el empleo juvenil

Grecia.- 18

- Comentario general

Italia.- 22

- Comentario general

Marruecos.-27

- Comentario general

Países Bajos.-29

- Evolución económica en el tercer trimestre
- Holanda quiere asegurarse la continuidad de los estudiantes internacionales en el país

Reino Unido.-33

- Comentario general

Rumanía.-35

- Comentario general

SEGURIDAD SOCIAL

Alemania.-40

- El gobierno presenta el Informe Anual de Pensiones

Bélgica.-45

- Una aplicación informática para la lucha contra el fraude
- Informe anual 2012 del fondo de accidentes de trabajo

Italia.-52

- Las cuentas del INPS, ¿en peligro?

Países Bajos.-57

- Actualización del salario mínimo legal y de la pensión general de vejez

Reino Unido.-60

- El Crédito Universal favorece la búsqueda de empleo

MERCADO DE TRABAJO**EMPLEO/DESEMPLEO****Alemania.-63**

- Noviembre: ligero incremento de la cifra de desempleados

Bélgica.-68

- Nuevo programa de recolocación para trabajadores afectados por un despido individual
- Informe sobre el desempleo en noviembre

Canadá.-75

- Situación del mercado de trabajo

Grecia.-77

- Encuesta mensual sobre población activa. Los datos de agosto

EE.UU.-80

- Situación del mercado de trabajo en noviembre

Francia.-85

- Garantía de salarios
- La colocación adecuada

Irlanda.-89

- Situación del mercado de trabajo

Italia.-93

- Situación del mercado de trabajo

Países Bajos.-99

- Situación del mercado de trabajo

Reino Unido.-110

- Estadísticas de empleo/desempleo
- Estadísticas sobre jóvenes NEETs

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****EE.UU.-116**

- Informe Doing Business del Banco Mundial sobre regulaciones que afectan a las empresas (2ª parte). Análisis de la regulación laboral

Países Bajos.-126

- Proyecto de Ley de modificación de la Ley de Trabajo y Seguridad Social

NEGOCIACIÓN COLECTIVA**Francia.- 130**

- Los convenios colectivos

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Francia.-134**

- Prevención de riesgos laborales

MIGRACIONES**Francia.- 141**

- Política específica para emigrantes franceses que retornan al país

Grecia.-145

- Tragedia de emigrantes

Italia.-146

- Dossier estadístico sobre inmigración 2013
- Dossier estadístico 2013: "De las discriminaciones a los derechos".

Reino Unido.-154

- Libertad de movimiento en Europa más restringida

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

ALEMANIA

RESUMEN SOBRE EL ACUERDO DE COALICIÓN ENTRE CDU/CSU Y SPD

Dos meses después de las elecciones la cúpula de CDU, CSU y SPD firmaron el pasado 27 de noviembre el acuerdo para formar una gran coalición de Gobierno. A continuación se detallan las reformas más relevantes sobre mercado laboral, seguridad social y sanidad, así como familia y mujeres.

Mercado laboral

Regulación del salario mínimo interprofesional

Uno de los temas más polémicos y que no se acabó de consensuar hasta las últimas rondas de negociación ha sido la introducción de un salario mínimo interprofesional. La cada vez menor vinculación de los salarios a los convenios colectivos ha provocado la caída de las remuneraciones en algunos sectores. El SMI garantizará una protección mínima contra el dumping salarial. El acuerdo de coalición lo recoge como sigue:

A partir del 1 de enero de 2015 entrará en vigor el SMI de 8,50 euros pro hora trabajada en todo el país. Esta normativa no afecta los salarios mínimos que contempla la Ley sobre la cesión de trabajadores.

Puede haber variaciones cuando se den las siguientes condiciones:

- Variaciones durante un máximo de dos años hasta el 31 de diciembre de 2016 a través de convenios colectivos sectoriales.
- A partir del 1 de enero de 2017 el SMI estará vigente sin restricciones en todo el país.
- Se mantiene la vigencia de los convenios colectivos vigentes en el momento de finalización de las negociaciones de coalición que alcancen el nivel del SMI a más tardar el 31 de diciembre de 2016.
- A los convenios colectivos que no alcancen el nivel del SMI antes del 31 de diciembre de 2016 se les aplicará el SMI a partir del 1 de enero de 2017.
- Para asegurar los convenios que sigan vigentes o nuevos convenios que se pacten con carácter temporal conforme a la legislación europea y que prevean alcanzar el nivel del SMI a más tardar el 1 de enero de 2017, deberán incluirse antes de que expire su vigencia en la Ley sobre la cesión de trabajadores, que garantiza los estándares mínimos en determinados sectores.

Una comisión constituida por representantes de los agentes sociales revisará en periodos regulares el importe del SMI, en su caso lo adaptará y finalmente declarará mediante reglamento su eficacia general. La primera revisión tendrá lugar el 10 de junio de 2017 para su entrada en vigor el 1 de enero de 2018.

Las confederaciones de la patronal y sindicales se encargarán de nombrar a los miembros de la comisión (3+3 y un presidente). Sendas confederaciones podrán proponer la incorporación de un asesor (sin derecho a voto, 1+1).

La presidencia de la comisión será alternante, la correspondiente normativa se definirá en la Ley.

La Ley se elaborará con la colaboración de empresarios y trabajadores de todos los sectores afectados por el salario mínimo, teniendo en consideración posibles problemas como por ejemplo el trabajo de temporada.

Las actividades a título honorífico remuneradas según las normativas de los miniempleos no se ven afectadas por la normativa del SMI por no tener estas el carácter de trabajo por cuenta ajena.

Jornada parcial temporal

Desarrollo del derecho a jornada parcial, con el objetivo de garantizar que los trabajadores o las trabajadoras que hayan reducido su jornada laboral para el cuidado de sus hijos o de familiares dependientes podrán regresar a su jornada laboral original, creándose para ello el derecho a la jornada parcial temporal. Para las relaciones laborales ya existentes la carga alegatoria se traspasará al empresario.

Contratos de obra

Para evitar que los trabajadores se vean perjudicados por el abuso de los contratos de obra se concentrará el control en la oficina de control del trabajo ilegal de la Aduana alemana, que es el organismo que controla el trabajo ilegal, mejorando su organización, personalizar el servicio, garantizar y concretizar los derechos de información de los comités de empresa, así como sancionar aquellos casos en los que utilizan los contratos de obra en lugar de la contratación temporal.

Cesión de trabajadores

Se establecerá en la Ley sobre la cesión de trabajadores el límite temporal de cesión a una empresa de 18 meses. Los agentes sociales podrán acordar otras soluciones por medio de convenio colectivo o acuerdo empresarial teniendo en consideración los intereses de los trabajadores de plantilla. Otras modificaciones de la Ley son la equiparación salarial de los trabajadores temporales con los trabajadores de plantilla a más tardar tras nueve meses de ocupación, así como la prohibición del uso de trabajadores en cesión como esquirolas en caso de huelga.

La patronal del sector se siente en desventaja con el tema de la limitación temporal, por considerar que esto podría perjudicar a empresas que tienen picos de producción. En este caso las ETTs se verían obligadas a buscar colocar a nuevos trabajadores a su vez con salarios más bajos.

Especialistas

El nuevo Gobierno quiere prestar especial atención a los ciudadanos residentes en el país para cubrir la demanda de especialistas, abriendo también las oportunidades a los especialistas del mercado laboral europeo. Para ello se facilitará la inserción de los jóvenes en el mundo laboral y se fomentará a largo plazo la integración de los inmigrantes en el mismo a través de una mejor educación, redes, programas de integración y cualificación, la mejora de la homologación de títulos extranjeros así como una asesoría especializada. También facilitará la participación de mayores en la vida laboral y la reinserción profesional de desempleados de larga duración.

Convenios colectivos

Se regulará por Ley la unidad de negociación colectiva para reducir la pluralidad de convenios dentro de una misma empresa, basándose principalmente en el principio de mayoría empresarial y aplicándose el principio “una empresa, un convenio colectivo”, y

eliminando la condición de que, para que tenga eficacia general, el convenio colectivo afecte a por lo menos el 50% de trabajadores de una empresa; con la nueva regulación será suficiente que tenga un interés público especial. Esto podría beneficiar a empresas como Lufthansa o Deutsche Bahn, que en las últimas negociaciones colectivas han tenido problemas con sindicatos secundarios como los que acogen a pilotos y maquinistas, respectivamente.

Seguridad social y sanidad

Jubilación sin recortes a los 63 años para largas vidas laborales

A partir del 1 de julio de 2014 los trabajadores que hayan cotizado 45 años (incluidos periodos de desempleo) podrán jubilarse a los 63 años sin ningún recorte de su pensión. La edad regular de jubilación sin recortes se incrementa a los 65 años. No obstante, la Unión consiguió introducir en las negociaciones la limitación de que la edad de acceso a la jubilación sin recortes se incrementará paralelamente al incremento de la edad general de jubilación a los 67 años, con lo que en el año 2031 la jubilación sin recortes de la pensión solo será posible a los 65 años.

Pensión subvencionada

Los trabajadores que hayan cotizado hasta 40 años y, a pesar de haber contado con algún tipo de previsión privada para la jubilación, tengan derecho a una pensión de jubilación inferior a 30 puntos de remuneración (según el cálculo de las pensiones), percibirán a partir de 2017 una pensión subvencionada calculada actualmente en unos 844 euros. Esto ocurre con trabajadores con salarios bajos y personas que han cuidado a hijos o familiares. Se garantiza que hasta 2023 se aplicará un periodo transitorio en el cómputo de las vidas laborales de los trabajadores de la antigua RDA. En todos los casos se calcularán como años de cotización cinco años de desempleo.

Pensión para madres

A partir del 1 de julio de 2014 se incrementará un punto de remuneración en el cálculo de las pensiones de madres de hijos nacidos antes de 1992. La legislación actual tiene en cuenta menos años en el cálculo de la pensión de este grupo. Se beneficiarán de esta nueva regulación casi nueve millones de madres (y algunos padres que han educado a sus hijos). El incremento significará por cada hijo 28,14 euros más en el oeste del país y 25,74 euros en el este. El coste de esta medida se traduce en unos 6.500 millones de euros.

Mejora de las pensiones de incapacidad laboral

Las personas que perciban una pensión por incapacidad laboral percibirán a partir del 1 de julio de 2014 en promedio 45 euros más, ya que la pensión se calculará como si hubieran trabajado 62 años (en la actualidad se computan 60).

Cuotas a los seguros de pensiones, enfermedad y dependencia

En 2014 se mantendrá la cuota al seguro de pensiones en el 18,9%, pese a que el fondo de reserva del seguro previsto a final de año superará 1,5 mensualidades de gasto, a pesar de que el Código Social alemán dispone para este caso una reducción de la cuota que este año habría sido de 0,6 puntos al 18,3%. Esta "no reducción" requiere una disposición legal que el nuevo Gobierno pretende someter a debate en el Parlamento el 19 de diciembre.

La cuota empresarial al seguro de enfermedad permanecerá congelada en el 7,3%.

La cuota adicional al seguro de enfermedad que pueden exigir las aseguradoras a sus afiliados por falta de liquidez se decidirá en el futuro en base a los ingresos de los asegurados, dejando de ser un aumento global para todos.

La cuota al seguro de dependencia aumentará 0,3 puntos porcentuales al 2,35% (asegurados con hijos) o 2,6% (sin hijos) a más tardar el 1 de enero de 2015. Un 0,1% se destinara a la creación de un fondo del seguro, un 0,2% directamente a la atención a la dependencia.

Familias y mujeres

Permiso y prestación parental

Se flexibilizan los 36 meses de permiso para el cuidado de hijos. Los progenitores de hijos de tres a ocho años tendrán derecho a solicitar un permiso de 24 meses (en lugar de los actuales 12 adicionales al primer año de vida del hijo) tras previa notificación al empleador.

Con respecto a la prestación, se introducirá la “prestación parental plus” que posibilitará a los progenitores la combinación de la prestación con una actividad laboral parcial (no miniempleo) y les facilitará la reincorporación a la vida laboral.

Cuando sean ambos progenitores los que se acojan a una jornada parcial de 25-30 horas se concederá una bonificación consistente en el 10% de la prestación.

Cuota femenina en las empresas

En la 18 Legislatura se introducirá una cuota de representación femenina del 30% en los órganos de control de las empresas que cotizan en bolsa a partir de 2016. Se elaborará una normativa que regule que, en caso de que las empresas no alcancen esa cuota, los puestos destinados a mujeres queden vacantes.

En 2015 las empresas deberán definir y publicar objetivos vinculantes para el incremento del porcentaje de mujeres en los órganos de control, las juntas directivas y los niveles ejecutivos.

La propuesta socialdemócrata inicial era de un incremento progresivo de la cuota a un 40% hasta 2021; la Unión se oponía en principio a una cuota fija, defendiendo en su lugar el compromiso empresarial. Coincidiendo con la aprobación por parte del Parlamento Europeo esta semana de la cuota del 40% para empresas de más de 250 trabajadores y 50 millones de facturación, parece ser que Alemania podría beneficiarse de una reglamentación excepcional, ya que con el 30% el país se convertiría junto con Francia e Italia en uno de los precursores en la introducción de la cuota.

La introducción de una cuota femenina provocó a principios de año una crisis interna en la CDU, con un pulso entre sendas ministras de Trabajo y de Familia, Ursula von der Leyen y Kristina Schröder, ambas defensoras de posturas contrarias. Mientras que por una parte, la Canciller Angela Merkel y la ministra de Familia, Kristina Schröder, defendían la denominada “flexicuota” de carácter voluntario pero con un compromiso de las empresas por alcanzar una cuota del 30% hasta 2020. La ministra de Trabajo, Ursula von der Leyen, se mantuvo defensora acérrima de la imposición de una cuota del 40%, consiguiendo finalmente que la CDU se comprometiera a incluir una cuota femenina legal del 30% en los consejos de administración de las empresas a partir de 2020.

La cuota de mujeres en puestos directivos de las grandes empresas alemanas es en la actualidad del 11,7%.

Comentarios y críticas sobre el acuerdo

En Alemania una sexta parte de los trabajadores perciben menos de los 8,50 euros pactados en el acuerdo de coalición. La regulación del SMI beneficiará directamente a entre cinco y seis millones de trabajadores que actualmente tienen remuneraciones por debajo de 8,50 euros. Por ejemplo, en el comercio minorista, con la introducción del SMI en 2015 un 20% de los trabajadores percibirán más salario.

No obstante, la introducción del salario mínimo provoca inseguridad en la economía alemana. Hace unos días el Consejo alemán de expertos en economía, los denominados "cinco sabios", se pronunciaban en su informe anual decididamente en contra de un salario mínimo de 8,50 euros brutos por hora, advirtiendo que tal SMI podría privar a personas poco cualificadas, desempleados de larga duración o jóvenes de toda posibilidad de integrarse en el mercado laboral. También el Bundesbank advirtió de los riesgos que comporta el SMI para las estructuras salariales, ya que podría ocasionar un aumento de los precios para los consumidores.

El nuevo presidente de la patronal alemana (BDA), Ingo Kramer, critica que el SMI frenará considerablemente el mercado laboral en el país. El comercio en el este del país se verá especialmente afectado. Sobre todo en regiones poco desarrolladas, donde los salarios podrían aumentar hasta un 39%. Otro aspecto que preocupa a la patronal es el efecto del SMI ante un posible retroceso económico.

Los expertos temen que muchos de los trabajadores que actualmente ganan menos de 8,50 euros puedan perder sus puestos de trabajo o se refugien en la economía sumergida. Esta medida, aprobada a instancias del SPD y que implicará el incremento del consumo privado en Alemania de acuerdo con las últimas directrices de la UE, tiene también sotto voce una crítica sindical pro considerarse un peligro para las negociaciones colectivas, ya que un salario mínimo podría presionar a la baja los salarios aprobados por convenio.

Es crítico sobre todo también el aspecto de la financiación de las medidas. El gasto total del acuerdo de coalición duplicará el gasto previsto oficialmente. CDU, CSU y SPD contemplan medidas prioritarias que costarán 23.000 millones de euros a las que hay que añadir el gasto de los acuerdos sobre pensiones y dependencia, así como los que originará la política laboral, que primero se cubrirán con fondos de los seguros sociales pero indirectamente afectarán también al presupuesto. Finalmente no habrá ninguna subida de impuestos como reivindicaba el SPD, el Gobierno quiere renunciar a un nuevo endeudamiento a partir de 2015, así como a reducir la deuda del Estado del 81% actual a menos del 60% dentro de diez años. Los gastos adquiridos con los acuerdos se financiarán con superávits acumulados y, en el caso de las pensiones, manteniendo la cuota actual, que debido a la situación actual del seguro debería reducirse 0,6 puntos.

Solo las decisiones sobre pensiones y dependencia pueden costar más de 20.000 millones de euros cada año. Los incrementos de las pensiones para las madres de hijos nacidos antes de 1992 costarán anualmente 6.500 millones de euros. Las mejoras de las pensiones por incapacidad laboral costarán aproximadamente 800 millones de euros. Para el presidente de la patronal los gastos que ocasionarán las reformas de las pensiones y del seguro de dependencia deberán financiarlos al fin y al cabo no solo las empresas sino también los trabajadores. La pensión para madres costaría hasta 2030 cerca de 130.000 millones de euros, más del ahorro que supondrá la ampliación de la edad de jubilación a los 67 años. El aumento de las cuotas significará el aumento simultáneo de los costes laborales, con la correspondiente reducción de los salarios reales. También se ha pronunciado al respecto la OCDE, que considera que las reformas en materia de pensiones encarecerán el trabajo en Alemania.

Tras varias semanas de intensa negociación, la formación del nuevo Gobierno se encuentra en una situación de stand by, a la espera de los resultados de la votación de los socialdemócratas, que se harán públicos el día 14. La cúpula socialdemócrata está haciendo mientras tanto campaña a favor del acuerdo de coalición. Según las últimas noticias, la Joven Socialdemocracia (Jusos) de siete estados federados se opone al acuerdo. Pero también parece ser que la votación ha provocado un incremento de las filas del SPD: desde las elecciones a finales de septiembre el partido ha registrado a 4.500 nuevos afiliados.

El asunto del reparto de carteras tampoco está decidido. Y si lo está, los partidos de la coalición han acordado guardar silencio también hasta las votaciones para evitar que la decisión sobre los puestos ministeriales influya de algún modo en el resultado de las votaciones del SPD. Lo que sí está claro es que el SPD recibirá seis ministerios, la CDU cinco (más el ministro de la Cancillería) y la CSU tres. El SPD ocuparía la mitad de sus Ministerios con mujeres; el que parece más seguro es el nombramiento de la actual secretaria general Andrea Nahles como Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, temas que ya domina y que negoció en las negociaciones de las últimas semanas. También es probable que la vicepresidenta del SPD Manuela Schwesig se haga cargo del Ministerio de Familia.

Ursula von der Leyen sería la gran perdedora de la gran coalición, ya que se da por seguro que Trabajo pasa al SPD. Podría tender a Exteriores, pero también parece probable que esta cartera pase a la Socialdemocracia. Quedaría Sanidad, pero no se esperan grandes reformas en este ámbito, por lo que ninguna de las opciones sería muy atractiva, si es que no asume este Ministerio el SPD que tiene a un gran experto en la materia, Karl Lauterbach.

Licenciada en Filología Alemana y Ciencias Políticas, Andrea Nahles se afilió en el SPD en 1988 y ocupó en su momento cargos de responsabilidad en la Joven Socialdemocracia. Ha sido diputada del Parlamento alemán entre 1998 y 2002, y a partir de 2005. Trabaja desde hace años en asuntos sociolaborales y lideró por parte del SPD el correspondiente grupo de trabajo en las negociaciones para la formación de la coalición de Gobierno. Desde 2009 es secretaria general de SPD.

EL CONSEJO ALEMÁN DE EXPERTOS CONTRADICE LOS PLANES DE CDU/CSU Y SPD

En su dictamen anual 2013/14 publicado el 13 de noviembre el “Consejo Alemán de Expertos en Economía” (los llamados “cinco sabios”) se pronuncian decididamente en contra de un salario mínimo de 8,50 euros brutos por hora. Salvo el representante de los sindicatos en el Consejo, Peter Bofinger, los expertos advierten que tal SMI podría privar a personas poco cualificadas, desempleados de larga duración o jóvenes de toda posibilidad de integrarse en el mercado laboral. Aparte, el Consejo admite que en algunas áreas se requieren altas inversiones estatales, pero que al mismo tiempo se trata de dismantlar la infraestructura estatal cuando, por ejemplo, se dejan de utilizar escuelas por falta de alumnos. Los expertos no consideran procedente un aumento de los impuestos. Los economistas sostienen además que el nivel de pobreza de mayores no es tan elevado para que se deban tomar medidas. De esta forma, el Consejo de Expertos no apoya gran parte de los planes esenciales que han acordado CDU/CSU y SPD en las negociaciones de coalición. Mientras que la Canciller Angela Merkel ha prometido que el informe se va a estudiar con toda seriedad, el vicepresidente del grupo parlamentario del SPD, Joachim Poss, critica el punto de vista del Consejo como unilateral.

En el dictamen los expertos analizan la situación económica en Alemania y presentan las previsiones para 2014.

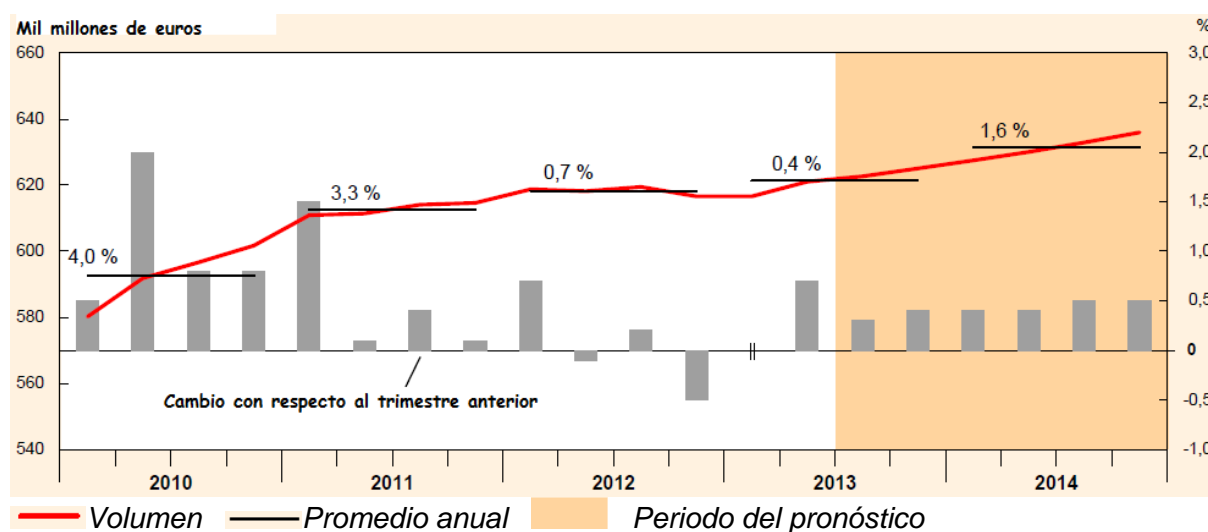
Mercado laboral

El Consejo de Expertos confirma que la evolución observada a lo largo de los últimos años puede considerarse un éxito. No obstante, los expertos advierten que los retos actuales que tiene que enfrentar el mercado laboral son iguales de grandes. La reorganización institucional plasmada en el transcurso de la puesta en vigor de las reformas laborales “Hartz” no garantiza que el equilibrio entre las dificultades y la capacidad innovadora se mantenga también en nuevos entornos.

Por otro lado, parece poco procedente volver a regular más estrictamente el mercado laboral, dado que esto provocaría que las oportunidades laborales de un número considerable de personas activas se vieran perjudicadas. Más bien se trata de darse cuenta de que la consistencia actual del mercado laboral de Alemania ofrece la posibilidad de desarrollar las instituciones del mercado laboral de tal manera que se fomente la participación de la población activa en el mercado laboral.

Los éxitos de reformas laborales no se presentan en seguida sino a medio o largo plazo, cuando posiblemente apenas se reconoce la relación de los resultados correspondiente con la reforma. A su vez, a menudo la política de mercado laboral tiene que enfrentarse a objetivos parcialmente contradictorios que en su caso deberían evaluarse con moderación. Sin embargo, las perspectivas económicas como marco general para la evolución del mercado laboral parecen, por lo menos a medio plazo, más positivas que es o fue la situación en 2013 y 2012.

Pronóstico de la evolución del PIB en Alemania



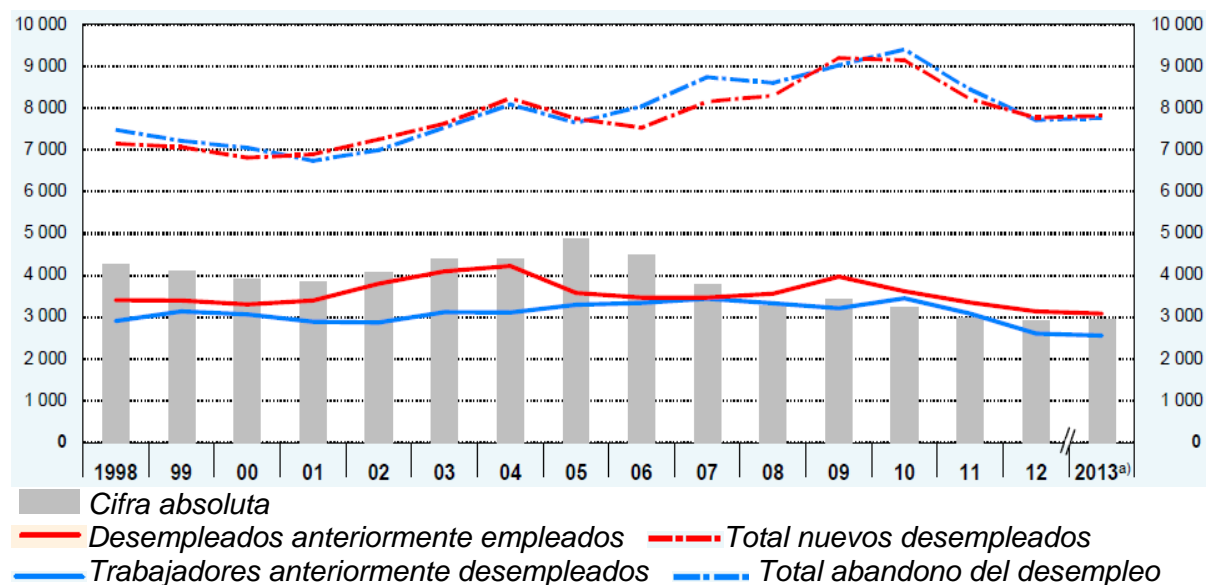
Fuente: Consejo de expertos

La política de mercado laboral no debe considerarse un área aislada sino conviene respaldarla con reformas institucionales en otros campos políticos que refuercen sosteniblemente la competitividad de la economía alemana. Para ello el Consejo de Expertos recomienda continuas mejoras de los sistemas de formación, cualificación y capacitación, así como un sistema de impuestos y cuotas que apoye inversiones en recursos humanos y en el capital físico. De esta forma, una buena situación del mercado laboral puede reflejar una política económica consistente.

Pese a los indicadores positivos de la evolución de empleo de los últimos 15 años, desde 2011 la cifra de desempleados viene permaneciendo ligeramente por debajo de los tres millones. Por una parte, la cifra de personas que quedan sin trabajo no aumenta, mientras por otra se observa que desde 2010 es cada vez más difícil el paso de una situación de

desempleo al mercado laboral. La cifra núcleo de desempleados con carácter crónico va creciendo (del 33,3 % en 2009 a actualmente 35,5 %).

La evolución del desempleo, de 1998 a 2013
Miles de personas



Así pues, la eficacia de la lucha contra el desempleo sigue siendo de actualidad. La mayoría de los miembros del Consejo de Expertos considera la posible introducción de un salario mínimo interprofesional un gran peligro por lo que respecta a las perspectivas de inserción laboral de personas con pocas cualificaciones, desempleados de larga duración o jóvenes. En particular, los expertos advierten mayoritariamente contra el SMI de 8,50 euros brutos por hora que se ha pactado en las negociaciones de coalición de CDU/CSU y SPD, que según su criterio surtiría pocos efectos positivos mientras que a su vez ejercería una influencia negativa, dado que la diferencia entre el SMI y el salario medio (2011: 15 euros ó 2010: 15,46 euros, según diferentes bases de cálculo) sería en Alemania inferior a la de otros países comparables.

No obstante, el experto Peter Bofinger (cercano a los sindicatos) subraya que no se dispone de datos empíricos sobre el impacto negativo de un SMI en el empleo. Al contrario, existe una serie de estudios según los que el SMI no o casi no influye negativamente en los mercados laborales. Aparte, Bofinger no comparte la opinión de sus homólogos de que sea necesario concebir un nuevo paquete de reformas laborales, en ausencia de estudios empíricos que apoyen esta necesidad. Bofinger sostiene, al igual que el informe, que el mercado laboral de Alemania sigue siendo uno de los mercados laborales más regulados en el mundo, con éxitos demostrables justamente en los años de crisis. De ahí que Bofinger se pronuncie en contra de intentos de seguir flexibilizando el mercado laboral. Por otra parte reclama que se nombren medidas concretas para lograr un reparto justo de los ingresos.

Seguridad Social

Tras serias dificultades a lo largo de la primera mitad de la década pasada, con un déficit anual de casi 4.000 millones en 2005 y un aumento inevitable de la cuota al seguro de pensiones al 19,9% (todavía inferior al 20,3% del año 1999), en la actualidad, pese al déficit de casi 3.000 millones, el estado del seguro de pensiones y el volumen de sus reservas permiten volver a reducir la cuota. El Consejo de Expertos considera esta reducción muy importante; no obstante CDU/CSU y SPD han firmado en el acuerdo de coalición el

propósito de impedir por Ley la reducción prevista de la cuota para financiar las reformas de las pensiones que se han pactado.

Seguro obligatorio de pensiones

	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2012		2013
								insg.	1. - 3. Q.	1. - 3. Q.
Ingresos.....	203,5	212,2	223,9	224,2	231,3	239,3	249,4	254,4	186,5	186,6
Gastos.....	198,7	212,2	225,9	228,1	230,1	239,1	244,7	249,3	186,4	189,5
Saldo.....	4,9	0,0	- 2,0	- 3,9	1,2	0,2	4,7	5,1	0,1	- 2,9
Reserva de sostenibilidad (en gastos mensuales).....	1,0	0,9	0,5	0,1	0,7	1,0	1,4	1,7	.	.
Cuota (%).....	20,3	19,1	19,5	19,5	19,9	19,9	19,9	19,6	19,6	18,9

Fuente: Seguro alemán de pensiones

En cuanto al seguro de enfermedad el Consejo de Expertos reconoce que el buen estado de los fondos se debe al elevado superávit. No obstante, los expertos atribuyen estos efectos a paquetes de medidas temporales, así como a la buena evolución en el mercado laboral. Los expertos recomiendan la transición a un sistema independiente de los ingresos. A pesar que el que será el nuevo Gobierno no se ha puesto como objetivo la transición a un “seguro ciudadano”, el Consejo de expertos es partidario de un acercamiento a este sistema, más estable que el sistema actual.

Seguro obligatorio de enfermedad

	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2012		2013
								insg.	1. - 2. Q.	1. - 2. Q.
Saldo del Fondo de Sanidad	x	x	x	x	x	- 2,5	5,3	3,5	- 0,5	- 2,0
Seguro nacional de enfermedad:										
Ingresos.....	131,2	135,8	141,0	145,7	156,1	171,9	183,6	189,6	94,8	97,7
Gastos.....	130,9	138,8	145,1	143,8	153,9	170,8	179,6	184,5	92,1	96,6
Saldo.....	- 0,1	- 2,7	- 3,4	1,7	1,7	1,1	4,0	5,1	2,7	1,1
Total saldo seguro de sanidad.	- 0,1	- 2,7	- 3,4	1,7	1,7	- 1,4	9,3	8,6	2,2	- 0,9
Cuota.....	13,6	13,6	14,3	13,7	14,8	15,5	15,5	15,5	15,5	15,5

Fuente: Ministerio Federal de Sanidad

Con el fin de cubrir los déficits en el seguro de dependencia, el Consejo de expertos no recomienda el aumento aislado de la cuota a este seguro, sino una compensación intergeneracional de las cargas, dado que los mayores de la actualidad, que son los primeros en beneficiarse de los servicios financiados a través de este seguro, no abonaron cuotas durante su vida laboral al no existir tal concepto. En un principio el Consejo de Expertos apoyaría, como en el caso del seguro de enfermedad, la transición a un sistema de financiación independiente de los ingresos.

Seguro de dependencia

	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2012		2013
								insg.	1. - 2. Q.	1. - 2. Q.
Ingresos..	16,3	16,8	16,9	17,5	18,0	21,3	22,2	23,0	11,2	12,1
Gastos....	16,4	16,9	17,6	17,9	18,3	20,3	21,9	22,9	11,4	12,0
Saldo.....	- 0,0	- 0,1	- 0,7	- 0,4	- 0,3	1,0	0,3	0,1	- 0,1	0,2
Cuota (%)	1,70	1,70	1,70	1,70	1,70	1,95	1,95	1,95	1,95	2,05

Fuente: Ministerio Federal de Sanidad

El Consejo de expertos somete a su crítica el sistema de ayudas y prestaciones sociales y familiares. Según el criterio de los expertos miembros del Consejo, en Alemania existe una red poco transparente de ayudas y prestaciones relacionadas con familias y matrimonios. Además, existen medidas que persiguen objetivos contradictorios. La razón es posiblemente la diversidad de los ámbitos en los que a través de la política familiar se intentan conseguir resultados determinados que en su vez implican intenciones secundarias. Como ejemplo se alega el objetivo político de facilitar la conciliación de familia y trabajo, que implica el deseo de aumentar la participación de la mujer en el mundo laboral. De esta forma, los objetivos primarios y las intenciones secundarias tienen motivos diferentes. Mientras que la conciliación de familia y trabajo es principalmente un tema de la política social, la inserción de mujeres en el mercado laboral tiene sobre todo una dimensión económica. Al mismo tiempo, los instrumentos de la política familiar se utilizan para conseguir objetivos meramente políticos, como por ejemplo la igualdad de oportunidades.

Desde el punto de vista económico, el incremento del bienestar de los miembros de la sociedad tiene alta relevancia, tanto más teniendo en cuenta la evolución demográfica actual. De esta forma, la ampliación de la asistencia institucionalizada de menores es un instrumento progresivo que satisface simultáneamente las ambiciones políticas en varias áreas, lo que muestran sobre todo los estudios que pronostican mejores resultados educativos cuando la educación infantil comienza tempranamente, lo cual genera al mismo tiempo un efecto propicio para la igualdad de oportunidades. A corto plazo, la reincorporación de las madres al mercado laboral tiene además efectos positivos para la economía. De ahí que la ampliación de la asistencia infantil institucionalizada es un buen ejemplo de medidas que satisfacen objetivos muy distintos.

Los expertos critican la existencia de la prestación para el cuidado de menores en los hogares, que anima a los padres a dejar a sus hijos en casa en lugar de enviarlos a una guardería. Lo mismo que el seguro médico gratuito para cónyuges sin propios ingresos. Ambos privilegios frenan las ambiciones de la pareja (en la mayoría de los casos la mujer) para integrarse en el mercado laboral. La prestación familiar por hijos, en cambio, prácticamente no influye en la conciliación de familia y trabajo.

El Consejo de Expertos insiste así pues en la prioridad de ampliar la oferta de guarderías de calidad y a jornada completa, y defiende la introducción de tasas universitarias cuyos fondos se transfieran a medidas para la educación temprana de menores. También consideran oportuna la eliminación de la prestación para el cuidado de hijos en los hogares y el uso de los fondos destinados a la misma a mejorar la situación del cuidado infantil. Estas y otras medidas procedentes aportarían para el Estado, los estados federados, los municipios y los sistemas de seguridad social un ahorro de aproximadamente 2.000 millones de euros a partir de 2014.

FRANCIA

CONFERENCIA EUROPEA SOBRE EL EMPLEO JUVENIL

El 12 de noviembre, el presidente de la República, François Hollande, ha presidido la Conferencia Europea de París para el empleo de los jóvenes, en el palacio del Elíseo.

Esta conferencia ha reunido Jefes de Estado y de Gobierno de la UE, presidentes de las instituciones europeas y agentes sociales europeos.

Informaciones de la prensa sobre la Conferencia

Al término de la cumbre de París sobre el empleo juvenil, los dirigentes europeos se muestran unánimemente partidarios de acelerar el ritmo en la lucha contra el paro juvenil. Para el diario "Les Echos", el objetivo de la cumbre era analizar los dispositivos nacionales, la puesta a disposición de los medios financieros europeos y mejorar la adecuación entre las formaciones y las necesidades de las empresas. Herman Van Rompuy, presidente del consejo de la UE ha declarado que 900.000 empleos en el sector digital pueden quedar descubiertos por falta de candidatos formados para tales puestos.

"Desde el 1 de enero de 2014, todos los países que hayan presentado su plan de acción podrán beneficiarse de los fondos europeos" ha indicado José Manuel Barroso, presidente de la Comisión Europea.

Ya hay previstos 6.000 millones para 2014 y 2015 para la "garantía juventud" ("garantie jeunesse") destinada a ayudar a los jóvenes en la obtención de una formación, unas prácticas en empresa o un empleo.

Francia obtendrá 600 millones de euros con cargo a este presupuesto que el Gobierno piensa destinar a ayudar a 320.000 jóvenes de las trece regiones en las que la tasa de paro supera el 25%. Estos 600 millones servirán para financiar los programas de ayuda a la creación de empresa, el aprendizaje, las escuelas de la "segunda oportunidad", formaciones cualificadoras para desempleados, y para financiar el dispositivo "garantía juventud".

Discurso del presidente de la República Francesa con motivo de la Conferencia Europea de París sobre el empleo de los jóvenes.

El presidente de la República pronunció un discurso en el que dijo sustancialmente lo siguiente:

El objeto de esta cumbre es hacer una evaluación de los dispositivos que marchan en un Estado, para transportarlos a otros países; y movilizar, hasta donde sea posible, los medios financieros para el empleo juvenil.

Hemos definido un calendario y un objetivo con tres prioridades.

El calendario, es los dos años próximos. El objetivo, es poder instaurar la "garantía juventud" ("garantie jeunesse"). Esta garantía permitirá a cada joven poder disponer de un empleo, una formación o un acompañamiento, es decir, de una solución. Queremos alcanzar este objetivo mediante tres prioridades:

- La primera; la formación, el aprendizaje;
- La segunda prioridad, la inserción en el empleo principalmente para los jóvenes que tienen más dificultades, los más alejados del mercado de trabajo;

- La tercera prioridad, es la creación de actividades y empresas. Esto afecta a los jóvenes más dinámicos, los que tienen diplomas y pueden crear una empresa, a condición que les facilitemos financiación.

Ya se han presupuestado 6.000 millones, que se añaden a los 3.000 millones que existen en el fondo social europeo y que se añaden también a las intervenciones del Banco Europeo de Inversiones.

El reto es actuar con rapidez. En esta cumbre se ha tomado la decisión de que todos los países que hayan enviado a la Comisión Europea su programa para la aplicación de la garantía juventud, todos estos países podrán disponer a partir del 1 de enero, de las financiaciones correspondientes.

Encuentro con los jóvenes europeos

Al margen de la cumbre, el ministro de trabajo francés recibió, en compañía de algunos otros ministros europeos, un grupo de jóvenes representantes del Foro Europeo de la juventud y de la confederación europea de sindicatos. Estas instituciones se mostraron partidarias de la implantación de salarios mínimos en Europa. El ministro francés defiende, igualmente, la instauración de un SMI en cada país europeo.

Movilizaciones de protesta, ampliamente seguidas en la región de Bretaña, se extienden a otras regiones. Protestas violentas y gritos acogieron al presidente de la República en las ceremonias que tradicionalmente se celebran el 11 de noviembre con motivo de la fiesta nacional.

El panorama se oscurece aun más con la serie de datos desfavorables publicados durante esa semana. Estos datos, junto con las protestas sobre los impuestos, la serie de planes sociales con un elevado número de despidos y la degradación de la nota por la agencia Standard & Poor's, ponen al Gobierno un poco más a la defensiva. Frente a esta situación, el ministro de economía francés reitera que el objetivo principal del Gobierno sigue siendo el anunciado en múltiples ocasiones: el cambio de tendencia de la curva del paro a finales de 2013, objetivo que un número importante de economistas ponen en duda.

Aprobación del proyecto de ley de reforma de las pensiones por la Asamblea Nacional

La Asamblea Nacional ha aprobado en segunda lectura, tras su paso por el Senado, el proyecto de ley de reforma de la jubilación: 291 diputados han votado a favor, 247 en contra y 27 se han abstenido.

La tramitación del proyecto de ley continuará con el examen del mismo por el Senado

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Una moción de censura presentada por la oposición griega contra el Gobierno de Samarás, fue superada el día 10 por el voto conjunto de los dos partidos que apoyan al Ejecutivo: el conservador Nueva Democracia (ND) y el socialdemócrata Pasok.

La iniciativa, que recibió el apoyo de 124 diputados de los 300 del Parlamento, había sido impulsada por el principal partido de la oposición, el izquierdista Syriza, y contaba con el apoyo de los grupos parlamentarios del Partido Comunista, Griegos Independientes (derecha nacionalista) y Amanecer Dorado (ultra-derecha).

Este resultado supone una victoria para la coalición bipartita de conservadores y socialdemócratas en un momento en que el Ejecutivo negocia con los representantes de la troika los nuevos ajustes a cambio de un nuevo tramo del rescate financiero.

La moción de censura fue presentada a raíz del desalojo de la sede principal de la ERT (la televisión pública griega que fue cerrada en junio, pero que seguía emitiendo a través de la red, al haber sido ocupada por sus ex-trabajadores desde hacía cinco meses), aunque también se dirigía contra la política económica seguida por el Gobierno.

El portavoz del grupo parlamentario de Syriza, Nikos Vutsis, justificó la presentación de la moción de censura -a pesar de las pocas posibilidades que tenía de prosperar- por la necesidad de que todos los partidos «asuman sus responsabilidades». «Si están dispuestos a votar otra vez a favor de la política de los dos millones de desempleados, del cierre de la radiotelevisión pública y de la crisis humanitaria, que lo hagan», afirmó.

A lo largo de los tres días previos a la votación, representantes de los diferentes partidos políticos presentes en el Parlamento y de todos los Ministerios se dirigieron a la Cámara en un debate lleno de acusaciones cruzadas.

El jefe de la oposición acusó al Gobierno de no haber sido capaz de cumplir sus promesas electorales ni de frenar la destrucción económica ni de presentar propuestas alternativas a los recortes exigidos por los acreedores internacionales.

Samarás respondió: «Habéis perdido todo sentido de la medida y de la seriedad. (...) Habéis fracasado en vuestro intento de derribar el Gobierno mediante huelgas e intentáis derribarlo en el Parlamento, y todo esto en un periodo en que por primera vez, Grecia es considerada un factor de estabilidad en la región».

El jefe del Ejecutivo garantizó que «el Gobierno no caerá» y aseguró que la coalición bipartita aguantará unida toda la legislatura: «Las elecciones serán en 2016».

Por su parte, el líder socialdemócrata, Evangelos Venizelos, criticó a Syriza por el hecho de que «en un periodo en el que es necesaria la colaboración de las fuerzas democráticas», se coaligue con formaciones como Griegos Independientes, el Partido Comunista y Amanecer Dorado.

La principal queja de los diputados de la mayoría es que esta moción se haya presentado en un momento en que Grecia se encuentra inmersa en negociaciones con la troika, lo que podía debilitar su posición de cara a los acreedores internacionales.

Los representantes de la Comisión Europea (CE), el Banco Central Europeo (BCE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) se reunían en esos mismos momentos con el Ministro de Finanzas, Yannis Sturnaras, para tratar el espinoso asunto de la brecha fiscal de cara al año que viene. El Gobierno griego reconoce que durante 2014 habrá un déficit de financiación de entre 500 y 700 millones de euros, mientras que los acreedores internacionales lo elevan a entre 2.000 y 2.500 millones.

El Ejecutivo de Samarás se niega a aprobar nuevas medidas que supongan recortes de salarios o pensiones, por lo que no se pudo llegar a ningún acuerdo y se pospusieron las negociaciones para más adelante.

De una evaluación satisfactoria por parte de la troika depende el desembolso del siguiente tramo del rescate financiero, por un valor de 1.000 millones de euros.

Parece difícil que la sociedad griega, tras seis años de recesión, acepte nuevas medidas de austeridad y de hecho varios miles de personas respondieron a la llamada de Syriza y se manifestaron frente al Parlamento en contra de las políticas del Gobierno y en apoyo de la moción de censura.

Los manifestantes portaban pancartas en las que se leía “Marchaos ahora” y “Abajo la Junta”, y los más jóvenes coreaban “Lucha, ruptura y derribo” del Gobierno

En otro orden de cosas, el partido neonazi Amanecer Dorado ha seguido también en noviembre como protagonista de episodios de violencia. Pero esta vez cómo víctima. A primeros de mes dos militantes del partido fueron asesinados por una organización armada supuestamente izquierdista, que reivindicó el asesinato dos semanas más tarde.

El grupo que ha reivindicado la acción se autodenomina “Pueblos militantes – Fuerzas Revolucionarias” y hasta el momento no había reclamado la autoría de ataque alguno. En el comunicado, enviado a una web de noticias, se declara que se trata de una acción de represalia por el asesinato de Pavlos Fyssas, de finales de septiembre.

Por cuanto atañe a la política exterior, Grecia se está preparando para el próximo compromiso como presidente de turno de la Unión Europea. «El país es consciente de los retos que conlleva haber sido el centro de una profunda crisis política, económica y social que ha afectado a toda la UE, y de que citas relevantes como las elecciones europeas no hacen las cosas más fáciles», según ha declarado en una reciente entrevista el viceministro de Exteriores y responsable de Asuntos Europeos, Dimitris Kúrkulas, quien reconoce que buena parte de la presidencia estará dominada por el debate sobre la crisis institucional y el futuro de Europa.

Pese a que el calendario de la presidencia estará fuertemente marcado por las elecciones - la última sesión del Parlamento Europeo se celebra en abril- Grecia se ha propuesto «lograr cuanto antes» que se apliquen algunas de las medidas ya acordadas o todavía por decidir en materia de crecimiento y empleo, sobre todo en la lucha contra el paro juvenil.

En este contexto, Kúrkulas explica que el Gobierno griego apoya plenamente la propuesta del PE de desembolsar los 6.000 millones de euros reservados para programas de empleo juvenil en los dos próximos años en lugar de repartirlos por todo el periodo presupuestario (2014-2020).

Uno de los pilares de la presidencia griega será dar un impulso a la unión bancaria, que «constituye un requisito importante para hacer que el euro y la Unión Europea sean sostenibles».

Otra gran prioridad será la problemática del flujo migratorio, un tema que afecta especialmente a los países mediterráneos, pero que, como subraya Kúrkulas, interesa a todos.

«Creemos que es necesaria una mayor coordinación en la UE, sobre todo en lo que respecta a buscar soluciones en los países de origen de los inmigrantes, en los de tránsito, y en aquellos donde operan las redes criminales que trae a esta gente a la Unión Europea en condiciones peligrosas».

Entre las prioridades de la presidencia figura además dar más entidad a la dimensión marítima de la UE, no solo en cuestiones tradicionales como la política pesquera, sino también en lo que respecta al potencial comercial y energético de los mares.

Resumiendo, dice Kúrkulas, para Grecia, el hecho de asumir la presidencia en un momento tan especial supone una oportunidad para restablecer la «igualdad institucional en la UE», que «al fin y al cabo es la esencia de la Unión», y demostrar que no hay diferencias de calidad entre unos socios y otros.

Situación económica

El Gobierno griego aseguró que las negociaciones con la troika progresan, a pesar de que todavía no se ha logrado llegar a un acuerdo sobre las medidas que serán necesarias para salvar la brecha fiscal del próximo año.

Sin embargo las cosas no están tan claras. Mientras la troika, por su parte, estima unas necesidades extra de financiación de hasta 2.500 millones de euros para el próximo año, Atenas las sitúa en torno a los 500 millones, aunque en los últimos días ha llegado a admitir que esta cifra podría ascender a los 700 millones.

Los acreedores internacionales consideran que el Gobierno griego es demasiado optimista en sus previsiones sobre la recaudación fiscal prevista para el año próximo y poco realista en lo que respecta al gasto social, por lo que pide que asuma nuevas medidas de ajuste, una línea roja que Atenas no quiere cruzar.

Otro de los puntos en que no se logró llegar a un acuerdo en las reuniones de mediados de mes -según los medios griegos- fue el levantamiento de la moratoria sobre desahucios que rige en Grecia desde 2009 y que la troika exige que termine a partir del 1 de enero de 2014, aunque para ello aún debe ser consultado el Parlamento.

El desembolso del nuevo tramo del rescate financiero a Grecia depende de una evaluación positiva de la actual misión de la troika en Grecia

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) prevé que la recesión continúe en Grecia durante 2014, por séptimo año consecutivo, frente a las previsiones de Atenas y la troika que espera que el país mediterráneo comience a recuperarse durante el próximo ejercicio.

Según un estudio sobre las perspectivas económicas de Grecia presentado hoy en Atenas, el producto interior bruto (PIB) heleno se contraerá un 0,4 % durante el año que viene, mientras que el Gobierno sostiene que crecerá un 0,6 %.

Las razones de esta diferencia de criterio son, según el secretario general de la OCDE, Angel Gurría, que su organismo prevé que durante 2014, “la economía mundial no será un lugar amigable” para Grecia, aunque concedió que se verá “crecimiento” a medida que el año se acerque a 2015.

Según el informe, el análisis de la OCDE incluye también un “ritmo más lento de la recuperación de la inversión” y no descarta “unas condiciones persistentes de restricción de crédito”.

Al mismo tiempo prevé un “mayor ajuste de precios” a la baja, a causa de un “alto desempleo” y de un “mercado laboral y de productos más flexible gracias al progreso de las reformas estructurales”.

Así las cosas, según la OCDE, en 2020 el PIB no habrá recuperado el volumen anterior a la crisis y se situará aún por debajo del 90 % del tamaño de la economía en 2009.

Esto contrasta con las últimas previsiones del Fondo Monetario Internacional (FMI) hechas en su última evaluación de sostenibilidad de la deuda griega, publicada en julio de este año, según las cuales el PIB griego se situaría a niveles anteriores a la crisis en 2019.

Dadas estas pesimistas previsiones, la OCDE cree que Grecia no será capaz de reducir la deuda hasta el 124 % del PIB en 2014 y estima que al final de esta década seguirá cercana al 160 % si no se acomete algún tipo de reestructuración de la misma.

El Banco Europeo de Inversiones (BEI) firmó hoy un acuerdo con el Gobierno de Grecia para destinar 550 millones de euros a financiar autopistas, infraestructuras locales y, por primera vez, dotar de liquidez a las pequeñas y medianas empresas griegas (pymes) a fin de que creen empleo juvenil.

De estos 550 millones de euros, 350 se invertirán en la construcción de 239 kilómetros de nuevas autopistas y en mejorar otros 434 de carreteras ya existentes.

Las PYMEs de los sectores de la industria, el comercio y los servicios recibirán otros 150 millones de euros para financiar proyectos dirigidos a crear empleo juvenil.

Los 50 millones restantes quedarán en manos de la Administración local y se dedicarán a los sectores del transporte, turismo, educación y cultura, además de emplearse en la rehabilitación de edificios públicos y la protección del medio ambiente.

El objetivo de este acuerdo es, según declaró el director del BEI Werner Chogier, “mejorar la liquidez de las empresas griegas y, por extensión, de la economía”.

Durante la ceremonia de la firma del acuerdo, el ministro de Finanzas griego, Yannis Sturnaras, recordó que en los últimos seis años se ha producido “un gran ajuste” para reducir el elevado déficit del Gobierno griego, aunque, sumado a la crisis, ello ha significado una reducción del PIB de más del 20 %.

“La mitad de los griegos han perdido el 35 % de sus ingresos y es difícil convencerles de que continúen con este esfuerzo si no hay crecimiento y esperanza. Estoy muy contento porque eso es lo que estamos haciendo hoy”, añadió el Ministro.

Tras este nuevo acuerdo, Grecia calcula que la cantidad total recibida del BEI en 2013 será de 1.500 millones de euros, el doble que en 2012, cuando la entidad europea concedió al gobierno heleno 705 millones de euros.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

En noviembre se ha producido uno de los acontecimientos más significativos de la política italiana en los últimos años: la expulsión del exprimer ministro Silvio Berlusconi de su escaño en el Senado. A finales del mes de julio se conocía la confirmación de la sentencia del Tribunal Supremo, que le condenaba por fraude fiscal en el caso Mediaset, a cuatro años de cárcel (que se quedarán en uno en base a una ley de indulto de 2006), y a la inhabilitación política, que la Corte de Milán ha fijado en dos años. La consecuencia de esta sentencia suponía la aplicación de la denominada “Ley Severino”, que contempla la prohibición de la presencia en el Parlamento de personas con condenas de cárcel definitivas superiores a dos años (ley aprobada en octubre de 2012 por mayoría incluido el partido de Berlusconi, Pueblo de la Libertad -PDL). Tras cuatro meses de continuas polémicas en cuanto a los plazos y formas de hacer efectivo lo establecido en la ley, en los que no han faltado las amenazas de hacer caer el Gobierno de coalición, la Junta de Portavoces del Senado fijaba para el 27 de noviembre la fecha definitiva para la votación en pleno.

A pesar de las evidentes consecuencias que suponían los resultados de esta última votación sobre la expulsión de Berlusconi, las posiciones políticas ya habían quedado claras en el mes de octubre cuando el Primer Ministro Letta se había visto en la obligación de presentar una moción de confianza por la amenaza de dimisión en bloque de los parlamentarios del Pueblo de la Libertad. En aquel momento, el frágil Gobierno estaba formado por la coalición del Partido Democrático (PD) al que pertenece el Primer Ministro, el partido Pueblo de la Libertad (PDL), hasta hace pocos días liderado por Silvio Berlusconi, al que pertenecía el Viceprimer Ministro y Ministro del Interior, Angelino Alfano, y Scelta Cívica (SC), el partido con el que se presentó a las elecciones el exprimer ministro Mario Monti. Ya entonces, el Viceprimer Ministro Alfano se había declarado a favor de la continuidad del Gobierno, frente a las posiciones oficiales del Pueblo de la Libertad, pero la escisión formal se ha producido a mediados del mes de noviembre cuando ha decidido romper con Silvio Berlusconi en el relanzamiento de Forza Italia, el partido que el expremier había fundado hace veinte años y con el que ganó las elecciones de 1994.

Angelino Alfano, el que ha sido siempre considerado delfín de Berlusconi, acaba de constituir en noviembre un nuevo grupo parlamentario, el Nuevo Centroderecha, que es el que actualmente forma parte de la coalición de Gobierno, con los cinco ministros que antes pertenecían al Pueblo de la Libertad. Le apoyan un número de 30 diputados y 30 senadores con los que el Ejecutivo cuenta con una mayoría que confirma una “relativa” estabilidad para gobernar. Con esta nueva mayoría, Letta ha superado su primer escollo al aprobar en el Senado la Ley de Presupuestos Generales para 2014, que concluyó con 162 votos a favor y 115 en contra a través de una moción de confianza que permitía aligerar los plazos de tramitación para que fuera aprobada antes de la fecha de la votación sobre la expulsión de Berlusconi. En todo caso, esta nueva mayoría solo cuenta con seis votos de diferencia frente a la oposición por lo que bastaría una distracción o varias ausencias para poner en peligro el Ejecutivo.

Finalmente, desde el miércoles 27 de noviembre Silvio Berlusconi ya no es parlamentario de la República italiana. En el último momento no se necesitó una votación sino que el presidente del Senado declaró la aprobación de la expulsión una vez rechazados los nueve órdenes del día presentados por “Forza Italia” contra las conclusiones adoptadas por la Comisión para las elecciones del Senado acerca de retirar el escaño al expremier. La decisión llegó después de un largo y tenso debate y de dos horas de declaraciones de voto. Los partidos que manifestaron estar en contra de la expulsión fueron la Liga Norte, el Nuevo

Centroderecha, recién constituido por Angelino Alfano, y Forza Italia, y a favor, Izquierda Ecología y Libertad, el Movimiento Cinco Estrellas y el Partido Democrático. En el partido “Scelta cívica”, que hasta su dimisión el mes de octubre de 2013, había estado liderado por el anterior Primer Ministro Mario Monti, y que, en estos momentos, también está dividido, dos de sus senadores se abstuvieron.

Nadie piensa que esta expulsión suponga dejar fuera de la política a Silvio Berlusconi, cuyo partido, “Forza Italia”, sigue apareciendo en los sondeos como segundo, a poca distancia del Partido Democrático. Algunos analistas, a la vista de la situación actual prevén que en las próximas elecciones ganará quien esté en la oposición, y que esto lo sabe Silvio Berlusconi, para lo que se estaría preparando.

En cuanto a las actividades del Consejo de Ministros, en el mes de noviembre se ha reunido en seis ocasiones, que han supuesto la aprobación de normas referentes a la economía verde (gestión de residuos, aguas públicas y energías no renovables), a la emergencia producida por las inundaciones en la isla de Cerdeña, a la anulación del segundo tramo del pago del impuesto sobre la primera casa (impuesto sustituido en la Ley de Presupuestos por otros impuestos municipales), y a la venta de acciones de empresas públicas, entre otras.

No obstante, todos son conscientes de que lo más urgente es modificar la ley electoral, que no compete directamente al Consejo de Ministros sino que debe negociarse en el Parlamento. En dos meses de gran inestabilidad en los que un día sí y otro también se hablaba de volver a las urnas, lo que ha impedido que realmente se produzca esta situación es la seguridad de que con el sistema electoral vigente, el denominado “porcellum” (literalmente, cerdada), los resultados no garantizarían un Gobierno más estable que el actual. En los trabajos de elaboración de propuestas, en los que se ha estado trabajando en el Senado durante este mes de noviembre, han surgido acusaciones cruzadas de unos y otros sobre sus posiciones respecto a la ley, dando a entender que aunque se manifiesten públicamente sobre la necesidad de modificarla no están interesados en perder posibilidades en el número de parlamentario que podrían obtener.

Si en el mes de noviembre, la actualidad política ha estado centrada en el antiguo partido Pueblo de la Libertad y su escisión en “Forza Italia” y Nuevo centroderecha”, en el mes de diciembre el partido protagonista será el Democrático, al que pertenece el Primer Ministro Enrico Letta, ya que celebra, el día 8 de diciembre, Congreso y elecciones primarias para elegir a su nuevo Secretario General. El candidato con más posibilidades de vencer es Matteo Renzi, Alcalde de Florencia, que ya se presentó a las anteriores primarias de hace precisamente un año, cuando había que elegir al que sería candidato para las elecciones generales de febrero de 2013. Entonces salió vencedor Pierluigi Bersani, que consiguió ganar también las elecciones generales por muy poco margen, motivo por el que no pudo formar Gobierno, lo que le obligó a dimitir como Secretario General. Se nombró entonces a un Secretario General con carácter provisional hasta la celebración de nuevas elecciones primarias, las próximas, en las que, por primera vez, podrán votar, además de los afiliados, los simpatizantes que deberán abonar para ello una contribución simbólica de 2€.

Situación económica y social

Los datos que reflejan la situación económica en el mes de noviembre siguen mostrando una situación similar a la del mes de octubre y por el lado de las previsiones de instituciones financieras y organismos públicos se continúa hablando de cambio de tendencia y de fin de ciclo recesivo, apoyándose en datos macroeconómicos, mientras que las cifras que reflejan la situación de los ciudadanos y de los trabajadores aún no ofrecen resultados positivos.

Entre las primeras está el Informe del Banco de Italia sobre estabilidad financiera presentado este mes, que muestra, eso sí, un cauto optimismo: “hay señales cualitativas de mejora del marco macroeconómico, mientras que mejoran las cuentas con el extranjero gracias a las exportaciones. En el sector inmobiliario el número de las compra-ventas se ha estabilizado, aunque continúa la disminución de los precios de las viviendas”

También la Agencia Moody's prevé un retorno al crecimiento en Italia después de dos años de recesión, en un marco global “menos incierto”. Según la citada agencia de rating, Italia crecerá en 2014 a un ritmo comprendido entre 0 y +1 % (las previsiones en el pasado agosto eran de -0,5% a +0,5%).

En cuanto al Producto Interior Bruto, en el tercer trimestre de 2013, según resultados provisionales¹, ha disminuido el 0.1% con respecto al trimestre anterior y el 1,9% con respecto al tercer trimestre de 2012. Prosigue por lo tanto la lenta recuperación económica desde la caída del 3% en diciembre de 2012. Según el ISTAT, la bajada con respecto al trimestre anterior es el resultado de una disminución del valor añadido en la agricultura y en los servicios y del aumento del valor añadido en la industria.

Por último, los datos sobre facturación industrial del mes de septiembre, publicados en noviembre, reflejan un aumento del 0,1%, como consecuencia de un incremento del 0,7% en el mercado interno y de una disminución del 0,8% en el mercado exterior. Igualmente, los pedidos han registrado un incremento mensual del 1,6%, resultado de un aumento del 4,8% de los pedidos del exterior y de una bajada del 0,8% de los pedidos en el mercado interior.

Otro dato positivo del mes de noviembre lo refleja el indicador del clima de confianza de las empresas que ha aumentado hasta los 83,2 puntos desde los 79,9 de octubre. La confianza es mayor en las empresas manufactureras y en los servicios de mercado y del comercio al detalle, y sin embargo disminuye en la construcción.

Las cifras sobre empleo y desempleo no reflejan ninguna mejora, ya que según los datos publicados en noviembre, que corresponden al mes de octubre, el número de personas desempleadas se mantiene igual que el mes anterior y resulta un 9,9% superior al mes de octubre de 2012 (+287.000 trabajadores desempleados). También el número de ocupados se mantiene invariable este mes, si bien, hay 408.000 ocupados menos que en el mes de octubre del año pasado.

Según el sindicato UIL, en noviembre se ha registrado el pico más alto de solicitudes en el año al sistema de “Cassa Integrazione” (sistema de sustitución de rentas salariales en casos de suspensión o reducción de jornada, incluso a cero horas). La mitad de las horas solicitadas por las empresas han sido por la modalidad de Cassa Integrazione Straordinaria, es decir, la modalidad dirigida a casos de reestructuración o reorganización empresarial que, por segunda vez en cinco años de crisis, ha superado los 50 millones de horas en un solo mes y supone un 14,8% más que en el mes de noviembre del año pasado. También las pequeñas y medianas empresas han solicitado en forma masiva la modalidad de Cassa Integrazione In Deroga. Según los datos del Instituto Nacional de Previsión Social, en el periodo enero- noviembre 2013, para todas las modalidades de “Cassa Integrazione” se han autorizado 989,9 millones de horas, con una disminución del 1,41% con respecto al mismo periodo del año anterior (1.004,1 millones de horas).

Poco después de comenzar la tramitación de la Ley de Presupuestos en el Senado, el Instituto Nacional de Estadística italiano empeoraba las previsiones del Gobierno para 2014. Según el Instituto de Estadística Italiano, el PIB va a descender este año el 1,8% frente a la previsión de -1,7% del Gobierno, y para el 2014 ha previsto un crecimiento del

¹ El resultado definitivo del Tercer Trimestre ha sido el 0%

PIB del 0,7%, en vez del 1% previsto por el Gobierno. Explicaba el ISTAT en su nota que las diferencias se deben en parte a las nuevas hipótesis sobre el comercio mundial y a la revisión de la contabilidad nacional y, por otra parte, a una contracción de las inversiones privadas. También las previsiones de Bruselas eran peores que las del Gobierno, previendo que, para el año 2014, el déficit se quede en el 2,7% en vez del 2,5% previsto por el Gobierno. Estas peores previsiones obligó a la Presidencia del Gobierno italiano a publicar, en su página web, una nota con su valoración en la que reivindicaba que “Italia es el único gran país europeo, junto con Alemania, con un déficit estable por debajo del 3%. También las estimaciones de la Comisión en materia de crecimiento económico resultaban ligeramente más bajas respecto de las del Gobierno por la diferente valoración del efecto que tenga el pago de la deuda de las Administraciones Públicas sobre el ciclo económico. Por este motivo, y consciente de que la ley de Presupuestos podría sufrir modificaciones en su tramitación, el comisario Europeo Olli Rehn, precisó posteriormente que “confía en que las autoridades italianas se asegurarán de que cualquier modificación que se deba hacer a la ley debe ser financiada en un modo creíble”.

Todos coinciden en la previsión de la tasa de desempleo para 2014, que estiman en el 12,4 en media anual.

Precisamente en el mes de noviembre la Ley de Presupuestos ha pasado su tramitación en el Senado, en el que se presentaron más de tres mil enmiendas. Finalmente, la ley aprobada en el Senado ha modificado lo previsto inicialmente por el Gobierno en cuanto a la rebaja de la imposición fiscal para empresarios y trabajadores. Las desgravaciones del IRPF se concentran entre aquellos que cuenten con ingresos inferiores a 32.000 euros, en vez del límite de 50.000 euros como estaba previsto en el inicial proyecto de ley. Con esta medida los beneficiarios podrían notar en mayor medida sus efectos, ya que puede suponer unos mayores ingresos anuales de 228 euros para los que cobren entre 15 y 18.000 euros. Por otro lado, para las empresas, se cuenta con una cantidad de 3.300 millones en tres años, a través de reducciones en la cuota del INAIL (seguro de accidentes de trabajo y enfermedad profesional) y en el Impuesto Regional de Actividades Productivas para los empleadores que contraten nuevos trabajadores. Actualmente la ley se encuentra en la Cámara de Diputados en la que se han presentado, de nuevo más de 400 enmiendas.

Importante también desde el punto de vista de la economía italiana ha sido la presentación este mes de noviembre del “Programa de trabajo de revisión del gasto público para el periodo Noviembre 2014-Octubre 2016” elaborado por el Comisario Extraordinario para la revisión del gasto, Carlo Cottarelli, nombrado hace un mes por el Gobierno Letta. Se ha cuantificado la reducción del gasto en alrededor de dos puntos del PIB con respecto a 2013, es decir 32.000 millones de euros en 3 años. Para febrero de 2014 deben estar identificadas unas primeras medidas de reducción. Una segunda fase se desarrollará a lo largo del 2014 con la formulación de los objetivos que se incluirán en el Documento de Economía y Finanzas, base para la elaboración de la Ley de Presupuestos para 2015. Para mediados del 2014 se prevé la implementación de las medidas a nivel legislativo, que tendrán efectos sobre el mismo año 2014 y el trienio sucesivo.

Otra de las medidas aprobada en este mes de noviembre por el Consejo de Ministros con el objetivo de reducir la deuda pública ha sido la de posibilitar la venta de acciones de empresas públicas. La deuda pública de Italia asciende a alrededor de un 133% del Producto Interior Bruto, la segunda más alta en la zona euro después de Grecia. La mitad de lo recaudado por las privatizaciones, es decir, 6.000 millones se destinarán a la reducción de la deuda, lo que equivale a un 0,3% del PIB. Italia había estado prometiendo un programa de privatizaciones y otras ventas de activos desde hace varios años, pero los sucesivos Gobiernos no habían logrado hacerlo despegar. La Comisión Europea se había negado a otorgar a Italia cualquier tipo de flexibilidad para incrementar el gasto público en inversión,

porque su plan presupuestario original no garantizaba una disminución de su enorme deuda pública.

MARRUECOS

COMENTARIO GENERAL

Después de la remodelación del Gobierno de Marruecos el pasado mes de octubre, con la salida del Partido Istiqlal y la entrada del Rassemblement National des Indépendants (RNI) de Salaheddine Mezouar, el proyecto de Ley de Presupuestos para el año 2014 presentado por el Ejecutivo fue aprobado por amplia mayoría en la Cámara de Representantes (164 votos a favor y 95 en contra), pasando ahora el trámite a la Cámara de Consejeros.

Por otro lado, el Gobierno presentó el proyecto de Ley contra la violencia de género, en un momento en el que se ha conocido el aumento de suicidios de mujeres casadas, estimándose en cerca de seis millones el número de mujeres víctimas de violencia tanto física como verbal. Sin embargo, debido a la contestación y rechazo de la sociedad civil en general y de las organizaciones feministas en particular, el Parlamento ha paralizado su tramitación, recibiendo fuertes críticas la Ministra de Solidaridad, de la Mujer, de la Familia y del Desarrollo Social, Bassima Hakkaoui (PJD).

El Ejecutivo ha previsto, de aquí a 2017, una inversión de 700 millones de euros en infraestructuras en la zona norte del país, lo que convertiría a Tánger en el “faro económico del Mediterráneo.

En materia de educación, se supo que la tasa de analfabetismo ha bajado hasta el 30%, lo que supone que los esfuerzos en “educación no formal” están siendo fructíferos. Además, se ha abierto un debate sobre cuál debería ser el idioma vehicular de la enseñanza, sugiriéndose que debería ser el árabe dialectal marroquí (llamado darija), lo que ha supuesto duras críticas de los sectores más conservadores y religiosos, que consideran que debe continuar siendo el árabe clásico.

Asimismo, se ha puesto de manifiesto cierto descontento por parte de la población, debido a diferentes factores: situación de paro de jóvenes diplomados; el aumento de precios en determinados productos importantes como la harina, los productos agrícolas o el gasoil; la huelga general en el sector de la enseñanza, etc...

En materia de política exterior, Marruecos ha sido elegido miembro del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Además, en el marco de las relaciones con Estados Unidos, el rey Mohammed VI ha realizado una visita de estado al país norteamericano en compañía de una importante delegación política y empresarial, reuniéndose con el presidente Obama, quien manifestó su apoyo al plan de Marruecos para la autonomía del Sáhara, lo que ha sido interpretado como una victoria frente a las posiciones argelinas.

En este sentido, con respecto a las relaciones con Argelia, se han vivido momentos de tensión después de las declaraciones del presidente Buteflika sobre la situación en el Sáhara Occidental y el cumplimiento de los Derechos Humanos, que fueron contestadas en el discurso del rey Mohammed VI con motivo de la celebración de la “Marcha Verde”.

En las relaciones con la Unión Europea habría que destacar dos asuntos: el Acuerdo de pesca y la puesta en marcha del Estatuto Avanzado. Así, después de la firma del Acuerdo de pesca entre Marruecos y la Unión Europea el pasado mes de julio, se está a la espera de la ratificación del mismo por el Parlamento Europeo, que después de haberse aprobado en comisión, deberá pasar el último trámite en el pleno el próximo mes de diciembre. Además, la Unión Europea y Marruecos han acordado, en el marco del Estatuto Avanzado, una subvención de 170 millones de euros para Educación.

Con respecto a España, del 19 al 22 de noviembre tuvieron lugar en Agadir unas jornadas organizadas conjuntamente entre el Gobierno de Canarias, el Consejo Regional de Souss Massa Draa y la Wilaya de Agadir para exponer la marcha de los proyectos de cooperación aprobados en la segunda convocatoria POCTEFEX de la Unión Europea.

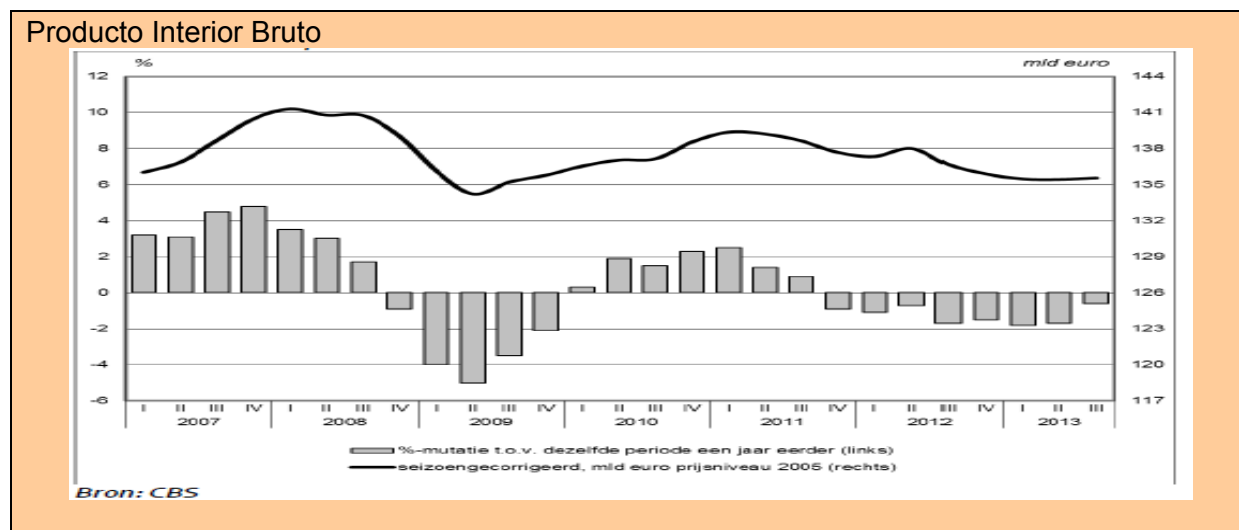
Asimismo, los días 19 y 20 de noviembre ha tenido lugar en la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de la región de Tetuán, el Congreso Hispano-Marroquí sobre mujeres emprendedoras y economía social, en presencia de empresas y actores económicos privados, así como de cargos electos e inversores del norte de Marruecos y del sur de España. Por otro lado, se ha celebrado también, del 28 al 30 de noviembre en la ciudad de Córdoba, el Foro Hispano-Marroquí de Juristas.

Se han dado a conocer los datos del pasado año que consolidan el incremento en un 28,7% (el equivalente a 5.290 millones de euros) en exportaciones españolas hacia Marruecos, lo que coloca, por primera vez en la historia, a España como primer socio comercial de Marruecos, por delante de Francia. Esta tendencia ha quedado consolidada igualmente durante el primer semestre del año en curso con un incremento en el 24,6% de las exportaciones de España hacia su vecino del sur y esto gracias a las 18.839 empresas españolas que han escogido a Marruecos como destino de sus productos.

PAÍSES BAJOS

EVOLUCIÓN ECONÓMICA EN EL TERCER TRIMESTRE²

La Oficina Central de Estadística, ha comunicado que la economía holandesa ha salido de la recesión con un crecimiento de un 0,1% en el tercer trimestre de 2013. Respecto al mismo trimestre del año anterior, en el tercer trimestre de 2013 se ha registrado un retroceso del 0,6%.



Leyenda

% mutatie t.o.v dezelfde periode een jaar eerder (links) = % cambios respecto al mismo periodo del año anterior (izquierda)

Seizoengecorrigeerd mld euro prijsniveau (rechts) = Efectos estacionales corregidos, miles de millones de euros, nivel de precios 2005 (derecha)

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Producto Interior Bruto (precios de mercado)

	Valor (miles de millones de euros)	% Volumen de cambios		
		respecto al mismo periodo del año anterior		respecto al periodo precedente
		Original	Corregido por días de trabajo	
2010	586,8	1,5	0,3	
2011	599,0	0,9	1,9	
2012	599,3	-1,2	1,5	
2010- I	143,1	0,3	0,3	0,6
2010- II	148,1	1,9	1,9	0,4
2010- III	141,7	1,5	1,5	0,1
2010- IV	153,9	2,3	2,1	1,0
2011- I	148,7	2,5	2,3	0,6
2011- II	151,4	1,4	1,4	-0,1
2011- III	144,2	0,9	0,9	-0,4
2011- IV	154,7	-0,9	-0,4	-0,7

² Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística, noviembre de 2013.

2012- I	149,2	-1,1	-1,4	-0,2
2012- II	152,3	-0,7	-0,7	0,5
2012- III	142,9	-1,7	-1,5	-1,0
2012- IV	154,9	-1,5	-1,5	-0,6
2013- I	148,9	-1,8	-1,4	-0,3
2013- II	151,9	-1,7	-1,7	0,0
2013- III	144,3	-0,6	-0,8	0,1

Inversiones

En el tercer trimestre de 2013, las inversiones en activos fijos se redujeron en un 3,0% respecto del año anterior. Esta reducción fue algo menor que la del trimestre anterior. La inversión en viviendas y en edificios de empresa se redujo menos que en el segundo trimestre de este año. Las inversiones en máquinas e instalaciones crecieron un poco tras la caída de los trimestres anteriores.

Bienes y servicios (% de cambios en volumen respecto al ejercicio anterior)

	2012	2012		2013		
		III	IV	I	II	III
Consumo familiar	-1,6	-1,6	-2,7	-2,4	-2,3	-2,3
Consumo de la Administración	-0,7	-0,7	-0,4	-0,6	-0,7	-1,2
Inversión en activos fijos	-4,0	-4,9	-4,4	-11,8	-8,8	-3,0
Exportación de bienes y servicios	3,2	1,7	3,9	1,4	1,1	2,1
Importación de bienes y servicios	3,3	2,5	4,7	-0,8	-0,2	0,1
Producto Interior Bruto	-1,2	-1,7	-1,5	-1,8	-1,7	-0,6

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

Exportaciones

Las exportaciones de bienes y servicios crecieron un 2,1% en el tercer trimestre en comparación con el año anterior. La exportación de productos holandeses aumentó en un 1,3% y la reexportación creció un 2,6%. En los dos trimestres anteriores, la reexportación creció un poco, pero la exportación de productos holandeses se redujo. La importación se sitúa prácticamente al mismo nivel que en los trimestres precedentes.

Tanto la exportación de gas natural, como la de caucho y materiales sintéticos aumentó mucho en el tercer trimestre de este año. También creció la exportación de maquinaria y equipos. Por el contrario, la exportación de productos químicos tuvo un retroceso

Consumo

En el tercer trimestre de este año, las familias han dedicado un 2,3% menos a la adquisición de bienes y servicios que en el mismo periodo del año anterior. El consumo de las familias lleva ya dos años y medio de retroceso. Al igual que en el primer trimestre, las familias gastaron menos sobre todo en adquisición de bienes duraderos tales como coches, ropa y muebles. También han gastado menos en alimentos, energía y combustibles.

El consumo del Estado se redujo en un 1,2%. Esto se debe principalmente a la disminución del gasto en la Administración pública. En atención médica, el gasto es mayor que en el ejercicio anterior.

Industria

En muchos sectores industriales, la producción ha sido menor que en el mismo periodo del año anterior. No obstante, la contracción ha sido menor que la del segundo trimestre. Así por ejemplo, la construcción ha retrocedido en un 2,6%, pero este retroceso ha sido menor que el del segundo trimestre que fue del 5,6%.

En el comercio, transporte y en la hostería, el retroceso ha disminuido y ha pasado del 2,8% del segundo trimestre al 0,7% del tercer trimestre.

La minería creció mucho en este tercer trimestre, al igual que lo hizo en los trimestres precedentes, concretamente en un 7,1%. Este crecimiento se debió principalmente al aumento de las exportaciones de gas natural. El consumo interno de gas natural también creció en los primeros trimestres del año debido a un clima relativamente frío.

Empleo

En el tercer trimestre de 2013, se han registrado 160.000 empleos de asalariados menos que en el mismo trimestre de 2012. Esto supone un retroceso del 2,0%, el mayor porcentaje de pérdida de empleo desde 1995.

La mayor pérdida de empleos, 31.000, se ha producido en la construcción. También resulta sorprendente la pérdida de empleo en el sector del cuidado en el que el número de puesto de trabajo ha disminuido en 30.000 en un año. Especialmente, se han perdido muchos empleos en guarderías infantiles y en atención domiciliaria.

HOLANDA QUIERE ASEGURARSE LA CONTINUIDAD DE LOS ESTUDIANTES INTERNACIONALES EN EL PAÍS³

El Gobierno holandés quiere que Holanda se convierta en un país atractivo para los estudiantes internacionales y lograr así que decidan permanecer en este país tras finalizar sus estudios. El trata de poner en contacto a estos estudiantes internacionales con potenciales empresarios durante sus estudios a fin de proporcionarles información sobre empleo y cursos de idiomas. Se quiere persuadir a aquellos estudiantes internacionales con talento a que se queden en el país.

El Plan de Acción denominado "Make it in The Netherlands" incluye una serie de medidas dirigidas a este fin. Se motiva a los estudiantes extranjeros y también a los estudiantes holandeses a elevar su nivel, a mejorar el éxito de sus estudios y a fortalecer el carácter internacional de la educación superior holandesa.

Por otra parte, se necesita mucho el talento internacional en el mercado laboral holandés. Varios estudios muestran que al 70% de los estudiantes internacionales les gustaría quedarse en este país, mientras que sólo un 27% lo consigue, es una razón de peso para que Holanda explote este potencial.

³Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, SZW.

Uno de los factores clave es mantener el lenguaje, como había apuntado el Consejo Económico y Social holandés, SER en un dictamen. Dado que en general los holandeses hablan bien inglés, con frecuencia los estudiantes extranjeros no necesitan aprender holandés, pero si quieren quedarse a trabajar aquí, el dominio de la lengua neerlandesa a menudo es un requisito. Impartiendo cursos de holandés se elimina esta barrera. Se trataría de cursos online de los que actualmente hay varios en la plataforma digital.

Además, según el SER, la integración cultural es un factor importante. Actualmente, los estudiantes holandeses y los extranjeros viven en mundos demasiado separados. Por ello, se quiere fomentar la mezcla de amigos holandeses entre compañeros extranjeros a fin de ayudarles a romper estas barreras. También se está estudiando la forma de estimular la convivencia en una vivienda de estudiantes holandeses y extranjeros.

Se quiere favorecer el contacto con el fin de facilitar al estudiante extranjero el acceso, relaciones y amistades holandesas. También se quiere mejorar el acceso de estos estudiantes a la información, como las bolsas de estudios de empresas privadas www.grantfinder.nl y a la posibilidad de 1.000 becas para estudiantes extranjeros dentro del Pacto Tecnológico, estimulando el interés de los estudiantes extranjeros.

La página de Internet www.careerinholland.nl juega un papel central, ya que recoge aspectos importantes para desempeñar una carrera laboral en este país, como la capacitación laboral y la ayuda para comenzar un negocio propio.

La cooperación regional entre escuelas superiores de formación profesional y las universidades, por una parte, y la industria por otra, conducirá a aumentar las prácticas y los trabajos de estudio/aprendizaje para estudiantes internacionales.

Además, se quiere minimizar la burocracia que aún encuentran los estudiantes extranjeros creándoles demasiadas dificultades.

Ministro de Educación, Cultura y Ciencia Sr. Bussemaker puso en marcha este Plan de Acción "Make it in The Netherlands" en presencia de 900 estudiantes internacionales durante los eventos profesionales "NL4Talents".

El Plan de Acción se crea con la colaboración, entre otros muchos, de organizaciones sindicales y empresariales, asociaciones de escuelas superiores de formación profesional, universidades y varios ministerios entre ellos el de Economía, el de Educación, Cultura y Ciencia y el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo.

REINO UNIDO

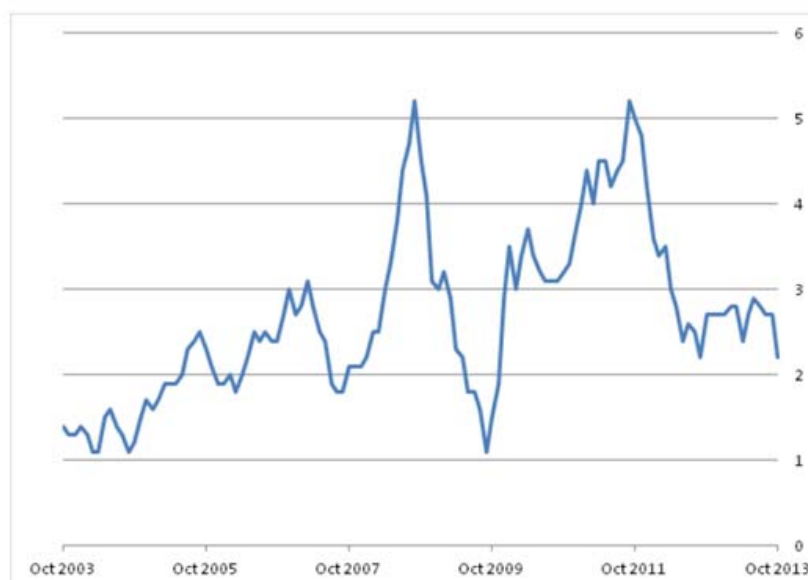
COMENTARIO GENERAL

El índice de precios al consumo (CPI) descendió notablemente a finales de octubre de 2013, situándose en el 2,2%, en tasa interanual, desde el 2,7% en el mes de septiembre de 2013.

El índice CPIH, que incluye los costes de ocupación de la vivienda, bajó al 2%, desde el 2,5% en el mismo mes.

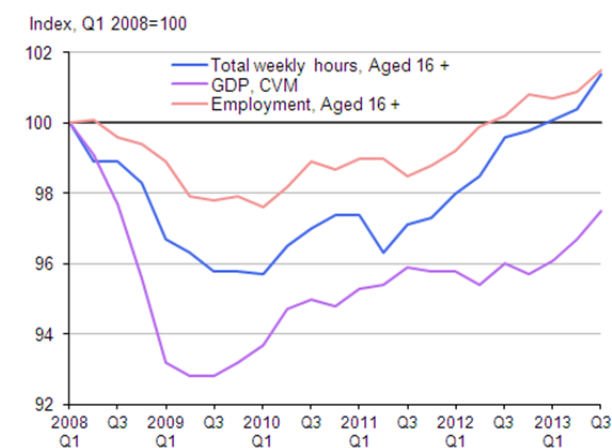
Por su parte, el índice RPIX, que excluye el pago de créditos hipotecarios, se fijó en el 1,9%, en tasa interanual, frente al 2,5% del mes de septiembre de 2013.

Progreso del porcentaje del IPC durante los últimos 10 años
Reino Unido



Source: Office for National Statistics

En el siguiente gráfico puede apreciarse la evolución del PIB, empleo y horas semanales trabajadas:

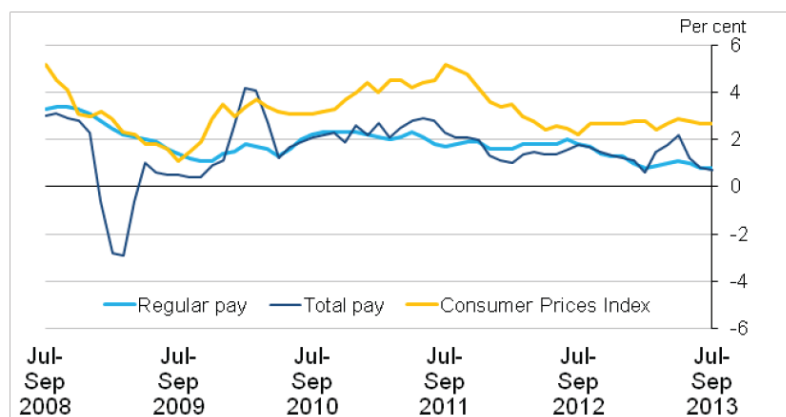


Source: Office for National Statistics

En el siguiente gráfico se puede apreciar la evolución del salario medio total (incluidas bonificaciones), el salario básico (excluidas bonificaciones) y el IPC en el período julio-septiembre 2008 a julio-septiembre 2013.

En septiembre de 2013, el salario medio total se situaba en 475 libras semanales y el salario básico en 447 libras semanales.

Entre el período de julio a septiembre 2012 y julio a septiembre 2013, el salario total de los asalariados en Gran Bretaña aumentó en un 0,7%. Por su parte, el salario básico aumento en un 0,8%. En ese mismo período, el IPC se incrementó un 2,7%.



Source: Office for National Statistics

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El Ejecutivo de Bucarest presentó una moción de confianza en el Parlamento por el proyecto de ley de descentralización, aprobado el 14 de noviembre. Es la segunda vez que el Gobierno de Ponta aprueba un proyecto de ley mediante una moción de confianza. El pasado mes de abril, el Ejecutivo usó el mismo procedimiento en el caso de la ley de la devolución de las propiedades confiscadas por el régimen comunista.

La descentralización se pondrá en marcha en siete sectores clave: agricultura, educación, cultura, sanidad, medio ambiente, turismo y juventud y deporte. Según el proyecto, las instituciones administradas o financiadas por el poder central pasarán a los Consejos de distrito o locales, pero sus empleados tendrán los mismos salarios, según afirma el viceprimer ministro socialdemócrata, Liviu Dragnea.

Asimismo, la policía, la agencia de ayuda social, los cines y los puertos seguirán formando parte de las estructuras centrales. Además, se transferirá también la propiedad inmueble, es decir los terrenos y las construcciones. Los Consejos de distrito o locales establecerán, en muchos casos, el reglamento de organización y el número de empleos de las instituciones o de las direcciones que reciben. En cambio, el poder central continuará controlando las metodologías, las políticas o las verificaciones cualitativas de las actividades desarrolladas. De la oposición, los demócrata-liberales han anunciado que tienen la intención de impugnar el proyecto de ley de descentralización en el Tribunal Constitucional porque, según ellos, el inicio de los procedimientos se ha hecho de forma incorrecta.

Por su parte, la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía, también en la oposición, apoya la descentralización, aunque precisando, en palabras de su presidente, Kelemen Hunor, que tienen que aportar algunas enmiendas al proyecto del Gobierno.

Por otra parte, la Comisión competente del Parlamento ha rechazado el proyecto de ley del Gobierno sobre la explotación del oro de Roşia Montană. Los analistas opinan que el rechazo en el pleno del Legislativo es sólo cuestión de tiempo. Durante semanas, la Comisión ha analizado las declaraciones de varios geólogos, físicos, químicos, militantes ecologistas, representantes de la Academia Rumana y de la Iglesia Ortodoxa. La mayoría de ellos han abogado por rechazar el proyecto.

Sin embargo, la decisión final se ha tomado tras las consultas entre los líderes de la Unión Social Liberal, el primer ministro socialdemócrata Victor Ponta y el presidente liberal del Senado, Crin Antonescu, cuyos partidos ocupan dos tercios del parlamento. Ellos han anunciado que, en lugar de éste, se iniciará un nuevo proyecto legislativo que defina el entorno general de las futuras explotaciones mineras de Rumanía. De todas formas, Roşia Montană sigue siendo la región más valiosa desde este punto de vista. Según los geólogos, ahí se encuentra el mayor yacimiento de oro de Europa continental: 250 toneladas como mínimo, con un valor de 11.000 millones de dólares. Además, se supone que hay 1.600 toneladas de plata, evaluadas en 3.000 millones de dólares, así como yacimientos de metales poco comunes como: titanio, vanadio, níquel, cobalto, wolframio, que los especialistas consideran que valen más que el oro y la plata.

Las discusiones empezaron cuando el concesionario anunció que, para extraer el oro, se iba a utilizar cianuro, lo que podría suponer efectos devastadores para el medio ambiente y las galerías de mina de la época del Imperio Romano. Entre otros, en el informe de la Comisión especial, los parlamentarios solicitan que se publiquen los documentos y la licencia de

explotación, para que las autoridades investiguen las sospechas de corrupción. Asimismo, los parlamentarios solicitan al Gobierno que analice la posibilidad de usar otras tecnologías menos peligrosas y acuda a instituciones independientes para realizar estudios sobre los efectos.

En cuanto a los vestigios arqueológicos, es posible incluir Roşia Montana en el Patrimonio Mundial de la UNESCO. Si en el panorama político para la oposición demócrata liberal, la decisión de la Comisión de rechazar el proyecto equivale a una moción de censura, para la sociedad la situación es distinta. La mayoría de la población se alegra de que Rumanía haya superado el peligro del cianuro, pero desea valorar, con métodos seguros, los yacimientos que nuestro país no puede ignorar.

Situación económica

La Jefa de la delegación del Fondo Monetario Internacional en Rumanía, Andrea Schechter, al cabo de la primera misión de evaluación del nuevo acuerdo de tipo preventivo firmado a principios de este otoño, ha anunciado que Rumanía ha cumplido con todos los criterios económicos indicados en septiembre: ha alcanzado el objetivo presupuestario y la inflación ha disminuido más de lo que se había estimado.

Según la representante del FMI, también se han registrado progresos en cuanto a la absorción de fondos europeos así como en las reformas estructurales. Se trata de elaborar la reforma en el sector sanitario, de continuar la liberalización de las tarifas de energía y de consolidar la gestión de las finanzas públicas a través de una jerarquía clara en las inversiones. Debido a la buena producción agrícola y a los resultados de las exportaciones, el FMI ha mejorado el pronóstico de crecimiento económico para Rumanía del 2 al 2,2% para este año y lo ha mantenido optimista para el 2014.

En cuanto a las privatizaciones, hay tanto elementos positivos como negativos. La oferta pública inicial para la venta de un paquete del 15% de las acciones de Romgaz ha sido un éxito, desde la perspectiva del FMI, y representa un punto de referencia para el sector de las compañías estatales y los mercados de capital de Rumanía. En el polo opuesto, el fracaso de la privatización de CFR Marfă, la compañía de transporte ferroviario de mercancías, representa un paso atrás, pero el Gobierno de Bucarest mantiene su compromiso de continuar el proceso de privatización y promete apoyar la reestructuración de esta compañía. En la lista de los “fracasos”, el Fondo Monetario Internacional también ha colocado el bajo nivel de la demanda interna y de la recaudación de las arcas del Estado.

El Banco Nacional de Rumanía ha revisado a la baja la previsión de inflación para este año, del 3,1% al 1,8%, así como para finales de 2014, del 3,1% al 3%. Para la primera parte del próximo año, el Banco Nacional de Rumanía anticipa que la inflación alcanzará nuevos mínimos históricos atenuados parcialmente por las modificaciones en el campo de la fiscalidad anunciadas por el Ejecutivo tras las negociaciones con los financiadores internacionales presentes recientemente en Bucarest para evaluar el acuerdo *stand-by* firmado con Rumanía. El gobernador del Banco Central, Mugur Isărescu, declaraba: “Así como no perdimos la calma en verano pasado cuando el índice anual de la inflación aumentó de manera significativa debido a la sequía y al escenario político, tampoco ahora debe alegrarnos que el índice anual de la inflación alcance mínimos históricos.”

El impacto de las medidas fiscales en el crecimiento de los precios se situará entre el 0,2% y el 0,6%.

En cuanto a la financiación, Isărescu ha estimado que los préstamos en divisas seguirán bajando, pero a un ritmo más reducido, y ha señalado que la tasa de interés en los créditos nuevos en lei (moneda nacional rumana) para la población registra bajadas significativas.

Recientemente, el Consejo de Administración del Banco Nacional de Rumanía ha decidido reducir el interés de política monetaria a un nuevo mínimo histórico, del 4,25% al 4% al año, y Mugur Isărescu ha declarado que espera que los bancos comerciales sigan reduciendo los intereses en los créditos en lei.

Se ha presentado ante el Parlamento el proyecto de ley de presupuestos para el próximo año, que se basa sobre los siguientes puntos.

El presupuesto necesita más dinero dado que en 2014 habrá gastos suplementarios, por ejemplo, para aumentar el salario mínimo y las pensiones. Concretamente, el Gobierno ha acordado con los acreedores externos un aumento del salario mínimo, que llegará a los 850 de lei (unos 200 euros) a partir del próximo 1 de enero y a los 900 lei, a partir del próximo 1 de julio.

Además, disminuirán las contribuciones de los seguros sociales para los empleadores en un 5% a partir del 1 de julio de 2014, pero solo si se identifican los recursos necesarios. Por lo menos en una primera etapa, el próximo año aumentarán los impuestos, se aplicarán nuevos impuestos para determinados tipos de construcciones y subirán los precios de la gasolina y el gasóleo. Las subidas de precios para carburantes generarán subidas en serie para todos los productos, según advierten la mayoría de los representantes del entorno económico. A pesar de estos temores, el Banco Nacional de Rumanía estima que los aumentos de impuestos anunciados para el próximo año tendrán un efecto limitado sobre la inflación. Según ha dicho el gobernador del BNR, Mugur Isărescu, la inflación aumentará en sólo un 0,2%.

Para el año 2014 se estiman un crecimiento económico del 2,2%, una inflación del 2,4% y una cotización media leu-euro de 4,45 lei. Estos son los índices macroeconómicos en que se basó el Gobierno de Bucarest cuando analizó y aprobó definitivamente el Presupuesto del Estado para el año próximo. En opinión del primer ministro Victor Ponta, Rumanía tendrá el mayor PIB tras la caída del comunismo. Al cabo de dos días de negociaciones intensas, llaman la atención las siguientes cifras: de un total de 230.000 millones de lei, el equivalente a 50.000 millones de euros, 216.000 millones provendrán de las tasas, impuestos y otras categorías de ingresos y los 14.000 millones restantes provendrán de préstamos para paliar el déficit presupuestario, estimado en un 2,2% para el próximo año.

Se asignarán 40.000 millones a los gastos para toda la Administración estatal y 6.000 millones, a las subvenciones en agricultura. El monto destinado a las inversiones alcanzará en 2014 la cifra de 40.000 millones de lei, lo que representa un 6%.

120.000 de millones están asignados a los salarios, las pensiones de jubilación y la asistencia social. Las pensiones aumentarán en un 3,76. El salario mínimo aumentará en dos etapas hasta los 900 lei, esto es, alrededor de 200 euros. Se concederá al mismo tiempo una beca mensual por un valor de 150 euros a los médicos y los farmacéuticos residentes. De hecho, al sector de la sanidad se le asignarán más de 30.000 millones de lei en 2014. La sanidad, junto con la educación, son los sectores que se beneficiarán el próximo año de subidas salariales importantes.

Los que más ganan a raíz del reparto presupuestario son el Ministerio de Desarrollo, que obtiene un incremento de 4.500 millones de lei, el Ministerio de Medio Ambiente, que recibirá 2.600 millones más, y el Ministerio de Finanzas, con 3.000 millones más. Las asignaciones suplementarias en estos casos se explican por la necesidad de cofinanciar los proyectos europeos. A fin de apoyar todos estos gastos, el Gobierno se basa en la mejora de la recaudación, la reducción de la evasión fiscal y el aumento de los ingresos. Al mismo tiempo el Gobierno tiene que contrarrestar las críticas de la oposición de centro derecha, que habla de una presupuesto de recesión económica, que en su propia visión no

contribuirá al auge económico sino que, por el contrario, afectará negativamente al sector empresarial debido a las tasas y los impuestos y sacará más dinero del bolsillo de los rumanos. El proyecto presupuestario para 2014 será remitido al Parlamento a fin de ser debatido y adoptado a comienzos del próximo mes de diciembre

Situación social

En un nuevo intento por obtener una respuesta favorable a sus solicitudes, los sindicatos de la enseñanza rumana han organizado en Bucarest un mitín y una marcha, dando continuidad a las acciones que comenzaron a finales del pasado mes de octubre cuando unos 400 miembros de la Federación de los Sindicatos Libres de la Enseñanza montaron un piquete durante tres días en las sedes del Gobierno y de la Unión Social Liberal. Los sindicatos piden más dinero para la educación. El presidente de la Federación de los Sindicatos de la Enseñanza, Simion Hancescu ha declarado que «según la Ley nacional de educación, la enseñanza debía recibir un presupuesto del 6% del PIB. La financiación es el principal problema porque sin dinero el sistema de enseñanza no puede funcionar normalmente. Hay también otras reivindicaciones. Se trata de la modificación de la Ley nacional de educación que ha causado numerosos descontentos entre los asalariados de la enseñanza. Otra solicitud tiene que ver con los salarios de los profesores jóvenes que no superan los 800 lei netos (unos 170 euros)».

Los promotores de las movilizaciones afirman que no se conformarán con aumentos mínimos de sus ingresos y piden un incremento de un 50% de los salarios de los profesores jóvenes y tampoco descartan la posibilidad de organizar una huelga general durante las elecciones europeas del 2014 o antes del final del año docente. Otras modificaciones serían la reintroducción de 16 horas semanales de enseñanza para los profesores con 25 años de antigüedad en la enseñanza, la liquidación de los gastos de transporte o la posibilidad de una jubilación anticipada sin disminuir la cuantía de la pensión. La despolitización de la enseñanza y la creación de nuevos programas escolares y del sistema de evaluación de los alumnos figuran en la lista de las reivindicaciones. En solidaridad con las protestas de los profesores, la Alianza Nacional de las Organizaciones Estudiantiles de Rumanía ha decidido organizar una huelga a la japonesa.

SEGURIDAD SOCIAL

ALEMANIA

EL GOBIERNO PRESENTA EL INFORME ANUAL DE PENSIONES

El Gobierno ha presentado el informe anual de pensiones que describe, en base a cálculos modelo, la evolución de gastos e ingresos del seguro de pensiones, el estado de las reservas, así como la evolución necesaria de las cuotas al seguro de pensiones durante los próximos 15 años.

Estado actual

- Las finanzas del seguro de pensiones reflejan la positiva evolución de la economía alemana. Según los cálculos realizados por el Gobierno Federal, en 2013 la reserva de sostenibilidad del seguro de pensiones se elevará aproximadamente a 31.000 millones de euros.
- En base a las leyes actualmente en vigor y a los cálculos modelo, hasta 2027 el nivel de la pensión garantizada antes de deducir impuestos bajaría del actual 48,7% al 45,4%, pasando por el 47,5% en 2020. Por otra parte, según la normativa legal durante el periodo de 15 años sujeto al pronóstico, hasta 2020 la cuota al seguro de pensiones no debe exceder el 20%, y en los años posteriores el 22%. Hasta 2020 el nivel de la pensión garantizada no debe ser inferior al 46%, y después de ese año no puede superar el 43%.
- Los topes de la base de cálculo de la cuota al seguro de pensiones así como el nivel mínimo garantizado de la pensión pagada garantizan que las generaciones mayores puedan confiar en una previsión adecuada para la jubilación sin que está suponga una carga desmesurada para las generaciones jóvenes. Los cálculos presentados en el informe confirman el cumplimiento tanto del tope de las cuotas como de la pensión mínima garantizada.

La base demográfica y la evaluación económica

Los datos para los próximos cuatro años han sido elaborados por la comisión interministerial Pronósticos para la Economía Alemana. Los pronósticos a largo plazo, en cambio, se atienen a los supuestos de la Comisión para Sostenibilidad de la Financiación de los Sistemas de Seguridad Social de 2003, supuestos que posteriormente fueron adaptados en correspondencia con las condiciones específicas de cada informe anual de pensiones.

Para 2013 se pronostica un crecimiento del empleo de un 0,8%, y para 2014 de un 0,4%. Posteriormente, hasta 2017 se pronostica un crecimiento anual de aproximadamente un 0,2%. Por lo que atañe a los ingresos brutos por trabajador, las tasas anuales de modificación previstas ascienden al +2,3% (2013), +2,8% (2014) y posteriormente al 2,6% hasta 2017. De 2018 a 2020 se pronostica una tasa de crecimiento de un +3%.

Evolución de los salarios brutos de los trabajadores, su cifra y de la cifra de desempleados
2013 a 2017

Año	Modificación anual de...		
	Salarios brutos por trabajador, en %	Cifra de trabajadores, en %	Cifras de desempleados, en miles
2013	+ 2,2	+ 0,8	2.949
2014	+ 2,8	+ 0,4	2.929
2015	+ 2,6	+ 0,2	2.896
2016	+ 2,6	+ 0,2	2.864
2017	+ 2,6	+ 0,2	2.832

El pronóstico de la evolución demográfica se basa en el 12º pronóstico elaborado por la Oficina Federal de Estadística (Destatis). La esperanza media de vida de las mujeres de 65 años subirá hasta 2030 unos dos años a 22,8 años. En cuanto a los hombres, igualmente se predice una subida de dos años a 19,4 años. La tasa de natalidad, en cambio, permanecerá en el nivel actual de aproximadamente el 1,4. Aparte, se pronostica una inmigración neta anual que hasta el año 2020 se cuantificará en 200.000 personas.

Principales resultados del informe

Para finales de 2013 se prevé una reserva de sostenibilidad de 31.000 millones de euros. Esta reserva corresponde a los gastos de 1,75 meses. A finales de 2012, la reserva de sostenibilidad se elevaba a 29.500 millones de euros (1,7 mensualidades). El crecimiento de la reserva se debe en particular a los impulsos positivos desde la evolución económica del año 2013 y el correspondiente crecimiento de las cuotas al seguro de pensiones.

En 2014, la cuota al seguro de pensiones bajará al 18,3%, nivel en el que, según la pauta de continuidad permanecerá hasta 2017. En los años siguientes la cuota volverá a crecer a más del 19,2% en 2020, hasta el 20,8% en 2027.

Según los cálculos modelo, hasta 2027 las pensiones crecerán en total cerca de un 38%, lo que corresponde a un crecimiento anual de algo más de un 2%. El nivel de la pensión garantizada antes de deducir impuestos bajará del 48,7% de 2013 al 47,5% en 2020 y al 45,4% en 2027. De esta forma, tanto las cuotas como el nivel de la pensión garantizada antes de deducir impuestos se mantienen dentro del marco previsto por la normativa que establece un 20% como cuota máxima y el 46% como nivel mínimo garantizado hasta 2020 y un 22% (43%) hasta el año 2030.

El retroceso continuo del nivel de la pensión garantizada antes de deducir impuestos es prueba de que las pensiones públicas que establece el régimen general serán insuficientes para la subsistencia en la jubilación y para el mantenimiento del nivel de vida alcanzado durante la vida laboral. En el futuro, esto solo será posible con la ayuda de una previsión adicional fomentada por el Estado.

Cifras y tablas

Cuotas de actividad laboral de personas entre 60 y 64 años (2000 a 2012)

	Hombres	Mujeres	Total
2000	28%	12%	20%
2001	29%	14%	21%
2002	31%	15%	23%
2003	31%	16%	23%
2004	33%	18%	25%
2005	36%	21%	28%
2006	38%	22%	30%
2007	41%	25%	33%
2008	43%	27%	35%
2009	47%	30%	38%
2010	49%	33%	41%
2011	52%	36%	44%
2012	55%	39%	46%

Fuente: Destatis

Edad media de jubilación por vejez (2000 a 2012)

	Hombres	Mujeres	Total
2000	62,2	62,3	62,3
2001	62,4	62,5	62,4
2002	62,6	62,8	62,7
2003	62,9	62,9	62,9
2004	63,1	63,0	63,1
2005	63,1	63,2	63,2
2006	63,3	63,2	63,2
2007	63,3	63,0	63,1
2008	63,4	63,0	63,2
2009	63,5	62,9	63,2
2010	63,8	63,3	63,5
2011	63,8	63,2	63,5
2012	64,0	63,9	64,0

Fuente: Seguro alemán de pensiones

Cifra e importe medio de pensiones según género y tipo de pensión en los antiguos y nuevos estados federados, desde 2010 (datos a 1 de julio)

Año	Cifra de pensiones						Importe medio de la pensión pagada (euros/mes)					
	Por incapacidad laboral y vejez			Por defunción			Por incapacidad laboral y vejez			Por defunción		
	Total	entre ellas por vejez		Total	entre ellas		Total	entre ellas		Total	entre ellas	
		Total	de ellas: flexibles		Viudas/os	Huérfanos		Total	de ellas: flexibles		Viudas/os	Huérfanos
Alemania												
Régimen General												
2010	18 485 744	16 979 876	532 568	5 341 774	4 984 747	347 416	724,13	726,76	915,93	495,35	518,37	158,38
2011	18 555 981	17 021 669	578 925	5 320 194	4 972 917	337 861	727,13	730,37	911,35	497,66	520,30	157,92
2012	18 660 486	17 089 775	616 531	5 296 586	4 955 800	331 491	741,83	745,85	931,09	506,20	528,93	159,75
Mineros												
2010	652 578	588 374	21 105	409 452	397 465	11 858	1 130,74	1 167,94	1 065,63	704,85	720,51	178,52
2011	646 762	581 041	22 662	410 435	398 790	11 520	1 130,43	1 169,47	1 052,64	705,98	721,20	177,91
2012	640 404	574 971	24 186	410 793	399 340	11 334	1 144,63	1 184,13	1 064,62	716,93	732,16	179,20
Afiliación obligatoria												
2010	19 138 322	17 568 250	553 673	5 751 226	5 382 212	359 274	737,99	741,54	921,63	510,26	533,30	159,04
2011	19 202 743	17 602 710	601 587	5 730 629	5 371 707	349 381	740,71	744,86	916,68	512,58	535,22	158,58
2012	19 300 890	17 664 746	640 717	5 707 379	5 355 140	342 825	755,20	760,12	936,12	521,37	544,09	160,40
Antiguos estados federados:												
Afiliación obligatoria												
2010	15 159 193	13 980 977	447 391	4 604 918	4 280 637	316 903	713,63	713,75	947,54	507,63	533,13	158,20
2011	15 226 561	14 022 349	486 462	4 590 616	4 271 013	312 326	716,55	717,32	942,72	509,24	534,59	157,78
2012	15 326 484	14 091 967	512 944	4 573 141	4 255 593	310 264	730,86	732,39	963,15	517,43	543,16	159,59
Nuevos estados federados												
Afiliación obligatoria												
2010	3 979 129	3 587 273	106 282	1 146 308	1 101 575	42 371	830,80	849,84	812,58	520,84	533,97	165,30
2011	3 976 182	3 580 361	115 125	1 140 013	1 100 694	37 055	833,25	852,72	806,64	526,03	537,67	165,31
2012	3 974 406	3 572 779	127 773	1 134 238	1 099 547	32 561	849,07	869,47	827,63	537,24	547,68	168,07

Fuente: Ministerio Federal de Trabajo

Evolución de la pensión estándar, después de 45 años de afiliación

Fecha	Pensión estándar		Relación pensión estándar nuevos : antiguos estados federados
	antiguos estados federados	nuevos estados federados	
30.06.1990	826,24	240,31 -307,80	29,1 -37,3
01.07.1990	852,33	343,59	40,3
01.01.1991	852,33	395,23	46,4
01.07.1991	895,25	454,54	50,8
01.01.1992	895,25	507,60	56,7
01.07.1992	919,54	572,51	62,3
01.01.1993	919,54	607,41	66,1
01.07.1993	955,05	693,91	72,7
01.01.1994	955,05	719,15	75,3
01.07.1994	987,46	741,97	75,1
01.01.1995	982,17	758,55	77,2
01.07.1995	988,15	778,21	78,8

01.01.1996	988,15	812,27	82,2
01.07.1996	992,72	816,82	82,3
01.07.1997	1.009,10	859,36	85,2
01.07.1998	1.012,47	866,06	85,5
01.07.1999	1.026,62	890,22	86,7
01.07.2000	1.032,79	896,00	86,8
01.07.2001	1.051,99	915,86	87,1
01.07.2002	1.072,35	941,32	87,8
01.07.2003	1.081,79	950,97	87,9
01.07.2004	1.071,79	944,24	88,1
01.07.2005	1.063,41	936,87	88,1
01.07.2006	1.066,35	939,46	88,1
01.07.2007	1.067,80	940,37	88,1
01.07.2008	1.077,02	948,56	88,1
01.07.2009	1.100,84	976,59	88,7
01.07.2010	1.102,67	978,22	88,7
01.07.2011	1.109,91	984,65	88,7
01.07.2012	1.134,15	1.006,88	88,8
01.07.2013	1.135,71	1.038,85	91,5

Fuente: Ministerio Federal de Trabajo

BÉLGICA

UNA APLICACIÓN INFORMÁTICA PARA LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE⁴

La lucha contra el fraude, tanto en su vertiente fiscal como social, constituye una prioridad política del Gobierno belga al más alto nivel. Buena prueba de lo anterior es la existencia de una Secretaría de Estado para la Lucha contra el Fraude Social y Fiscal. Esta secretaría de estado, que depende directamente del Primer Ministro, dirige, centraliza y coordina las políticas del Gobierno federal dirigidas a la lucha contra las posibles modalidades de fraude en sentido amplio.

Por su parte, la Dirección General de la Inspección Social, adscrita al Servicio Público Federal belga de la Seguridad Social, tiene como misión principal la de controlar el efectivo cumplimiento de las leyes en materia de seguridad social. Su objetivo principal es la lucha contra el fraude social y el trabajo no declarado. Las elaboraciones cada vez más sofisticadas de la denominada "ingeniería social", a través de las cuales se desarrollan prácticas fraudulentas en el ámbito de la seguridad social (trabajo no declarado, falta de pago de cotizaciones o pago por importe inferior al debido, obtención o disfrute indebido de prestaciones, etc.), han hecho necesaria la creación de una aplicación informática que permita, de una parte, mejorar la eficacia y la eficiencia de la Inspección Social en sus actuaciones de lucha contra el fraude social y, de otra, facilitar la programación de sus actividades.

Para conseguir ambos objetivos, la nueva herramienta informática desarrolla técnicas de explotación de datos de las bases puestas a disposición de la Inspección Social. La nueva aplicación pretende dar respuesta, como más adelante se explicará, a la siguiente pregunta: ¿qué empresas concretas deben ser inspeccionadas en el futuro teniendo en cuenta la información obtenida de las actuaciones inspectoras realizadas en el pasado?. La selección de estas empresas se realiza en función de aquellas que obtienen, como resultado del funcionamiento de la aplicación informática, una elevada "nota de riesgo" al reunir determinados indicadores de fraude. De esta manera, la aplicación constituye una herramienta imprescindible para realizar una adecuada programación de las actividades de la Inspección Social.

¿Por qué una nueva herramienta informática?

La Dirección General de la Inspección Social belga tiene a su disposición dos bases de datos: OASIS y PEGASIS. Con anterioridad a la puesta en funcionamiento de la herramienta informática, ambas bases funcionaban de forma separada y sin ninguna interconexión.

En la primera base mencionada (OASIS) se integran todos los datos facilitados por diversos organismos públicos federales (la Oficina Nacional de la Seguridad Social, la Oficina Nacional para el Empleo, la Oficina Nacional de Pensiones, etc.) y por el Servicio Público Federal de Finanzas. Este último aporta datos relativos a la cifra de negocios de las empresas, de sus clientes y proveedores, del IVA, etc. La explotación de la base de datos OASIS ha estado en funcionamiento durante varios años y constituía el soporte utilizado habitualmente para la selección de las empresas que debían ser inspeccionadas. El aspecto más relevante de esta base es, como se ha indicado con anterioridad, que en ella se integran de forma unificada datos de de naturaleza social y fiscal de las empresas belgas.

En la segunda base de datos existente (PEGASIS) se recogen y registran todos los resultados derivados de las comprobaciones realizadas en cada una de las empresas que

⁴ Fte.: Servicio Público Federal de Seguridad Social

en el pasado han estado sujetas a actuaciones inspectoras (infracciones cometidas, tipo de fraude detectado, etc.). Esta base constituye, de alguna manera, el registro histórico de las actuaciones realizadas por los servicios de inspección.

En este contexto, la rápida evolución del fraude social, tanto en términos cualitativos como cuantitativos, así como la necesidad de mejorar la eficacia y la eficiencia de las actuaciones inspectoras, hizo preciso desarrollar una herramienta informática que permitiera explotar de forma coordinada las dos bases de datos disponibles (OASIS y PEGASIS) y obtener de esta forma una identificación más precisa de las posibles empresas en las que podían producirse situaciones de fraude.

¿Cómo funciona la nueva herramienta informática?

La principal novedad de la nueva herramienta consiste, como se ha indicado anteriormente, en la interconexión de las dos bases de datos citadas, potenciándose al máximo toda la información suministrada por cada una de ellas.

Por una parte, PEGASIS facilita información real sobre situaciones de fraude ya constatadas: infracciones detectadas y, por supuesto, una identificación precisa de las empresas concretas que las han cometido. Por otra, OASIS aporta numerosos datos (sociales y fiscales) de todas las empresas belgas, entre las que se encuentran lógicamente las registradas en la base PEGASIS. La interconexión de ambas bases de datos permite determinar los denominados “indicadores de fraude”, es decir, los parámetros obtenidos de la base OASIS que concurren en las empresas que han cometido algún tipo específico de fraude según los datos de la base PEGASIS. Una vez realizado el análisis anterior, dichos parámetros se aplican a la base OASIS para conocer qué empresas cumplen con los mismos. De esta manera se obtiene una relación de empresas en las que potencialmente puede existir una situación de fraude similar a la ya constatada en las empresas registradas en PEGASIS.

Además, el cumplimiento total o parcial de los parámetros utilizados permite realizar una clasificación de estas empresas en función de la “nota de riesgo” obtenida (cuanto mayor es el número de parámetros cumplidos mayor es la nota de riesgo). La pregunta de qué empresas deben ser incluidas en futuras programaciones de inspección puede contestarse ahora con mayor precisión: aquéllas que, según los resultados obtenidos de la interconexión de ambas bases de datos, han obtenido las “notas de riesgo” más elevadas, es decir, las que tienen un mayor número de parámetros coincidentes con los de las empresas en las que ya se ha comprobado la existencia de situaciones de fraude.

La implicación de los usuarios en el desarrollo esta herramienta informática es crucial, sobre todo por lo que respecta a las personas que realizan materialmente las inspecciones. El resultado de sus investigaciones y de sus observaciones (que alimentan la base de datos PEGASIS), confirmando o no la existencia de fraude en las empresas seleccionadas por su elevada “nota de riesgo, es imprescindible para mejorar los resultados que puedan obtenerse en el futuro del cruce de las dos bases citadas.

Resultados y beneficios

La primera fase de la puesta en marcha de la nueva aplicación informática tuvo lugar en el año 2011. Los resultados obtenidos en comparación con el anterior sistema de programación de empresas sometidas a inspección mejoraron espectacularmente, tanto en términos de eficacia como de eficiencia.

Por lo que se refiere a la eficacia, se ha observado que el porcentaje de confirmación del fraude entre las empresas seleccionadas ha pasado del 10% al 50% en el caso de algunas

infracciones concretas⁵. En cuanto a todo tipo de fraudes sociales en general, el porcentaje de confirmación ha pasado del 25% al 63%.

Los resultados del nuevo sistema son también relevantes en términos de eficiencia: se ha reducido casi a la mitad el número de días que eran necesarios con el sistema antiguo para la detección de infracciones por parte del personal de inspección.

Además de los resultados anteriores, el uso de la nueva herramienta informática ofrece otros beneficios adicionales: a) para la Seguridad Social, que ve aumentar sus ingresos y reducir sus gastos como consecuencia de un mayor número de casos de fraude detectados; b) para la administración en general, que ve mejorar la coordinación y colaboración entre las instituciones públicas, la motivación de su personal, etc.; y c) para las empresas, que sólo se ven incluidas en programas de inspección si se encuentran incluidas en los resultados de los cruces de las dos bases y si su “nota de riesgo” de fraude es elevada.

El futuro

El desarrollo futuro de la nueva herramienta informática pasa por extender su uso de forma generalizada en el ámbito de la inspección social. Para ello será necesario continuar seleccionando tipos específicos de fraude y ampliando los sectores de actividad económica en los que puede ser aplicada (construcción, hostelería, comercio, transporte, limpieza, vigilancia y seguridad, etc.) Adicionalmente, otro tipo de instrumentos complementarios también podrán ser desarrollados, por ejemplo, la ubicación geográfica exacta de las empresas con elevada “nota de riesgo” de fraude (mapa del fraude).

Conclusiones

- Las políticas de lucha contra el fraude constituyen una prioridad estratégica del Gobierno belga al más alto nivel. En la estructural gubernamental existe una Secretaría de Estado para la Lucha contra el Fraude Social y Fiscal que depende directamente del Primer Ministro.
- Las políticas de lucha contra el fraude abarcan todas las situaciones de fraude contrarias a los fundamentos del estado de bienestar belga. En consecuencia, se refieren tanto a las situaciones de fraude de naturaleza social como fiscal.
- Las condiciones necesarias para el desarrollo de una nueva herramienta informática aplicable a la lucha contra el fraude son: a) la existencia de una base de datos global (OASIS) en la que se integran datos de naturaleza fiscal y social de las empresas; y b) la existencia de una base de datos propia de la inspección social (PEGASIS) en la que se registran los resultados de sus actuaciones (empresas inspeccionadas y tipos de fraude detectados).
- La interconexión de ambas bases de datos (OASIS Y PEGASIS) mediante una nueva herramienta informática ha permitido: a) mejorar la programación de las actividades de la inspección social; y b) mejorar los resultados de las actuaciones comprobatorias de la inspección social, tanto en términos de eficacia como de eficiencia.

⁵ Por ejemplo, el trabajo de beneficiarios de prestaciones de desempleo en el sector de la construcción.

INFORME ANUAL 2012 DEL FONDO DE ACCIDENTES DE TRABAJO⁶

El régimen jurídico belga de los accidentes de trabajo se articula, de una parte, mediante la gestión de la protección de los accidentes por el sector privado a través de empresas de seguros y, de otra parte, mediante el control del correcto funcionamiento del sistema a través de un organismo público. El organismo encargado de realizar esta función de control es el Fondo de Accidentes de Trabajo (FAT).

El FAT es una institución pública de Seguridad Social que tiene encomendada las siguientes misiones:

Controlar

La función de control del FAT se refiere a las siguientes materias:

- La obligación de aseguramiento frente a los accidentes de trabajo. Todo empresario está obligado a suscribir un seguro de accidentes de trabajo con una empresa de seguros privada autorizada. La obligación de asegurar los riesgos de accidentes de trabajo alcanza a todos los trabajadores, tanto a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la Seguridad Social, como a aquéllas que, en virtud de la reducida duración de su tiempo de trabajo, están excluidas de aquél. En caso de sobrevenir un accidente de trabajo sin el debido aseguramiento, el FAT hace frente al pago de las prestaciones y, posteriormente, repercute a la empresa infractora todos los gastos derivados del accidente. Durante el año 2012, el FAT abrió 6.613 expedientes por falta de aseguramiento e impuso un total de 5.032 sanciones administrativas. El importe de la sanción administrativa por falta de aseguramiento se calcula en función del tiempo transcurrido sin seguro, del número de trabajadores afectados y de la remuneración de base vigente. El porcentaje aplicable a la remuneración de base es el siguiente: 2,5% en caso de falta de aseguramiento que no supere 3 meses seguidos, 3% si supera los 3 meses consecutivos y no alcanza los 7, 4% si es superior a 6 y no llega a 13 meses seguidos y 5% si la falta de seguro es superior a más de 12 meses consecutivos.
- La obligación de declaración de los accidentes ocurridos. La empresa tiene la obligación de declarar todo accidente de trabajo a la empresa de seguros con la que tiene concertado el aseguramiento de sus trabajadores. En caso de incumplimiento de esta obligación por el empresario, el trabajador puede realizar por sí mismo la declaración del accidente de trabajo que haya sufrido. En el año 2012 el FAT inició 614 expedientes por falta de declaración de accidentes.
- El rechazo de la calificación de un accidente como accidente de trabajo. Toda empresa de seguros que rechaza la anterior calificación debe informar de este hecho al FAT. Una vez recibida dicha comunicación, el FAT puede iniciar una investigación sobre las causas y las circunstancias del accidente. Por lo que se refiere al sector privado, durante 2012 se concluyeron 1.483 expedientes por este motivo. En 76 expedientes (5,12% de los expedientes cerrados) la empresa de seguros reconsideró su decisión inicial y reconoció la condición del accidente como de trabajo.
- La gestión de los expedientes por las empresas de seguros. El FAT realiza las siguientes funciones:
 - Dar curso a las solicitudes de intervención en las empresas de seguros presentadas por los interesados. Por lo general, estas solicitudes se refieren a desacuerdos de los interesados con determinadas decisiones tomadas por

⁶ Fte: Fondo de Accidentes de Trabajo

las empresas aseguradoras en la gestión de los expedientes de accidentes de trabajo (importe de las indemnizaciones, reembolso de gastos, etc.). De las demandas examinadas por el FAT en 2012, el 55% de ellas se consideraron fundadas y el 45% sin fundamento.

- Controlar la correcta aplicación de la ley de accidentes de trabajo en el caso de accidentes mortales que hayan sido considerados como *in itinere*. Durante el año 2012 el FAT examinó 137 casos de accidentes de esta naturaleza.
 - Examinar mediante técnicas de muestreo la gestión de los expedientes de accidentes de trabajo realizada por las empresas de seguros. El objetivo de estos controles es comprobar el correcto funcionamiento del sector y garantizar al máximo los derechos de los asegurados. Durante 2012, los inspectores sociales y los inspectores médicos examinaron diferentes aspectos de un total de 1.259 expedientes.
- La ratificación de las propuestas de acuerdo remitidas por las empresas de seguros. Cuando las lesiones derivadas de un accidente de trabajo resultan definitivas, la empresa de seguros elabora una propuesta de acuerdo de prestaciones que somete a la consideración de la víctima o de sus beneficiarios. Si estos últimos aceptan la propuesta, el acuerdo se firma por las dos partes y se presenta al FAT para su ratificación. Esta ratificación u homologación convierte el acuerdo en definitivo. Durante 2012 fueron presentados al FAT 7.017 acuerdos. Un total de 6.916 fueron definitivamente ratificados y 186 rechazados (esta última cifra representa el 2,6% de los expedientes presentados a ratificación). La falta de homologación del acuerdo por el FAT lleva aparejada la resolución final del expediente por los tribunales de trabajo.

Pagar prestaciones

El FAT realiza el pago de las prestaciones debidas a las víctimas de los accidentes de trabajo o sus beneficiarios en los siguientes casos:

- Falta de aseguramiento. El FAT asume el pago de las indemnizaciones cuando el empresario ha incumplido la obligación de formalizar el aseguramiento de las contingencias profesionales con una empresa de seguros privada. Con posterioridad, el FAT repercute las cantidades pagadas al empresario infractor. Si este último no reembolsa las cantidades reclamadas, el FAT solicita su condena al pago ante un tribunal de trabajo. La recuperación de las cantidades abonadas por el FAT constituye un objetivo difícil por cuanto que, a menudo, las empresas afectadas se encuentran en quiebra, son insolventes o han abandonado el territorio belga. En el año 2012, el FAT recibió 80 solicitudes de intervención por esta causa. En última instancia, el FAT también asume el pago de las indemnizaciones derivadas de accidentes de trabajo cuando, por cualquier circunstancia, la empresa aseguradora no lo lleva a efecto.
- Gente del mar. El personal de la flota de pesca y de la marina mercante bajo pabellón belga deben estar asegurados en el propio FAT frente a los riesgos derivados de accidentes de trabajo. En consecuencia, el FAT asume directamente, en tanto que asegurador principal, el pago de las prestaciones causadas por accidentes de trabajo sufridos por la gente del mar. A lo largo del año 2012, el FAT registro 15 declaraciones de accidente de trabajo en la marina mercante y 40 en la flota pesquera.
- Prestaciones especiales para las víctimas de los accidentes o sus beneficiarios. En 2012, no se han abonado prestaciones de esta naturaleza.
- Prestaciones complementarias derivadas de accidentes de trabajo ocurridos con anterioridad al 1/1/1988. Se trata de una serie de prestaciones complementarias a las pagadas por las empresas de seguros que son directamente asumidas por el FAT: aparatos de prótesis y de ortopedia (en 2012 se realizaron 3.286 solicitudes

que dieron lugar a pagos por un total de 2.609.526 €), mejoras de las prestaciones anuales y rentas abonadas por las empresas aseguradoras (ningún expediente en 2012), diversas prestaciones finalizado el plazo de revisión de las incapacidades.

- Prestaciones derivadas de accidentes de trabajo ocurridos con posterioridad al 1/1/1988. En este caso, el FAT asume el pago de las prestaciones derivadas de las situaciones de incapacidad permanente de hasta el 19% incluido de la capacidad laboral de trabajador accidentado. Durante el año 2012, el FAT registró 7.042 nuevos expedientes por esta causa y abonó un total de 108,46 millones de euros de prestaciones.
- Prestación derivada de la aplicación de las reglas de incompatibilidad de las prestaciones de invalidez permanente y de las pensiones. Las prestaciones de invalidez permanente para el trabajo derivadas de un accidente de trabajo no pueden acumularse íntegramente a las pensiones de jubilación o de viudedad. Cuando se produce esta situación, el FAT se encarga de gestionar la aplicación de las reglas que regulan los límites de percepción conjunta de ambas prestaciones. En consecuencia, en los casos en los que la prestación de invalidez permanente a cargo de las empresas de seguros deba ser limitada en su cuantía por aplicación de las reglas que impiden su total compatibilidad con la percepción de una pensión de jubilación o viudedad, el importe de las prestación de invalidez es ingresada en el FAT, que se encarga de pagarla a los beneficiarios. En el año 2012, el FAT gestionó 67.041 expedientes de esta naturaleza.

Recaudar

El FAT realiza también determinadas funciones de recaudación de los siguientes conceptos económicos:

- Fondos transferidos por las empresas aseguradoras:
 - La Ley de Accidentes de Trabajo prevé que, para los ocurridos a partir del 1/1/1988, las empresas aseguradoras ingresen en el FAT los capitales correspondientes a las prestaciones derivadas de los accidentes de trabajo que hayan originado una incapacidad permanente de hasta el 19% incluido de la capacidad laboral de trabajador accidentado. Durante el año 2012 el FAT ingresó por este concepto un total de 218,12 millones de euros.
 - Capitales derivados de las prestaciones por accidente de trabajo no acumulables a las pensiones. Como se indicó anteriormente, la Ley de Accidentes de Trabajo dispone que las prestaciones derivadas de contingencias profesionales no puede acumularse íntegramente a las pensiones de jubilación o viudedad. En aplicación de tales reglas, las empresas aseguradoras deben ingresar en el FAT los capitales correspondientes a la porción de las prestaciones no acumulables. Estos capitales constituyen el importe del ahorro generado cada año como consecuencia de la aplicación de las reglas sobre incompatibilidades de percepción íntegra de las prestaciones de accidente de trabajo y pensiones. Por este concepto, en el año 2012 el FAT recaudó 40,94 millones de euros.
 - Capitales de las prestaciones no debidas a los ascendientes. Cuando, en el caso de un accidente de trabajo mortal, los ascendientes del fallecido dependen directamente del salario de la víctima, tienen derecho a recibir una renta hasta la fecha en que ésta hubiese cumplido 25 años de edad. Por el contrario, si en el momento de sobrevenir el accidente mortal el salario del fallecido no constituía la principal fuente de ingresos de sus ascendientes, el capital correspondiente a dicha renta debe ser ingresado por las empresas aseguradoras en el FAT. Durante el año 2012, el FAT ingresó por este concepto un total de 6,24 millones de euros.

- Otras contribuciones sociales. En este apartado se incluyen las primas de seguro debidas por los armadores del sector de la pesca y de la marina mercante. También se incluyen las cantidades ingresadas por las sanciones impuestas a los empresarios que han incumplido la obligación de aseguramiento de los riesgos derivados de accidentes de trabajo. En 2012 se ingresaron por estos conceptos 14,8 millones de euros.

Informar

Junto a las anteriores, el FAT también realiza funciones de información, asistencia y asesoramiento a los asegurados, a las empresas aseguradoras y a las autoridades políticas de las que depende.

ITALIA

LAS CUENTAS DEL INPS, ¿EN PELIGRO?

En un reciente artículo del semanario "L'Espresso" se ha puesto en evidencia la mala situación económica actual del principal Instituto gestor de las pensiones en Italia (INPS), a pesar de que las noticias oficiales hablan de su "buen estado de salud" y no parece que el Gobierno esté contemplando modificaciones de relieve en el sistema de pensiones italiano, después de la "Reforma Fornero", de finales de 2011, limitando sus intervenciones a pequeños retoques, o a medidas que influyen ligeramente sobre las cuentas, como la congelación, prevista también para el próximo año, de las pensiones superiores a los 1.500 euros y la probable "contribución de solidaridad" a cargo de las denominadas "pensiones de oro" (las superiores a 90.000 euros brutos anuales).

Medidas que el artículo considera insuficientes. Los pensionistas que cobran más de 90.000 euros anuales son 33.000 y según cálculos la "contribución de solidaridad" podrá suponer un máximo de 922 millones de euros. Pocos para cubrir el agujero creado sobre todo tras la absorción por parte del INPS del Instituto de Previsión Social de los trabajadores de las Administraciones Públicas (INPDAP), realizada en 2012. Por lo tanto el legislador deberá tomar otras medidas, entre las que se plantea la posibilidad de apuntar hacia los denominados "Baby pensionistas", personas que el sistema vigente hasta los años 90 permitía jubilarse con 15 de cotización y, en algunos casos, menos de 45 de edad. Sus pensiones medias son de alrededor de 800 euros, con lo que cuestan casi 10.000 millones al INPS, cuyas cuentas se tienen en pie gracias a los trabajadores por cuenta ajena del sector privado y, sobre todo a los precarios, como los colaboradores semiautónomos, que son los únicos que "aportan recursos frescos", como acaba de señalar el Tribunal de Cuentas italiano. El estado actual de las cuentas de los distintos fondos queda evidenciada en el gráfico que se reproduce en la página siguiente y que ilustra las estimaciones del INPS sobre el resultado de ejercicio de 2013.

El mismo Antonio Mastrapasqua, Presidente del Instituto, ha dicho que es necesario tapar el agujero si se quiere evitar el hundimiento del INPS: «Hay riesgos crecientes de sub-financiación y de un agravamiento progresivo de la situación». Los dos riesgos están provocados por el déficit que el ex-INPDAP (el gestor de las pensiones de Funcionarios) ha aportado como dote hace dos años, cuando los Entes se fundieron.

INPS - RESULTADOS DE EJERCICIO POR GESTIÓN

Estimaciones 2013

Datos en miles de millones de euros



(1) ex ENPALS, incorporado al INPS en 2012

(2) ex INPDAD, incorporado igualmente al INPS en 2012

(3) "Cassa Integrazione", prestaciones enfermedad y maternidad

Fuente: INPS

El valor indicado representa la diferencia entre lo cotizado por los trabajadores en cada régimen y lo que el INPS ha gastado para pagar las prestaciones a los jubilados de ese mismo régimen

Recientemente el Ministro de Economía, Fabrizio Saccomanni, ha intentado quitar importancia a la situación, afirmando que se trata sólo de «un problema técnico, que está siendo examinado por la Intervención General. No hay ningún motivo de alarma».

Para entender porqué las Cajas de los Funcionarios están en tan mala situación hay que volver a 1995, cuando el entonces Primer Ministro, Lamberto Dini, creó el INPDAP, estableciendo una asignación de 8.000 millones al año para pagar a los ex-empleados del Estado; en la ley de presupuestos de 2008 estas transferencias se han transformado en anticipos y de esta manera el crédito del INPDAP hacia el Estado se ha convertido en deuda. Este "truco" ha permitido aligerar de algunos miles de millones la posición deudora del presupuesto estatal frente a los observadores de Bruselas, pero ahora la "*Ragioneria dello Stato*" (Intervención General) debe encontrar esos miles de millones que debe al INPS, si no quiere agotar las reservas.

Pero el INPDAP es «sólo una de las minas escondidas en las cajas del Instituto de Previsión Social italiano», como sostiene Gian Paolo Patta, sindicalista de CGIL y miembro del Consejo de Vigilancia (CIV) del INPS: «En 2014 el patrimonio del Instituto quedará prácticamente anulado», dice. Y esto es un problema, porque el patrimonio representa la garantía de solidez de las cuentas del INPS, amenazadas por los miles de personas en "Cassa Integrazione", por la amortización de puestos en el sector público y por el desempleo que reduce el número de trabajadores, hasta el punto de que actualmente el número de las pensiones (unos 21 millones de prestaciones) supera al de los contribuyentes (unos 20 millones). Además, en los 15.400 millones de patrimonio que quedarán también están los créditos que aún no se han cobrado, de empresas o entes públicos (25.000 millones de euros). Y como probablemente parte de esas deudas están prescritas o son incobrables, el agujero se ensancharía aún más. Mastrapasqua no esconde su preocupación a este respecto: «Existe un problema de falta de abono de cuotas por parte de los entes públicos», ha dicho como conclusión a una intervención en el Parlamento el 14 de noviembre.

En 2012, el INPS ha ingresado 271.500 millones y ha pagado 378.200. Faltan por lo tanto 106.700, un agujero enorme que, en parte, ha sido pagado por el Estado. Ese dinero se necesita sobre todo para los dos millones y medio de perceptores de pensión de invalidez no contributiva, que siguen aumentando a pesar de que desde hace más de veinte años se habla de guerra a los falsos inválidos y a pesar de que el Ente haya gastado 70 millones de euros para pagar a médicos que han sido destinados a descubrir a los falsos enfermos.

El artículo del "Espresso" afirma que de hecho los que pagan a los pensionistas son los más débiles: los jóvenes que consiguen sólo trabajos intermitentes y pasan de unas prácticas a otras, y a muchos inmigrantes que, habiendo perdido el trabajo por causa de la crisis, también han perdido el derecho a permanecer en el país y por lo tanto no recuperarán el dinero que han pagado para una futura pensión. También "cotizan por todos" las mujeres que han tenido que abandonar el trabajo anticipadamente para ocuparse de su familia, los trabajadores en "cassa integrazione", los enfermos y las mujeres en maternidad. Y ello porque los Fondos del INPS funcionan como vasos comunicantes y los más parsimoniosos contribuyen a cubrir las lagunas de los más pródigos. Y así, los 8.700 millones de los autónomos dependientes sirven para cubrir en parte los 11.400 millones de déficit del fondo de trabajadores autónomos.

«El INPDAP no es el único fondo que está en rojo», afirma Patta. «Lo están casi todos, e incluso algunos están fuera de control desde hace años. En 2014 alguien tendrá que encontrar una solución». Por ahora es el Estado quien allana el bache, con transferencias directas. Se estiman en 95.000 millones para 2013. En 2012 fueron 89.400 y en 2011, 81.000. En dos años la contribución del Estado ha aumentado un 12%, lo que difícilmente será sostenible, sobre todo en un país con una deuda pública récord, una presión fiscal entre las más altas y un PIB en bajada. A pesar del ello, se prevé que las transferencias del Estado superen los 100.000 millones en 2015.

El hecho de que el fondo de los "parasubordinados" (falsos autónomos) sostenga las demás Cajas es un grave problema que, según Felice Roberto Pizzuti, profesor de Economía

Política en la Universidad de Roma La Sapienza, puede convertirse en una "bomba social". La Comisión Europea, considera como virtuoso el sistema de pensiones italiano, pero los jóvenes que han tenido un trabajo precario deberán contentarse con una pensión muy baja, puesto que una escasa continuidad laboral implica la acumulación de vacíos contributivos que pesarán mucho en su pensión. Se trata de un problema que debe afrontarse con gran anticipo, porque con las pensiones se necesitan decenios para reparar daños creados en pocos años. «Por otra parte, no es tan seguro que todos los trabajadores consigan llegar a la pensión tan tarde, teniendo en cuenta que ya hoy los que tienen alrededor de 50 años tienen problemas para permanecer en el mundo del trabajo. Se necesita un elemento de solidaridad interna para considerar como asimilados al alta los períodos durante los que no se cotiza», propone el economista.

El problema, de todas formas, es dónde encontrar recursos. No podrá ser a partir de la fiscalidad general, porque el Estado de Bienestar pesa ya mucho sobre los bolsillos de los italianos, y otra reforma de las pensiones es actualmente impensable, después de la rigurosa Ley Fornero. Por lo tanto los que tienen que contribuir serán los mismos jubilados. «Es necesario crear un mecanismo que prevea una forma de solidaridad para con las nuevas generaciones. Los que perciben una pensión calculada totalmente según el sistema retributivo han pagado menos de lo que cobran y es justo pedirles una aportación, a destinar a las nuevas generaciones», dice Mauro Marè, miembro del Consejo de Expertos del Ministerio de Economía, que resalta un evidente choque entre generaciones.

Por una parte están los italianos con una pensión "retributiva", a los que el sistema ha regalado 9 años de jubilación (y si son autónomos, 18); y por otra, los que se jubilarán a los 70 años, cotizando el 50% más que sus padres y que, para pagar las deudas de éstos, cobrarán el 20% menos. Para compensar esta "injusticia" hay quien propone que se vuelvan a calcular las pensiones "retributivas"; lo cual valdría sólo para el sector privado, considerando que, como se decía más arriba, el INPDAP existe sólo desde 1995.

En cuanto al patrimonio del INPS, una reserva económica que se ha constituido a lo largo de los años, cuando las cotizaciones de los trabajadores eran superiores a los gastos del Ente, es decir al valor total de las pensiones pagadas, ahora está bajando cada vez más. Se trata de recursos excedentes, cantidades acumuladas en los años y de las cuales el INPS puede disponer en el momento en que las salidas superen los ingresos, como ya ha sucedido en 2012. Los recursos patrimoniales son depositados ante la "Ragioneria dello Stato" (Intervención General), que ofrece al Ente una revalorización anual del 2% sobre las cantidades depositadas. La evaluación de los recursos del INPS se actualiza año por año por el Estado sobre la base de la inflación y otros parámetros. Además, una pequeña parte del patrimonio, estimada entre los 3.000 y los 5.000 millones de euros, está compuesta por bienes inmuebles, sobre todo residenciales, pero también comerciales además de una buena cuota de terrenos, algunos aún por censar, algunos edificables y otros no. Estos bienes inmuebles no están a la venta, sino que se dan en alquiler y su administración se ha confiado a sociedades externas al Instituto.

El siguiente gráfico ilustra la evolución del patrimonio neto del INPS en los últimos 8 años.



Fuente: Presupuesto INPS

El dato de 2013 era una estimación provisional calculada sobre la base de una previsión de mejora del PIB en un 0,2% en 2013, que no se ha verificado. Según el Comité de vigilancia del INPS el patrimonio bajará a una cifra incluida entre los 5.000 y los 10.000 millones.

PAÍSES BAJOS

ACTUALIZACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL Y DE LA PENSIÓN GENERAL DE VEJEZ ⁷

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 enero de 2014 adaptado a la evolución de la media de los salarios de convenio colectivo.

Salario mínimo bruto en vigor a partir del el 1 de enero de 2014 (en euros)

Edad	Por mes	Por semana	Por día
23 años o mayor	1485,60	342,85	68,57
22 años	1262,75	291,40	58,28
21 años	1077,05	248,55	49,71
20 años	913,65	210,85	42,17
19 años	779,95	180,00	36,00
18 años	675,95	156,00	31,20
17 años	586,80	135,45	27,09
16 años	512,55	118,30	23,66
15 años	445,70	102,85	20,57

Salario mínimo bruto en vigor desde el 1 de julio de 2013 a 1 de enero de 2014 (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

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.

⁷ 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 enero 2014

Composición familiar	AOW	Vacaciones
Soltero	1.074,25	70,16
Padre soltero con hijo menor de 18 años	1.361,41	90,22
Casado/conviviente (por persona)	734,41	50,11
Casado/conviviente, con complemento máximo permitido, pareja menor de 65 años	1.468,82	100,22

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 íntegro en mayo.

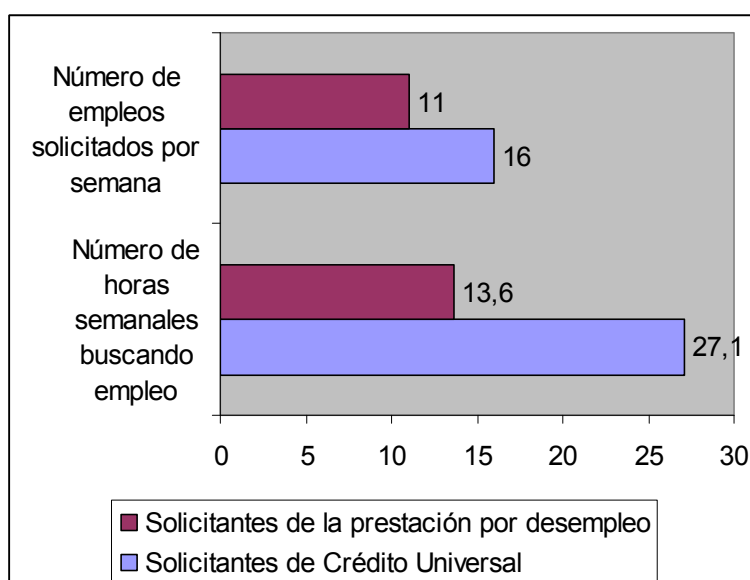
REINO UNIDO

EL CRÉDITO UNIVERSAL FAVORECE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La primera investigación sobre el Crédito Universal, en la que se han entrevistado a 2.701 solicitantes de prestaciones, muestra que los solicitantes del Crédito Universal han estado buscando un empleo 27,1 horas semanales en comparación con las 13,6 horas dedicadas por los solicitantes de la prestación por desempleo. Por tanto, los demandantes del Crédito Universal están haciendo más para encontrar empleo debido a que esta nueva prestación ofrece mejores incentivos para abandonar las prestaciones sociales.

Los demandantes de la nueva prestación también solicitan más puestos de trabajo por semana, normalmente enviando 16 solicitudes de empleo, mientras que los reclamantes de la prestación por desempleo sólo envían 11.

A continuación se muestra gráfico:



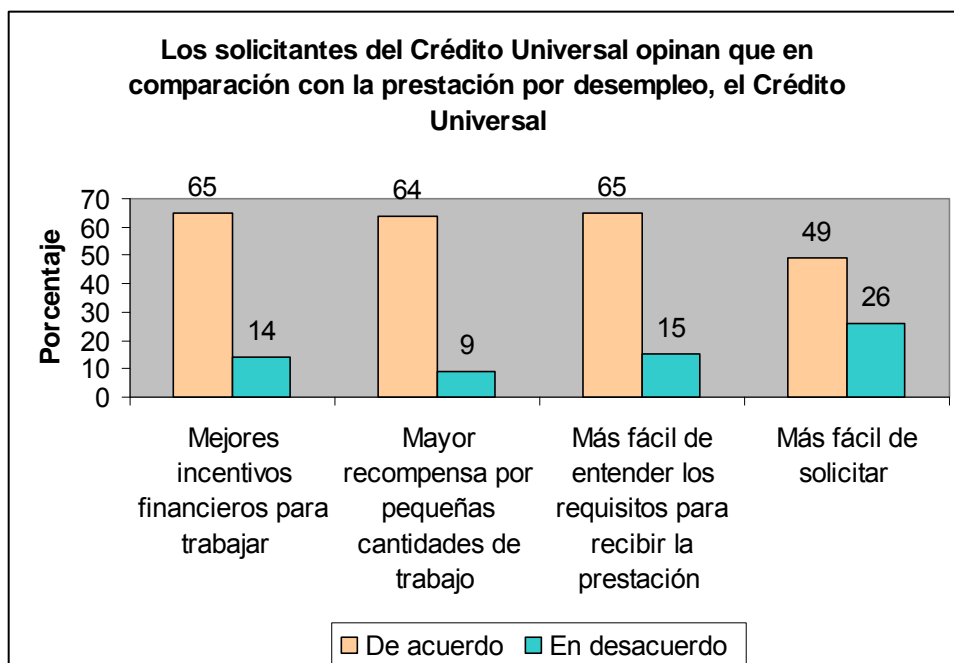
Fte: gov.uk

Los resultados de esta investigación sugieren que los rigurosos requisitos para la búsqueda de empleo fijados en la nueva declaración de compromiso del demandante de empleo están fomentando la búsqueda de trabajo. El 76% de los solicitantes del Crédito Universal admiten que saber que sus prestaciones se pueden ver reducidas o detenidas, si no realizan las actividades acordadas con su asesor, los anima a buscar empleo.

Más de tres cuartos (78%) de los reclamantes de la nueva prestación recibiendo pagos mensuales por la prestación se sienten confiados sobre su capacidad para administrar su presupuesto y más de un tercio (37%) de los solicitantes del Crédito Universal, que antes reclamaron la prestación por desempleo, piensa que recibir los pagos mensualmente es más conveniente. Sólo uno de cada 10 (8%) ha solicitado anticipos del pago de su prestación.

El estudio también revela que:

- Bajo el Crédito Universal, más de 8 de cada 10 (84%) se muestran convencidos de que encontrarán empleo en los próximos 3 meses, comparado con el 76% de los solicitantes de la prestación por desempleo.
- El 85% de los demandantes del Crédito Universal sienten que los asesores del Jobcentre Plus les están dando el apoyo necesario para ayudarlos a volver al mercado de trabajo.
- Más solicitantes de la nueva prestación (78%) opinan que este nuevo sistema de prestaciones es más efectivo para fomentar la búsqueda de empleo frente al 71% de los reclamantes de la prestación por desempleo.
- Casi la tercera parte de los solicitantes del Crédito Universal piensa que el nuevo sistema proporciona un mejor incentivo financiero para trabajar, así como mejores recompensas por pequeñas cantidades de trabajo.
- El Crédito Universal está estrechando la diferencia digital, con el 90% de los reclamantes haciendo las solicitudes online.



MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

NOVIEMBRE: LIGERO INCREMENTO DE LA CIFRA DE DESEMPLEADOS

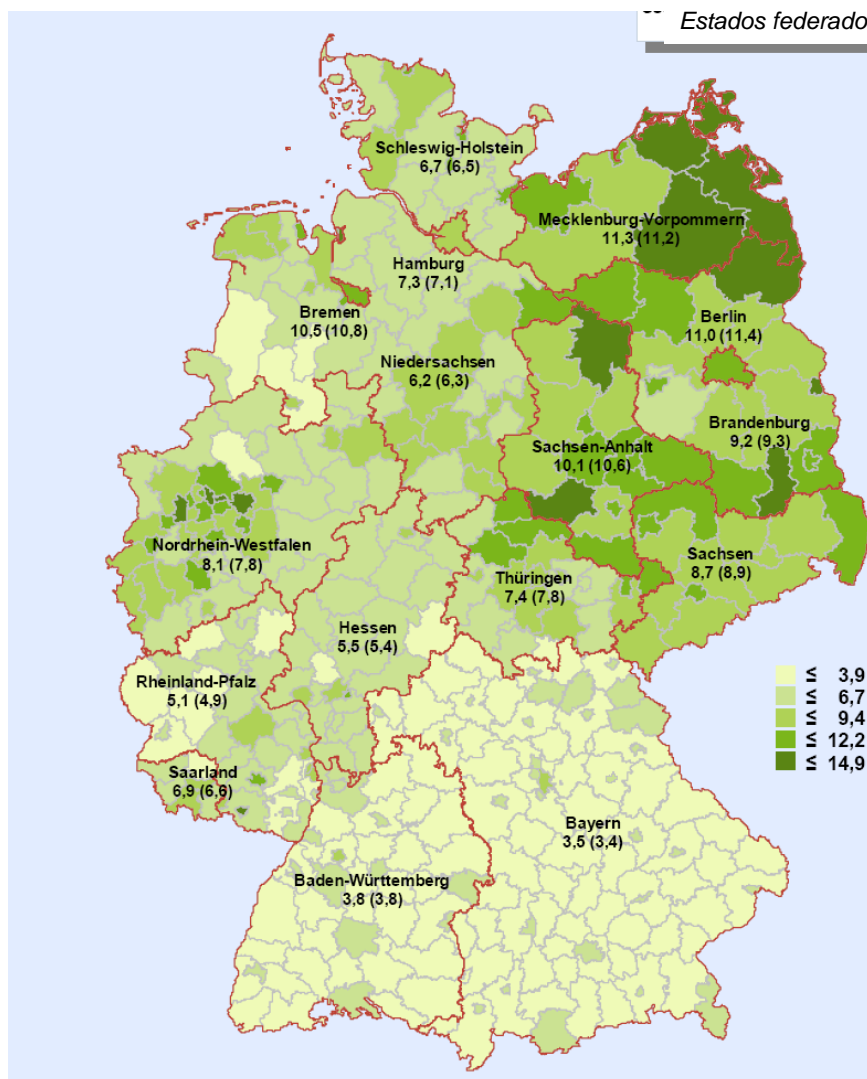
En noviembre la Agencia Federal de Empleo registró un aumento del número de desempleados en 5.000 a 2,806 millones. Son 55.000 más que hace un año. La cuota permanece no obstante en el mismo 6,5% de noviembre de 2012. En cifras desestacionalizadas el incremento fue de 10.000 a 2,985 millones de desempleados. Con 42,29 millones, el número de personas ocupadas registrado en octubre de 2013 superó en 250.000 el de octubre de 2012. Los datos provisionales sobre trabajadores que cotizan regularmente a la seguridad social reflejan en septiembre en comparación interanual un plus de 378.000 con 29,791 millones, repartidos al 50% en puestos a jornada completa y puestos a jornada parcial. El empleo aumentó sobre todo en los servicios empresariales, así como en sanidad y servicios sociales, destaca la reducción en el trabajo temporal. Con respecto a la oferta de empleo, la Agencia ve buenas expectativas para los desempleados bien cualificados. La cifra de vacantes se mantiene elevada, aunque lejos de la registrada en el boom de empleo de finales de 2011. Se busca sobre todo personal en ventas, logística, mecatrónica, energía y electrónica, construcción en metal, de maquinaria y aeronáutica, así como en sanidad. La Agencia incide en el problema de la falta de cualificación de los desempleados en relación con las ofertas existentes, ya que prácticamente la mitad de los desempleados no están suficientemente cualificados. Por este motivo las empresas suelen cubrir las nuevas ofertas bien con mujeres que se reincorporan al mercado laboral, bien con trabajadores procedentes del extranjero.

El presidente de la Agencia Federal, Frank-Jürgen Weise, no prevé una mejora en los próximos meses; más bien es posible que la cifra de desempleados vuelva a superar en enero, a causa de las condiciones climatológicas, la barrera de los tres millones. En febrero podrían registrarse entre 3,1 y 3,2 millones de desempleados. Opina que el salario mínimo interprofesional acordado por Unión y SPD ofrece oportunidades pero también riesgos, sobre todo en el este del país, donde se necesitará realizar alguna adaptación para evitar la destrucción de puestos de trabajo.

Según la Agencia Federal de Empleo el pasado mes de junio casi el 36% de los desempleados tenían origen migratorio. Esto significa que, los inmigrantes o hijos de inmigrantes están sobrerrepresentados teniendo en cuenta que según la Oficina Federal de Estadística sólo el 20% de la población residente en Alemania son extranjeros. En verano había en Alemania 1,37 millones de demandantes de empleo sin y 760.000 de origen migratorio.

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

Alemania	6,5 (6,5)
Estados federados occidentales	5,8 (5,6)
Estados federados orientales	9,6 (9,8)

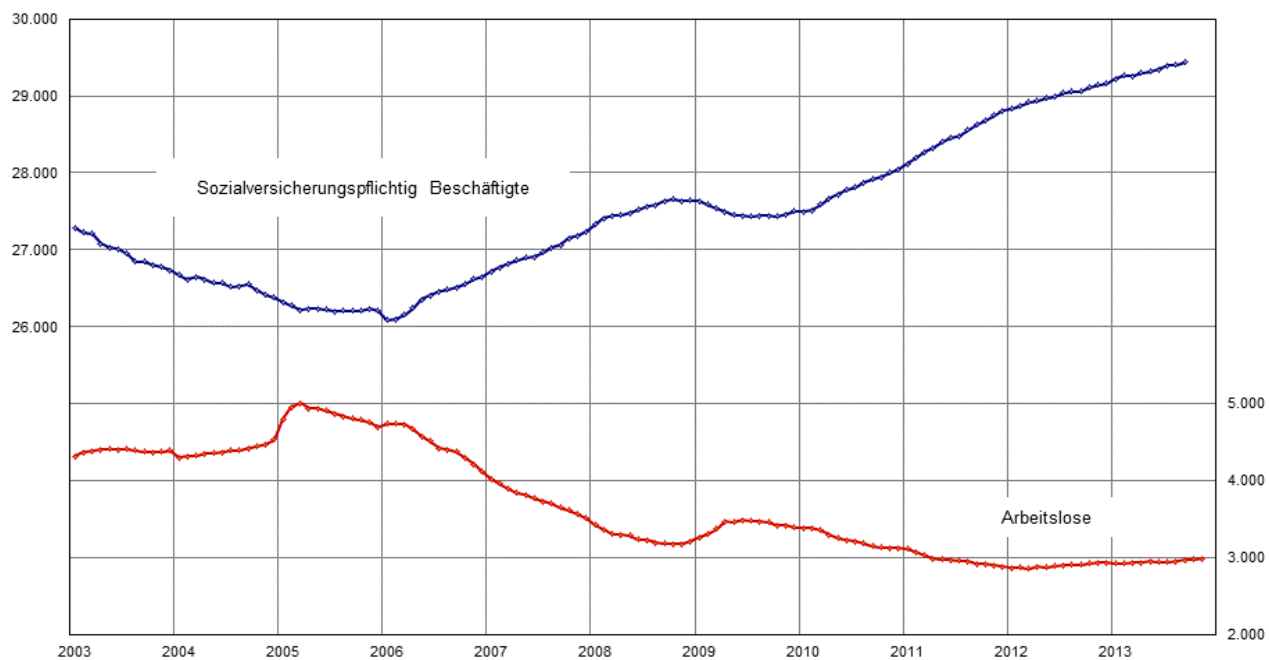


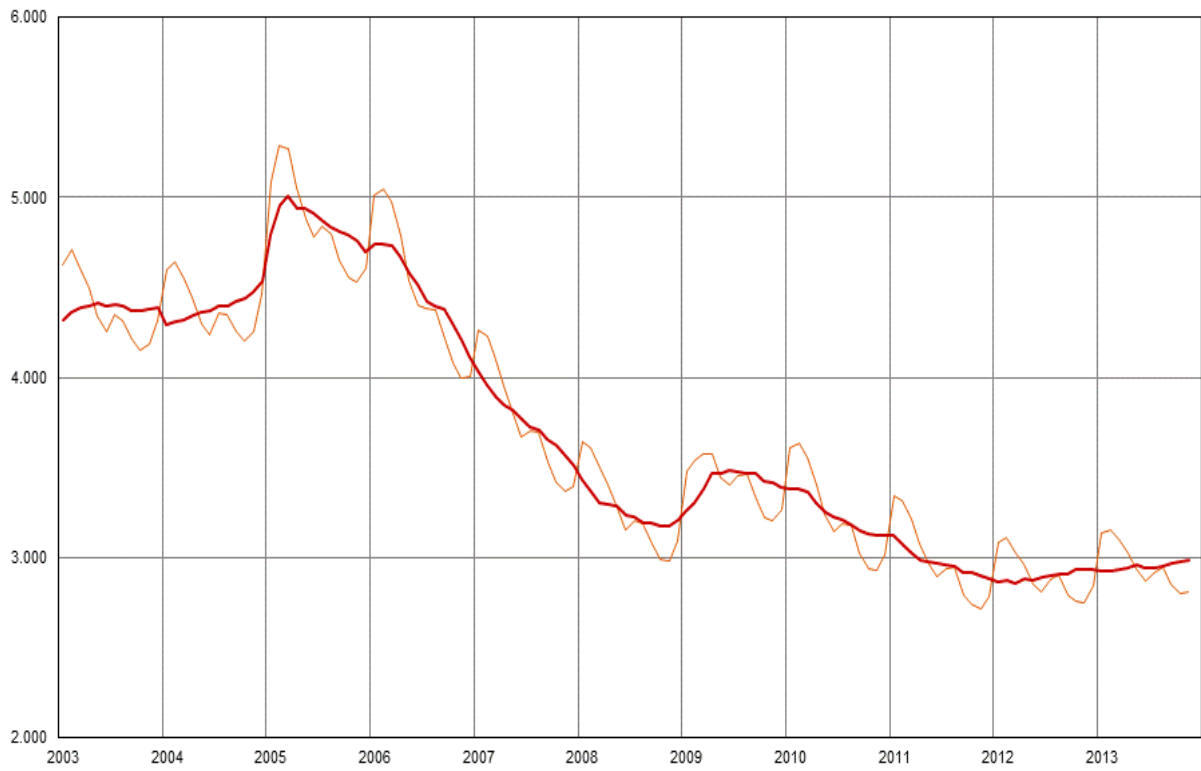
Noviembre de 2013	2013				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Noviembre		Octubre	Septiembre
					cifras abs.	%		
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	42.294.000	42.158.000	41.991.000	0,6	0,6
Empleados cotizantes a Seg. Social	29.791.300	29.497.100	1,3
DESEMPLEADOS								
- Total	2.806.143	2.801.189	2.848.948	2.945.708	54.663	2,0	1,7	2,2
De ellos: Código Social III 31,4%	880.962	869.505	903.540	955.955	16.830	1,9	2,7	4,9
Código Social II 68,6%	1.925.181	1.931.684	1.945.408	1.989.753	37.833	2,0	1,3	1,0
hombres 53,2%	1.491.545	1.483.103	1.504.338	1.554.933	34.423	2,4	2,5	3,2
mujeres 46,8%	1.314.598	1.318.086	1.344.610	1.390.775	20.240	1,6	0,9	1,1
jóvenes 15-25 8,7%	243.874	251.050	282.228	321.164	-2.729	-1,1	-1,1	-0,2
de ellos: 15-20 1,5%	42.938	44.891	51.222	62.200	484	1,1	0,8	-0,5
personas 50-65 32,8%	920.179	914.202	913.249	927.619	(29.649)	(3,3)	(3,1)	(3,6)
de ellos: 55-65 19,9%	557.192	553.745	552.512	559.510	(22.935)	(4,3)	(4,0)	(4,7)
extranjeros 17,7%	496.654	494.778	497.309	506.529	31.868	6,9	6,4	7,2
alemanes 82,2%	2.305.453	2.302.289	2.347.471	2.434.995	22.652	1,0	0,8	1,2
discapacitados 6,3%	176.292	176.357	176.911	178.943	5.027	2,9	1,9	2,4
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	6,5	6,5	6,6	6,8	6,5	-	6,5	6,5
Hombres	6,5	6,5	6,6	6,8	6,5	-	6,4	6,5
Mujeres	6,5	6,5	6,6	6,9	6,5	-	6,5	6,7
15 a 25 años	5,3	5,4	6,1	6,9	5,3	-	5,4	6,1
15 a 20 años	3,4	3,5	4,0	4,9	3,3	-	3,4	4,0
50 a 65 años	7,2	7,2	7,2	7,3	7,3	-	7,3	7,2
55 a 65 años	7,8	7,7	7,7	7,8	7,9	-	7,8	7,8
Extranjeros	13,9	13,9	14,0	14,2	13,9	-	13,9	13,8
Alemanes	5,8	5,8	5,9	6,2	5,8	-	5,8	5,9
- en rel. con la población civil asalariada	7,3	7,3	7,4	7,6	7,2	-	7,2	7,3
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.121.112	3.110.894	3.155.819	3.248.944	72.087	2,4	2,3	3,0
Subempleo sentido estricto	3.662.586	3.646.938	3.688.663	3.759.379	2.884	0,1	0,3	0,9
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.768.122	3.751.530	3.793.586	3.863.929	-15.244	-0,4	-0,3	0,2
% de subempleo (sin jornada reducida)	8,6	8,6	8,7	8,8	8,7	-	8,7	8,7
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	829.360	806.074	840.775	886.237	16.212	2,0	3,5	5,1
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.345.933	4.362.978	4.389.717	4.425.465	-6.322	-0,1	-0,1	0,1
- Subsidio social	1.688.769	1.694.872	1.698.538	1.703.704	7.846	0,5	0,5	0,6
- Cuota de perceptores activos	8,1	8,2	8,2	8,3	8,0	-	8,0	8,1
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	143.271	156.899	157.845	168.716	-14.343	-9,1	0,2	-6,2
- Nuevas desde principio de año	1.687.957	1.544.686	1.387.787	1.229.942	-197.508	-10,5	-10,6	-11,7
- Total de ofertas	430.721	438.648	445.543	444.543	-19.884	-4,4	-6,3	-8,0
- Índice de empleo BA-X	149	151	149	148	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	865.335	864.316	828.792	782.513	-106.606	-11,0	-9,8	-9,1
De ellos: activación, reinserción	161.985	158.188	156.640	154.124	-3.515	-2,1	0,2	6,6
Orientación y formación profesional	190.370	186.798	158.631	140.163	-26.692	-12,3	-10,4	-14,5
Formación continua	163.091	161.356	151.083	139.584	-3.131	-1,9	0,9	5,8
Inicio de una ocupación	110.408	113.038	115.780	114.618	-34.356	-23,7	-25,4	-27,4
Medidas para personas con	79.157	78.685	77.222	64.736	-1.842	-2,3	-3,0	-3,6
Medidas de creación de ocupación	147.860	153.359	156.349	155.857	-29.647	-16,7	-15,2	-12,7
Otros tipos de fomento	12.464	12.892	13.087	13.431	-7.423	-37,3	-31,3	-24,7
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Junio	Mayo	Abril
Población activa	...	24.000	9.000	11.000	34.000	21.000	39.000	10.000
Ocupados sujetos a seguridad social	37.000	5.000	48.000	27.000	16.000	45.000
Desempleados	10.000	3.000	23.000	9.000	-5.000	-11.000	18.000	5.000
Subempleados (sin jornada reducida)	0	-17.000	3.000	-4.000	-9.000	-4.000	-2.000	10.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	4.000	2.000	3.000	1.000	0	-3.000	-6.000	-9.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,9	6,9	6,9	6,8	6,8	6,8	6,8	6,9

Cuota de desempleo según OIT	...	5,2	5,2	5,3	5,3	5,3	5,3	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**

BÉLGICA

NUEVO PROGRAMA DE RECOLOCACIÓN PARA TRABAJADORES AFECTADOS POR UN DESPIDO INDIVIDUAL⁸

A partir del 1 de enero de 2014, el empleador que tome la decisión de extinguir un contrato de trabajo de forma individual debe ofrecer al trabajador afectado un programa de recolocación profesional.

Ámbito de aplicación

Este programa será obligatorio en el caso de empresas que extingan el contrato de trabajadores con derecho a un plazo de preaviso por extinción de su contrato de 30 semanas de duración como mínimo o a una indemnización compensatoria por falta de preaviso.

El nuevo programa se dirige exclusivamente a las extinciones individuales de contratos de trabajo. Quedan excluidas, por lo tanto, las extinciones realizadas en el marco de procedimientos de despido colectivo⁹. Tampoco están incluidos en este nuevo programa los trabajadores despedidos disciplinariamente por la comisión de una falta grave.

En esencia, el programa de recolocación, llamado igualmente “Outplacement”, es una metodología que se dirige a facilitar la reinserción en el mercado laboral (como asalariado o autónomo) de los trabajadores despedidos a través de acciones de asesoramiento, formación y orientación. Las acciones se prestan por un tercero y su coste corre a cargo del empleador.

Criterios de calidad de los servicios de recolocación

Los programas de recolocación deben reunir un determinado número de criterios de calidad en lo que se refiere:

- Al prestatario del servicio
- A la obligación legal de proteger a las personas atendidas en los programas con una póliza de seguros contra accidentes de trabajo
- Al respeto de la vida privada de las personas que siguen el programa de Outplacement
- A la claridad de los contenidos de los programas de recolocación
- A la distancia entre el domicilio particular del participante en el programa y el lugar donde se realizan sus actividades.

Duración mínima del plan de recolocación

La duración mínima del plan que debe garantizarse a los trabajadores se determina en función de las características de la extinción del contrato. La nueva norma distingue entre extinciones de contrato con preaviso y extinciones de contrato con indemnización compensatoria por falta de preaviso.

⁸ Fte: Asesor Jurídico SECUREX

⁹ Los trabajadores afectados por despidos colectivos tienen también derecho a procesos específicos de recolocación en el marco de las células de empleo creadas en los procedimientos de regulación de empleo colectivos.

Despido con indemnización compensatoria por falta de preaviso

La extinción del contrato de trabajo con una indemnización compensatoria por falta total o parcial de preaviso de una duración mínima de 30 semanas da derecho a:

- Un programa de recolocación de 60 horas de duración valorado en una cantidad equivalente a 4 semanas de salario.
- Una indemnización por falta de preaviso por importe de al menos 30 semanas de salario (o la indemnización parcial restante que sea adeudada por el empleador), de la que se descuenta el importe correspondiente a 4 semanas de asistencia al programa de recolocación.

La oferta de participación en un programa de recolocación debe de comunicarse por escrito al trabajador despedido por el empleador dentro de los 15 días siguientes a la extinción del contrato de trabajo. El trabajador puede aceptar o rechazar la oferta por escrito y a este efecto dispone de un plazo de 4 semanas a partir de la fecha de la notificación de la oferta de programa de recolocación.

El programa de recolocación de 60 horas se realiza durante un período máximo de 12 meses según el siguiente calendario: a) durante 2 meses como máximo: 20 horas, salvo que el trabajador haya encontrado un nuevo empleo o haya iniciado una actividad como autónomo; b) durante los 4 meses siguientes como máximo: 20 horas, salvo que concurren las circunstancias anteriores; y c) durante los siguientes 6 meses como máximo: 20 horas, salvo las excepciones citadas.

La suspensión de la asistencia al programa de recolocación por motivos de reinserción en el mercado laboral da derecho a una reincorporación al programa cuando la nueva actividad profesional por cuenta propia o ajena fracasa en los 3 meses siguientes a la fecha de inicio de la misma. En estos casos, el trabajador que desea reincorporarse al programa debe comunicarlo por escrito a su antiguo empresario dentro del plazo del mes siguiente a la fecha de finalización de su última actividad por cuenta ajena o por cuenta propia.

El despido con preaviso (periodo trabajado)

La extinción del contrato de trabajo con aplicación de un preaviso de al menos 30 semanas de duración da derecho a:

- Un programa de recolocación de 60 horas que se imparte durante los días de permiso retribuido a los que el trabajador tiene derecho para buscar un nuevo empleo.
- Un preaviso de al menos 30 días de duración, sin aplicación de un descuento sobre el salario por el programa de recolocación que corre a cargo del empleador.

En este caso, la oferta de participación en un programa de recolocación debe comunicarse por escrito por parte del empleador al trabajador despedido en las 4 semanas siguientes al inicio del período de preaviso. El trabajador tiene la opción de aceptar o rechazar la oferta por escrito y, a este efecto, dispone de un plazo de 4 semanas siguientes a la fecha de la notificación por el empleador de la oferta de asistencia a un programa de recolocación.

Al trabajador despedido se le aplica igualmente la posibilidad de reincorporarse, en las mismas condiciones que las reseñadas en el apartado A, al programa de recolocación que se haya interrumpido por la realización de una actividad laboral que posteriormente fracasó. Un elemento importante a tener en cuenta durante el periodo de preaviso son los permisos a los que el trabajador tiene derecho para buscar un empleo. Las ausencias del trabajo para buscar empleo se conceden por el empleador durante las últimas 26 semanas del período

de preaviso, a razón de una o dos ausencias justificadas por semana, siempre que en su totalidad no sobrepasen 1 día de trabajo. El trabajador despedido con preaviso también puede hacer valer su derecho a medio día de permiso para buscar un empleo durante el periodo de preaviso anterior a las últimas 26 semanas.

Como excepción, la aceptación por el trabajador de la oferta de asistencia a un programa recolocación le permite también disfrutar una o dos veces por semana de un permiso para buscar un empleo durante todo el periodo del preaviso y no solamente durante las últimas 26 semanas.

Periodo transitorio hasta 2016

El trabajador cuyo contrato se extinga con indemnización por falta de preaviso tiene derecho, hasta el 31 de diciembre de 2015, a rechazar el programa de recolocación ofrecido por su empresa. En este caso, percibe la indemnización por su importe total, es decir, sin la deducción de las 4 semanas del programa. Si acepta el programa de recolocación, el importe de la indemnización se reduce en el valor correspondiente a estas 4 semanas. Por el contrario, a partir del 1 de enero de 2016, la indemnización por falta de preaviso se verá disminuida por el importe de dichas 4 semanas, con independencia de que el trabajador acepte o no la oferta del programa de recolocación.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO. NOVIEMBRE DE 2013

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de noviembre había 590.623 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 8.155 personas en base intermensual y un aumento de 27.345 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2011— se situó en 11,7% (11,4% para los hombres y 12,0 para las mujeres), lo que supone un incremento interanual de un 0,6%.

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 octubre hubo 479.756 ciudadanos belgas, 53.733 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.070 españoles) y 57.134 ciudadanos extracomunitarios.

Los datos 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 9% en el mes de octubre de 2013; tasa que ha aumentado un 0,1% en base intermensual.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
 Direction Statistiques et Etudes
 Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN NOVEMBRE 2013

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	121.164	131.392	1.418	58.492	311.048	-2.264	+16.040
Femmes	104.272	123.123	1.443	52.180	279.575	-5.891	+11.305
Total	225.436	254.515	2.861	110.672	590.623	-8.155	+27.345
- 1 m.	-3.691	-3.617	-109	-847	-8.155		
- 12 m.	+18.215	+7.333	+199	+1.797	+27.345		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	28.074	30.180	275	7.671	65.925	-3.067	+498
Femmes	20.320	26.063	252	6.952	53.335	-3.965	+1.173
Total	48.394	56.243	527	14.623	119.260	-7.032	+1.671
- 1 m.	-4.288	-2.218	-72	-526	-7.032		
- 12 m.	+1.924	+622	+6	-875	+1.671		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	30.814	49.115	411	26.966	106.895	+259	+4.449
Femmes	25.120	45.050	443	23.851	94.021	-439	+535
Total	55.934	94.165	854	50.817	200.916	-180	+4.984
- 1 m.	+388	-350	+0	-218	-180		
- 12 m.	+3.405	-240	+1	+1.819	+4.984		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	10.189	11.921	119	3.176	25.286	-2.313	+406
Femmes	8.247	10.858	116	3.330	22.435	-2.752	+1.077
Total	18.436	22.779	235	6.506	47.721	-5.065	+1.483
- 1 m.	-3.025	-1.609	-54	-431	-5.065		
- 12 m.	+1.667	+516	+3	-700	+1.483		

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 ***)

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	7,6%	15,6%	7,6%	20,0%	11,4%	-0,1%	+0,6%
Femmes	7,7%	16,8%	9,5%	21,3%	12,0%	-0,2%	+0,5%
Total	7,7%	16,2%	8,4%	20,6%	11,7%	-0,1%	+0,6%
- 1 m.	-0,1%	-0,2%	-0,3%	-0,2%	-0,1%		
- 12 m.	+0,7%	+0,5%	+0,6%	+0,3%	+0,6%		

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

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

DEIN05

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	248.321	23.145	231.435	20.100	479.756	43.245
Autriche	33	0	52	4	85	4
Bulgarie	833	35	934	49	1.767	84
Chypre	3	0	7	0	10	0
République Tchèque	226	10	194	12	420	22
Allemagne	766	33	832	33	1.598	66
Danemark	31	4	39	4	70	8
Espagne	3.020	74	2.050	91	5.070	165
Estonie	12	0	29	4	41	4
Finlande	28	1	44	2	72	3
France	5.044	209	5.611	310	10.655	519
Grande Bretagne	495	18	341	14	836	32
Grèce	627	15	473	15	1.100	30
Hongrie	139	5	190	5	329	10
Irlande	58	5	56	1	114	6
Italie	8.157	199	6.082	178	14.239	377
Lituanie	43	1	86	3	129	4
Luxembourg	102	2	95	8	197	10
Lettonie	24	1	62	5	86	6
Malte	8	0	2	0	10	0
Pays-Bas	4.035	156	3.805	160	7.840	316
Pologne	1.517	74	1.477	53	2.994	127
Portugal	1.845	87	1.229	61	3.074	148
Roumanie	927	58	1.117	84	2.044	142
Slovaquie	425	13	379	7	804	20
Slovénie	7	0	18	0	25	0
Suède	67	1	57	3	124	4
TOTAL ETRANGERS U.E.	28472	1001	25261	1106	53733	2107
TOTAL U.E.	276793	24146	256696	21206	533489	45352
Suisse	33	0	53	4	86	4
Congo (Rép. démocratique)	2.004	72	2.172	107	4.176	179
Algérie	1.594	38	554	26	2.148	64
Croatie	35	0	24	2	59	2
Maroc	8.750	191	4.438	243	13.188	434
Macédoine	471	20	262	18	733	38
Norvège	17	1	16	0	33	1
Serbie + Monténégro	556	36	373	32	929	68
Tunisie	780	30	260	19	1.040	49
Turquie	3.101	60	1.525	62	4.626	122
Réfugiés et apatrides	1.171	81	730	102	1.901	183
Autres nationalités hors U.E.	15.743	611	12.472	614	28.215	1.225
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	34.255	1.140	22.879	1.229	57.134	2.369
TOTAL ETRANGERS	62.727	2.141	48.140	2.335	110.867	4.476
TOTAL GENERAL	311.048	25.286	279.575	22.435	590.623	47.721

Fte.: ONEM – Direction Statistiques et Etudes

Périodes **Marché du travail : Chômage**

Périodes	Chômage, données brutes en milliers, fin de période			Taux de chômage en pourcentages de la population active		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	EU-28
30/11/2013	591	119	471			
31/10/2013	599	126	472	9	12,1	10,9
30/09/2013	613	137	476	8,9	12,2	10,9
31/08/2013	622	136	486	8,8	12,1	10,9
31/07/2013	611	129	482	8,7	12,1	10,9
30/06/2013	553	102	451	8,6	12,1	10,9
31/05/2013	551	102	449	8,5	12,1	11
30/04/2013	561	108	453	8,5	12,1	11
31/03/2013	565	111	454	8,4	12	10,9
28/02/2013	572	116	457	8,3	12	11
31/01/2013	578	118	460	8,3	12	11
31/12/2012	565	116	449	8,1	11,9	10,8
30/11/2012	563	118	446	8	11,8	10,8

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.

Sources ONEM, EUROSTAT

Fte.: Banco Nacional Belga

CANADÁ

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO¹⁰

21.600 Empleos (a tiempo parcial) ganados en noviembre

En noviembre, Canadá ha ganado 21.600 empleos, en el sector privado y casi todos ellos a tiempo parcial, aunque la tasa de desempleo sigue en el 6,9% (1.315.800 desempleados). Canadá ha ganado 179.100 empleos (+1%) en los últimos 12 meses. En lo que va de año, Canadá ha ganado 13.400 empleos de media al mes, bastante por debajo de los 25.400 para el mismo periodo en 2012.

Distribución del empleo en noviembre de 2013

Empleo público, privado y autoempleo.

En noviembre, el número de trabajadores por cuenta propia ha aumentado en 19.100 (+0,7%) y, con este dato, en los últimos 12 meses ese número ha aumentado en 35.900 (+1,3%). En noviembre hay 28.800 empleados públicos menos (-0,8%) y 31.400 empleados más (+0,3%) en el sector privado; el número de los primeros ha disminuido un 1,2% en los últimos 12 meses (-43.400), y el de los segundos ha aumentado en 186.700 en el mismo periodo (+1,6%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

En noviembre apenas varía el número de trabajadores a tiempo completo y se computan 20.000 más tiempo parcial (-0,6%). En los últimos 12 meses, se registran 111.400 trabajadores más a tiempo completo (+0,8%) y 67.600 más a tiempo parcial (+2%).

Distribución por sexo y edad.

Los jóvenes de 15 a 24 años han perdido 26.400 empleos en noviembre (-1,1%), aunque su tasa de desempleo no ha variado (13,4%) al haber menos de ellos en el mercado de trabajo; su nivel de empleo está en similares niveles a hace 12 meses, lo mismo que ocurre para los trabajadores de 25 a 54 años, aunque este mes hayan ganado 26.000 empleos (especialmente los hombres). Los mayores de 55 años asimismo ganan en este caso 22.000 empleos, sumando así 157.000 en los últimos 12 meses (+4,8%), en parte debido al mero envejecimiento.

Distribución por sectores de actividad.

Los servicios de mantenimiento de edificios, a las empresas y otros servicios auxiliares han ganado 31.000 empleos en noviembre, paliando casi idéntico número perdidos el mes anterior; en los últimos 12 meses el sector ha ganado 37.000 empleos (+5,4%). El sector de las manufacturas ha ganado este mes 25.000 empleos, pese a lo que pierde 44.000 (-2,5%) en los últimos 12 meses. El sector de las actividades informativas, culturales y recreativas ha ganado 16.000 empleos en noviembre, aunque en los últimos 12 meses su empleo apenas ha

¹⁰ Fuente: Informe de noviembre de la "Labour Force Survey" ("The Daily" de Statistics Canada de 6 de diciembre).

cambiado. La administración pública ha perdido 18.000 empleos en noviembre, y ha perdido 69.000 (-7%) desde febrero. Y, pese a los 18.000 empleos perdidos por la construcción este mes, el sector gana 57.000 (+4,5%) en los últimos 12 meses.

Distribución territorial.

Alberta ha ganado 11.000 empleos en noviembre, pero la tasa de desempleo sube tres décimas, hasta el 4,7%, al haber más personas buscando empleo; en los últimos 12 meses, el empleo en la provincia ha crecido un 3,6% (+78.000), el ritmo provincial más alto. El empleo en Quebec ha variado poco en noviembre (y en los últimos 12 meses), aunque la tasa de desempleo ha bajado este mes tres décimas, hasta el 7,2%, al haber menos personas buscando empleo. Tampoco ha cambiado apenas el empleo en Ontario este mes, aunque la tasa de desempleo ha bajado dos décimas, hasta asimismo el 7,2%; el empleo en la provincia ha crecido un 1,3% (+86.000) en los últimos 12 meses.

GRECIA

ENCUESTA MENSUAL SOBRE POBLACIÓN ACTIVA. LOS DATOS DE AGOSTO

La tasa de desempleo en agosto de 2013 fue del 27,3%, frente al 25,5% de agosto de 2012 y al 27,3% de julio de 2013 (datos desestacionalizados). El número de empleados se estimó en 3.631.430 personas. El de los desempleados ascendió a 1.365.496, mientras que la población no económicamente activa se situó en 3.360.334 personas.

El número de ocupados disminuyó en 88.242 personas respecto a agosto de 2012 (-2,4%) y en 9.777 personas respecto a julio de 2013 (-0,3%).

El paro aumentó en 95.326 personas respecto a agosto de 2012 (+7,5%) y en 6,557 personas respecto a julio de 2013 (+0,5%). El paro juvenil ha llegado al 60,6%. La población inactiva ha quedado prácticamente invariada, con una disminución de 620 personas (es decir -0,02%) respecto a agosto de 2012.

Evolución de la Tasa de desempleo (Agosto 2011 - Agosto 2013)
Datos desestacionalizados

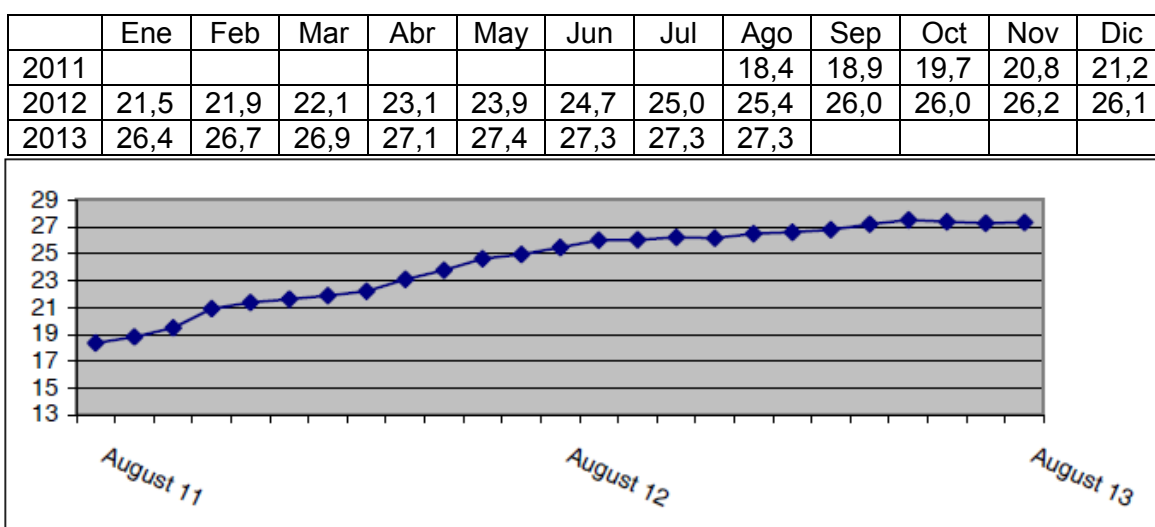


Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (Agosto, 2008 - 2013)

	AGOSTO					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Empleados	4.564.045	4.523.326	4.377.799	4.057.018	3.719.672	3.631.430
Desempleados	369.397	476.329	640.783	911.256	1.270.080	1.365.406
Económicamente inactivos	3.394.022	3.311.776	3.298.901	3.362.988	3.360.954	3.360.334
Tasa de paro	7,5	9,5	12,8	18,3	25,5	27,3

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

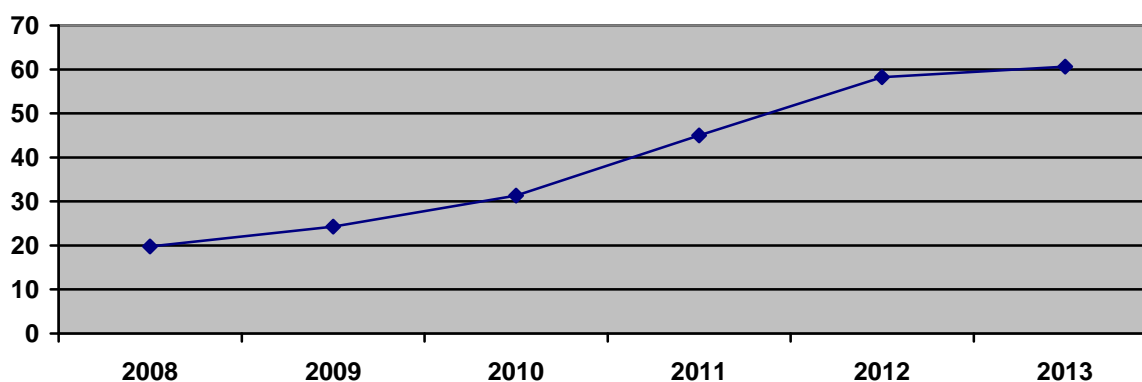
Género	AGOSTO					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hombres	5,0	7,0	10,2	15,7	22,7	24,3
Mujeres	11,2	13,1	16,4	22,0	29,2	31,4
Total	7,5	9,5	12,8	18,3	25,5	27,3

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

Tramos de edad	AGOSTO					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
15-24 años	19,8	24,3	31,3	45,0	58,2	60,6
25-34 "	11,0	12,3	17,1	26,0	33,1	37,4
35-44 "	6,0	7,9	10,8	15,1	21,9	24,2
45-54 "	4,3	6,6	8,9	12,9	18,8	20,6
55-64 "	3,0	4,7	6,0	8,2	14,3	15,2
65-74 "	1,4	1,0	1,8	5,6	4,9	11,0
Total	7,5	9,5	12,8	18,3	25,5	27,3

Fuente: ELSTAT

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (meses de agosto 2008-2013)



Diálogo social, negociación colectiva y conflictividad laboral

A mediados de mes, los ex-trabajadores de la radiotelevisión griega (ERT), que habían sido desalojados de la sede de la cadena, comenzaron a emitir de forma clandestina desde la Universidad Politécnica de Atenas, epicentro de la revuelta que aceleró el final de la dictadura de los coroneles griegos, en 1973.

La emisión coincide con la celebración del 40 aniversario de la insurrección contra la Junta de los Coroneles, en noviembre de 1973, y tiene un claro carácter simbólico, pues la radio clandestina que entonces emitió desde la Politécnica ocupada por estudiantes y obreros fue el catalizador que transformó una protesta estudiantil en insurrección contra la dictadura.

“Con estas emisiones queremos dar un mensaje: incluso en las democracias hay déficits democráticos; los periodistas debemos reaccionar e informar según nuestra conciencia y no obedeciendo órdenes”, explicó a Efe el periodista de la radio de ERT Andreas Papastamatíu.

Los trabajadores despedidos de ERT fueron desalojados, hace diez días, del edificio de la radiotelevisión que habían ocupado durante cinco meses tras la decisión del primer ministro griego, el conservador Andonis Samarás, de cerrar la radiotelevisión pública.

El anuncio de las emisiones ha provocado, según los medios griegos, la amenaza policial de intervención en la Universidad Politécnica.

La amenaza de intervención policial -real o virtual- provocó airadas reacciones de los estudiantes y, finalmente, el decano permitió las emisiones después de que los extrabajadores del ente público le aseguraran que no utilizarían material de ERT.

La emisión de los trabajadores de ERT por radio en internet es retransmitida por todas las emisoras de radio fuera de la capital, que siguen ocupadas por los trabajadores despedidos de la radiotelevisión pública.

“Nuestras emisiones desde la Universidad Politécnica de Atenas acabarán al término de la celebración del aniversario” de la revuelta del 17 de noviembre de 1973, afirmó Papastamatíu, quien explicó que los exempleados de ERT aún debaten cómo continuar sus emisiones.

EE.UU.

SITUACIÓN DEL MECADO DE TRABAJO EN NOVIEMBRE

Datos generales

Según publicó el día 6 de diciembre el Departamento de Trabajo, en noviembre se crearon 203.000 puestos de trabajo. La cifra de creación de empleos mejoró las expectativas de los analistas, cuya media estimaba el incremento en 185.000. El informe además recoge una revisión al alza de 12.000 empleos en los datos de septiembre y otra a la baja de 4.000 en octubre. El crecimiento medio mensual del número de empleos a lo largo de los doce últimos meses se sitúa en 195.000.

La tasa de desempleo bajó tres décimas, situándose en el 7,0%, su nivel más bajo en cinco años. A lo largo del año en curso la tasa de paro ha descendido nueve décimas de punto, y ocho en el dato interanual. En cifras, el número de desempleados descendió en 365.000 en noviembre, situándose en 10.907, su nivel más bajo desde noviembre de 2008. El descenso interanual es de 135.000. En noviembre de 2012 la cifra de parados se situaba en 12.042.000.

El número de activos en el mes de noviembre fue de 155.294.000, tras experimentar un fuerte incremento mensual de 455.000. En noviembre de 2012 el dato se situaba en 155.319.000. La tasa de actividad subió dos décimas de punto, situándose en el 63,0%, y superando el nivel más bajo en 35 años que había alcanzado en octubre. A pesar de ello, continúa cerca de sus mínimos históricos y ha perdido más de medio punto desde noviembre del año pasado.

Metodología

Los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta 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 noviembre se crearon 818.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de noviembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un levísimo incremento de 3.000 personas con respecto a la cifra del mes de octubre, situándose en 4.066.000 y registrando un descenso interanual de más de 700.000. El 37,3 por ciento de los parados han permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 53,6 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante cinco semanas o menos descendió en 300.000, y también registraron descensos, aunque de menor cuantía, las cifras de parados entre 5 y 14 semanas (-59.000) y entre 15 y 26 (-16.000).

Aproximadamente 2,1 millones de personas (200.000 menos que el mes de octubre) 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, 760.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 13,2%, dato que registra un descenso mensual de seis décimas de punto y otro descenso interanual de siete décimas.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que se crearon 203.000 puestos de trabajo, superando la media mensual de los últimos doce meses, que se cifra en 195.000. El sector industrial ganó 27.000 empleos en noviembre, mientras que la construcción creó 17.000 empleos con lo que registra una ganancia media mensual de 15.000 en los últimos doce meses.

En los servicios destacaron los incrementos de empleos de las ETTs (+35.000), junto con los del transporte (+31.000), la sanidad (+28.000) y el comercio minorista (22.000). La administración pública federal perdió 7.000 empleos.

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

Los principales grupos de población experimentaron descensos de su tasa de desempleo. El más acusado fue el de los menores de 20 años, cuya tasa bajó un 1,4%, lo que les sitúa en el 20,8%. El siguiente descenso más importante fue el de la población de raza negra, del 0,6%, bajando su tasa al 10,8%, seguido por el de la población de origen hispano con un -0,4%, que les sitúa en el 8,7%. También registraron descensos en sus tasas de paro los varones adultos (-0,3%), las mujeres adultas (-0,2%) y las personas de raza blanca (-0,1%), situándose sus tasas respectivas en el 6,7%, 6,2% y 6,2 por ciento.

En el desglose según el nivel educativo, se comprueba un único descenso, de una décima de punto, en la tasa de paro de los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, subiendo su tasa al 6,4%. El mayor descenso (-0,4%) recayó sobre los trabajadores que cuentan con titulación superior (licenciatura, master o doctorado), descendiendo su tasa de paro al 3,4%. El otro descenso, de menor importancia (-0,1), se registró entre los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato, bajando su tasa al 10,8%. Los trabajadores que tras terminar el bachillerato no cursaron estudios universitarios no registraron variación en su tasa, que se mantuvo en el 7,3%.

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 julio) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en el mes de octubre en 34 estados, descendió en 15 estados y se mantuvo sin cambios en el Distrito federal de Columbia y en el estado de Pennsylvania. Los mayores incrementos de puestos de trabajo se registraron en Florida (44.600), California (39.800) y Carolina del Norte (22.200), mientras que los retrocesos más numerosos tuvieron lugar en Kentucky (12.600), Washington (8.100) y New Jersey (5.500). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 28 estados, se incrementó en 11 y en el distrito de Columbia y se mantuvo sin cambios en los 11 restantes. Solamente tres estados registraban una tasas de paro superiores al 9%. Nevada cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 9,3%, mientras que el 2,7% de Dakota del Norte es la más baja. En términos interanuales, el empleo ha aumentado en 49 estados y solamente subió en el distrito federal y en el estado de Alaska. A lo largo del año, la tasa de paro ha descendido en 38 estados, ha aumentado en diez estados y en el Distrito Federal y no ha experimentado variaciones en dos estados.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a 4.096.901 durante la semana que terminó el 16 de noviembre, con una tasa de percepción de prestaciones del 37,56%.

Un total de 2.744.000 trabajadores percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 23 de noviembre, 21.000 menos que la semana anterior. La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 2,1% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con esta cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía la prestación era del 25,15%.

Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social

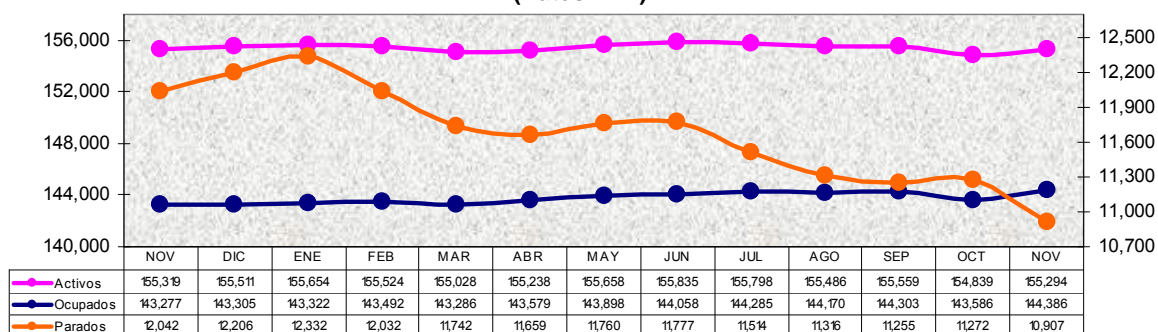
Los datos de creación de empleo se consideran altamente positivos, al haberse creado más de 200.000 empleos en dos de los tres últimos meses y al haberse situado la tasa de paro en su nivel más bajo desde el año 2008. El crecimiento del número de empleos en los últimos doce meses ha sido de 2,3 millones, muy por encima de la media de los primeros años de la recuperación.

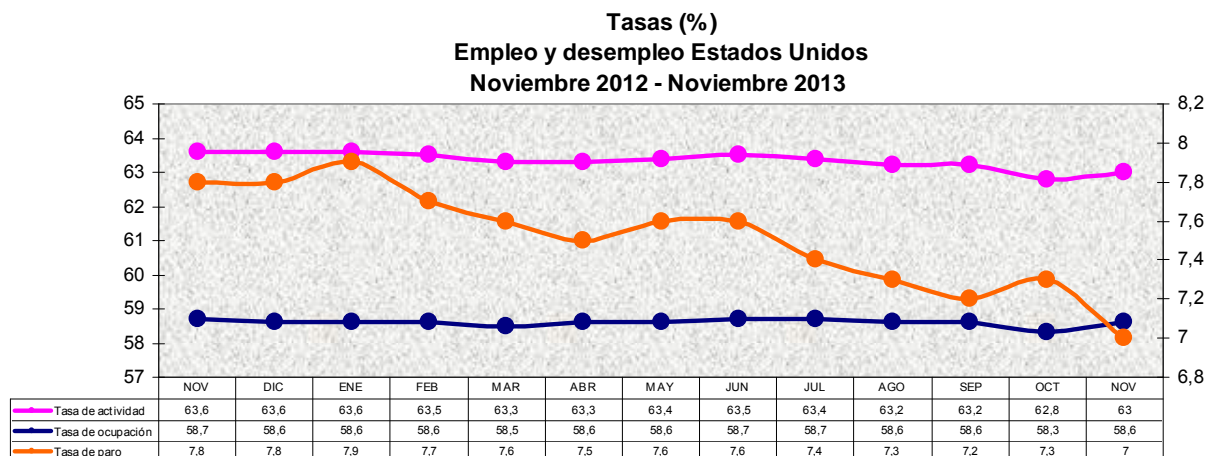
El descenso del número de parados, junto con la caída del número de solicitudes de la prestación, muestran un mercado laboral en un nivel saludable, propio de un entorno de recuperación económica y con unas perspectivas superiores a las alcanzadas desde el fin de la recesión. Se espera que el año que viene la media mensual del crecimiento del número de empleos supere los 200.000.

Los únicos factores de preocupación son la calidad de los empleos de nueva creación, la reincorporación de los parados de larga duración, para lo que sería imprescindible el reciclaje de estos trabajadores, y la elevación de la tasa de actividad, que se encuentra todavía cerca de su mínimo de los últimos 35 años.

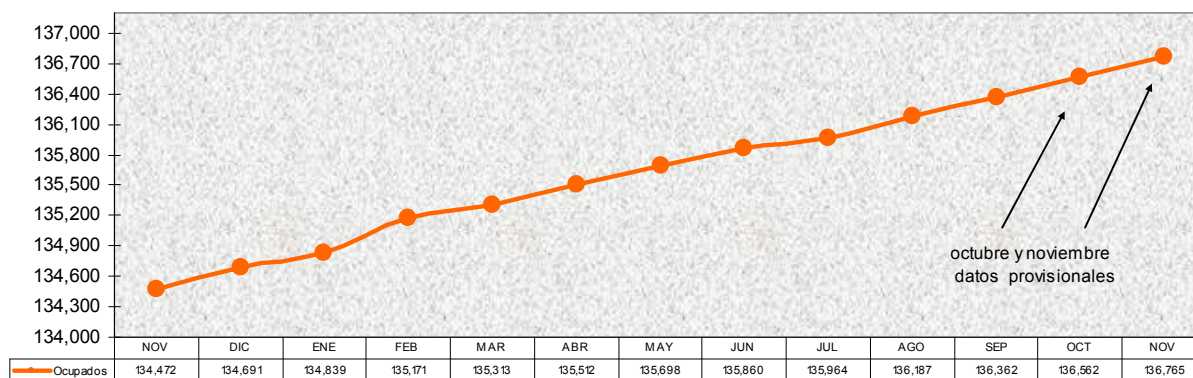
ANEXO

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





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



FRANCIA

GARANTÍA DE SALARIOS

La garantía de salarios cubre:

Todas las cantidades adeudadas al trabajador en la fecha del juicio de apertura del procedimiento de suspensión o liquidación judicial: remuneraciones debidas en virtud de la ejecución del contrato de trabajo o derivadas de la extinción del contrato de trabajo anterior a la fecha de apertura del juicio (salarios y complementos de cualquier naturaleza, indemnizaciones de preaviso, vacaciones pendientes no disfrutadas, indemnización por despido, participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa...).

Cantidades debidas por la extinción del contrato de trabajo durante:

- El periodo de observación;
- El mes siguiente al juicio que aprueba el plan de salvaguarda, de suspensión de pagos o de cesión;
- Los 15 días siguientes, o los 21 siguientes cuando se ha elaborado un plan de salvaguarda, al juicio de liquidación;
- Durante la continuidad provisional de la actividad autorizada por el juez o en los 15 días siguientes, o los 21 siguientes cuando se ha elaborado un plan de salvaguarda, al fin de esta continuidad de la actividad.

Cantidades adeudadas por la extinción de un contrato de trabajo de trabajadores a los que se les ha propuesto un contrato de garantía profesional.

Medidas de acompañamiento que resultan de un plan de salvaguarda de empleo elaborado, en virtud de un acuerdo colectivo mayoritario o de un documento elaborado por el empresario que cumpla los requisitos legales.

Cuando el Tribunal pronuncia la liquidación judicial, la garantía salarial de la AGS cubre las cantidades adeudadas al trabajador:

- Durante el periodo de observación;
- Durante los 15 días siguientes, o los 21 siguientes cuando se ha elaborado un plan de salvaguarda, al juicio de liquidación judicial;
- Para los representantes de personal, en el mes siguiente al juicio de liquidación;
- Durante la continuidad provisional de la actividad laboral autorizada por el juicio de liquidación judicial y en los 15 días siguientes, o 21 siguientes cuando se ha elaborado un plan de salvaguarda, al fin de esta continuidad;

En caso de apertura de un procedimiento de salvaguarda de la empresa, la intervención de la AGS se limita a las cantidades adeudadas por despidos económicos efectuados durante el periodo de observación (6 meses, prorrogables una vez) o del mes siguiente a la aprobación del plan de salvaguarda.

El procedimiento de salvaguarda de las empresas tiene lugar cuando la empresa no está en suspensión de pagos pero debe hacer frente a dificultades que si no se toman medidas apropiadas pueden conducir a dicha suspensión.

Limite de la acción protectora

El límite de la acción protectora varía en función de la antigüedad del trabajador en la empresa. El límite máximo para 2013 es el siguiente:

- 49.376 euros cuando el contrato de trabajo se ha celebrado antes de los 6 meses que preceden la fecha de apertura del juicio de iniciación del procedimiento;
- 61.720 euros cuando el contrato de trabajo se ha celebrado entre los 6 meses y los dos años que preceden el mencionado juicio;
- 74.064 en los otros supuestos.

El límite máximo de la acción protectora se aplica a la totalidad de los importes adeudados al trabajador (salarios, indemnizaciones, etc. etc.)

Textos de referencia

Código de trabajo artículos L.3253-1 a L.3253-18; D.3253-5 y R.3253-6 Pueden consultarse en www.legifrance.gouv.fr en la rúbrica “Les codes”, « Code du travail ».

LA COLOCACIÓN ADECUADA

La colocación adecuada definida en el artículo 231-3 de la Ley de Seguridad Social equivale al concepto francés de “OFFRE RAISONNABLE D’EMPLOI” (oferta razonable de empleo)

Oferta razonable de empleo (ORE)

Regulación:

Código de Trabajo artículos L. 5411-6-2, L. 5411-6-3, L. 5411-6-4, L. 5411-11-15, Circular Dirección General de Empleo y Formación Profesional (DGEFP) 2008-18 de 5 de noviembre.

Una oferta de empleo (colocación adecuada, según los términos de la legislación española) puede ser o no adecuada en función de la naturaleza y características del empleo o empleos buscados, la zona geográfica y el importe del salario. La ORE varía después de los 3 meses, 6 meses o 12 meses, contados desde la fecha de inscripción como desempleado en las listas oficiales del servicio público de empleo.

El desempleado que sin motivo legítimo no acepta una ORE (o de manera más general que no efectúa las gestiones necesarias para ser contratado) propuesta por el servicio público de empleo (Pôle-emploi) o por un organismo homologado por este, puede ser sancionado.

Si el desempleado se encuentra cursando una formación prevista en su “Plan personalizado de de retorno al empleo” (PPAE)¹¹, el periodo de inscripción como desempleado que se tiene en

¹¹ Plan personalizado de retorno al empleo (PPAE): Para acelerar el retorno al trabajo, los desempleados que están inmediatamente disponibles para ocupar un empleo son orientados y acompañados en su búsqueda por el personal de “Pôle Emploi (servicio público de desempleo) o de un organismo homologado que participe en tareas de servicio público de empleo. Con esta finalidad, los desempleados deben participar en la elaboración y actualización de su “proyecto personalizado de retorno al empleo” (PPAE)

cuenta a efectos de determinar la colocación adecuada, se suspende durante el tiempo que dure la formación.

Naturaleza y características del empleo buscado que se tienen en cuenta para definir la ORE

Por naturaleza y características del empleo, a efectos de definir la ORE, hay que entender: la profesión, el tipo de misión encargada, el grado de responsabilidad, el tipo de contrato de trabajo (CDD, CDI, contrato de misión, etc.), la duración del contrato, el tiempo de trabajo (completo o parcial)

El desempleado, sea cual sea la antigüedad de su inscripción como desempleado, no está obligado a ocupar un empleo a tiempo parcial si su PPAE (1) precisa que los empleos que se buscan son a tiempo completo. Inversamente, si el PPAE menciona que el empleo buscado es a tiempo parcial, el desempleado no está obligado a aceptar una oferta de empleo a tiempo completo.

Igualmente, sea cual sea su antigüedad como inscrito en las listas del desempleo, si el PPAE establece la búsqueda de un empleo con CDI, el CDD no se será considerado como una colocación adecuada que el trabajador deba aceptar.

Zona geográfica definida para la consideración de una oferta ORE

Tras 6 meses de inscripción, se puede considerar que un empleo constituye una ORE (colocación adecuada" que debe aceptarse para evitar ser sancionado) si, además de los otros requisitos exigidos, se sitúa a más de 30 kms, pero al que se puede llegar en menos de una hora por los transportes públicos. También se considera adecuada si el trabajo se sitúa a menos de 30 kms aunque el tiempo de transporte público supere una hora.

Salario válido a efectos de la definición de ORE

En los tres primeros meses, contados a partir de la fecha de inscripción como desempleado, el salario requerido para que el empleo sea considerado como una ORE es el solicitado por el desempleado en el marco del PPAE.

Después de los tres primeros meses de inscripción, se considera adecuada la remuneración equivalente al 95% salario/día de referencia (El salario día se calcula dividiendo el importe de la remuneración recibida en los 12 meses anteriores al desempleo por el número de días correspondientes al periodo remunerado)

Tras 6 meses de búsqueda infructuosa de empleo, se considera salario adecuado al 85% del salario/día de referencia.

El PPAE debe elaborarse en los 15 días siguientes a la inscripción en el servicio público de empleo y se actualiza, como mínimo, todos los tres meses. El PPAE define el marco de la búsqueda que debe realizar el desempleado y las acciones que Pôle-emploi, o el organismo al que el desempleado ha sido enviado, se compromete a llevar a cabo: acompañamiento personalizado, formación y ayuda a la movilidad.

El PPAE y sus actualizaciones inciden directamente sobre el contenido de la ORE (colocación adecuada).

En el apartado de búsqueda de empleo, el PPAE y sus actualizaciones deben definir: la naturaleza y características del empleo o empleos buscados, la zona geográfica y el salario correspondiente al empleo buscado. Estos tres elementos son elementos constitutivos de la ORE o colocación adecuada.

Tras 12 meses de inscripción, la remuneración del empleo propuesto se considera adecuada si su importe es equivalente a la prestación económica por desempleo que recibe.

Una circular ministerial establece que el salario/hora del empleo, para que sea considerado como ORE, debe ser, como mínimo, igual a los salarios mínimos establecidos por convenio y, en todo caso, al SMI. Debe ser también un salario equivalente al salario normalmente aplicable en la región y en la profesión. Estas garantías se aplican sea cual sea la antigüedad de la inscripción como desempleado

Carácter obligatorio de la “oferta razonable empleo”

Rechazar dos veces, sin motivo legítimo, una oferta razonable de empleo se considera un motivo de baja en las listas de desempleados, con prohibición de volver a inscribirse durante un periodo de dos meses. En caso de reincidencia, este periodo puede aumentarse hasta un máximo de 6 meses.

Se consideran como rechazo de una ORE, los comportamientos siguientes:

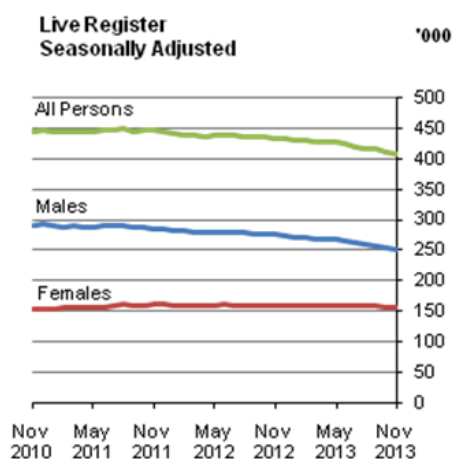
- No contactar al empresario que propone el empleo;
- No presentarse a una entrevista con el empresario cuando ningún motivo lo impida;
- La negativa expresada al empresario a ocupar el puesto.

En la práctica, el desempleado puede rechazar una primera “ORE”. Será sancionado, sin embargo, si rechaza una segunda sin motivo legítimo.

IRLANDA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Según los últimos datos publicados en el mes de noviembre de 2013 por la Central Statistics Office, el número de personas que figuran en el censo de desempleados (Live Register) se sitúa en 406.200, habiéndose registrado un descenso de 3.400 personas con respecto al mes anterior. El número de perceptores de la prestación por desempleo ha descendido por décimo séptimo mes consecutivo dejando la tasa de desempleo en el 12.5%, la más baja en tres años y medio.

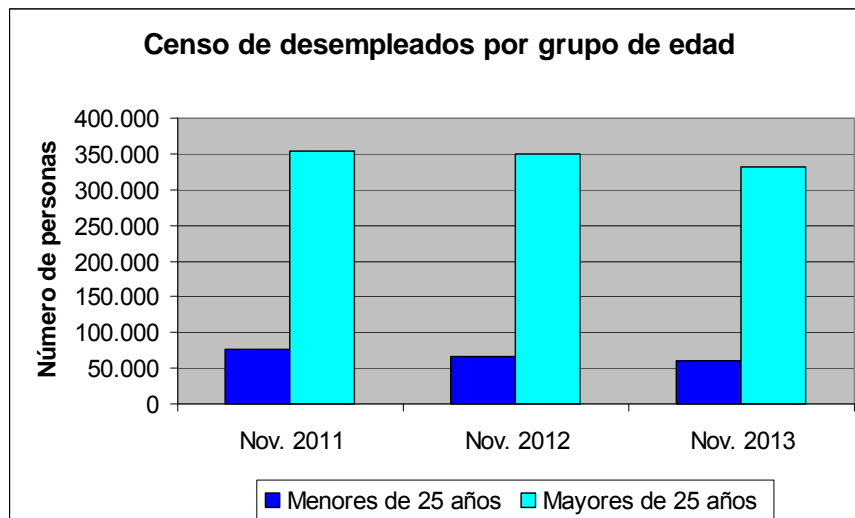


Fuente: CSO

Censo de desempleados (Live Register) clasificado por grupo de edad

En noviembre de 2013 el número de personas desempleadas mayores de 25 años ha descendido en 18.321 (-5,2%). Asimismo, ha descendido en 7.449 (-11,10%) el número de personas desempleadas menores de 25 años.

Desde el mes de julio de 2010 se vienen registrando descensos anuales en el número de jóvenes desempleados menores de 25 años; por su parte, el número de desempleados mayores de 25 años también ha descendido anualmente todos los meses desde julio de 2012. El porcentaje de jóvenes con menos de 25 años registrado en el censo de desempleados (Live Register) se sitúa en el mes de noviembre de 2013 en el 15,3%, habiendo descendido desde el 16,1% en noviembre de 2012, y del 17,6% en noviembre de 2011.



Fuente: CSO

El aumento de las cifras de empleo claro signo de recuperación

Los datos publicados por la Oficina Central de Estadística, Central Statistics Office, muestran un incremento de 58.000 personas en la tasa de empleo respecto al pasado año. El empleo creció un 3.2% hasta el tercer trimestre de 2013, alcanzando la cifra de 1.899.300.

La ministra de Protección Social, Joan Burton, ha manifestado que estos datos son un signo de la recuperación económica del país ahora que Irlanda se prepara para salir satisfactoriamente del programa de rescate europeo. Asimismo, ha anunciado que más de 1.000 personas a la semana están volviendo al mercado laboral, como prueba de que las medidas que el Gobierno ha llevado a cabo para estabilizar la economía y solucionar el problema del desempleo están dando sus frutos.

También ha declarado que la tasa de desempleo ha descendido del 13,6% al 12,8% en el último trimestre, la sexta caída consecutiva y el desempleo de larga duración se ha reducido del 8,9% del pasado año hasta el 7,6% de este trimestre. La ministra ha resaltado el hecho de que la mayoría de las personas que vuelven al trabajo, lo hacen a tiempo completo. Aunque ha reconocido que hay aún mucho trabajo que hacer dado el porcentaje de personas desempleadas, la lucha contra el desempleo seguirá siendo la prioridad del actual Gobierno.

Asimismo, Burton se ha mostrado confiada en que continuará el crecimiento del empleo gracias al plan de empleo, Action Plan for Jobs, del Ministerio de Trabajo, y el plan de empleo del Ministerio de Protección Social, Pathways to Work. El Plan de Empleo Action Plan for Jobs está concebido para acelerar la transición hacia una economía sostenible e intensiva en la creación de puestos de trabajo mientras que el Pathways to Work se enfoca en asegurar que el empleo creado se dirija hacia los perceptores de la prestación por desempleo.

La ministra de protección Social ha destacado que el Complemento a la Renta Familiar, una ayuda semanal libre de impuestos para empleados con hijos y bajos ingresos, puede ayudar también a las personas a volver al mercado de trabajo. Actualmente, más de 40.000 familias trabajadoras, con un total de 90.000 niños, se están beneficiando de este programa. El

Ministerio ha dedicado 224 millones de euros al pago de esta ayuda en 2012 y prevé incrementarlo hasta 280 millones de euros en 2014.

Progreso del plan de Empleo de 2013

El martes 26 de noviembre el primer ministro, Enda Kenny, el viceprimer ministro, Eamon Gilmore y el ministro de Trabajo, Empresa e Innovación, Richard Bruton, presentaron el séptimo informe de progreso del Plan de Empleo *Action Plan for Jobs 2013*, en el que se publican las medidas llevadas a cabo y las que no han podido implantarse a tiempo durante el tercer trimestre del presente año. Este sistema de informes trimestrales asegura que el Gobierno rinde cuentas en público de la implementación de las medidas para mejorar la competitividad y apoyar la creación de empleo, maximizando así el plazo de entrega.

De las 122 medidas que debían aplicarse durante el tercer trimestre de 2013, 102 han sido llevadas a cabo lo que supone un 84%. Entre las acciones que se han implantado destacan:

- JobsPlus: programa para incentivar a los empresarios a contratar a los desempleados inscritos en el censo de perceptores de la prestación por desempleo, comenzó a aplicarse el 1 de julio de 2013. El plan está centrado en ayudar a los parados de larga duración, haciéndose cargo el Estado de uno de cada cuatro euros del coste que supone contratar a un empleado. La aplicación de esta iniciativa ha tenido éxito con más de 1.000 solicitudes de empresarios y 1.700 solicitudes de buscadores de empleo, lo que ha supuesto la creación de 1.000 puestos de trabajo.
- Gran base de datos: establecimiento en julio de 2013 de un grupo de trabajo entre la industria y el Gobierno que ha completado una auditoria de proyectos potenciales en el servicio público. Se han identificado dos programas pilotos, en las áreas de activación del mercado laboral y producción agrícola, que se van a poner en marcha inmediatamente.
- Formación TIC: se ha creado un formulario electrónico para las solicitudes de empleo más fácil de completar, lo que ha reducido el tiempo de procesamiento de las solicitudes un 27%.
- Comercio en Internet: El programa del Gobierno para conseguir que miles de pequeñas empresas puedan comerciar online, a través de un vale, ha sido puesto en marcha, con 50 vales distribuidos a los candidatos seleccionados antes de su aplicación nacional.

Entre los resultados del Plan de Empleo destacan:

- Más de 6.000 plazas de educación superior para desempleados y autónomos y 1.650 licenciados en TIC a través del programa *Springboard*.
- 580 puestos de trabajo creados a través de inversiones significativas en el sector de la alimentación.
- Aumento de visitantes a Irlanda un 6,5%, apoyado por el Fondo de Marketing de Turismo.
- Más de 600 personas se han implicado en programas de trabajo de gestión y desarrollo para ayudar a las PYMES a mejorar su rendimiento. Este plan ha creado 50 empleos y ha mantenido 280 puestos de trabajo.

- 647 empresas participaron y 2.200 reuniones tuvieron lugar en la Semana de Mercados Internacionales, creada con el fin de ayudar a las compañías irlandesas a aumentar su negocio en mercados extranjeros.

ITALIA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Segunda encuesta trimestral

En el tercer trimestre de 2013 el número de personas en busca de empleo, 2.844.000, registra un nuevo incremento a nivel interanual (+14,6%, equivalente a 363.000 personas). El aumento atañe sobre todo al componente masculino y se presenta de manera difundida en todas las áreas del país, con una punta máxima en el Mezzogiorno (+196.000 personas, frente a +95.000 en el Norte y +73.000 en el Centro).

Sigue creciendo el desempleo de extranjeros (+118.000 a nivel interanual), debido tanto a los hombres (+82.000) como a las mujeres (+36.000).

En el 54% de los casos el aumento del desempleo se debe a personas con al menos 35 años (198.000 personas más que en el tercer trimestre de 2012).

Tabla 1.- Desempleados, por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2013 (por mil)			Variación % con III 2012		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Norte	971	497	474	10,8	17,5	4,6
Centro	536	271	266	15,6	18,3	13,1
Sur islas ^e	1.337	806	531	17,2	22,0	10,6
TOTAL	2.844	1.573	1.271	14,6	19,9	8,7

En el tercer trimestre de 2013 el aumento interanual de las personas en busca de empleo se refiere, en el 75% de los casos, a personas que han perdido el trabajo (+23,1%, es decir 279.000 personas más). El crecimiento de los ex-empleados afecta a ambos géneros y se refiere en más de seis casos de cada diez a personas con al menos 35 años.

Las personas en busca de empleo crecen con menor intensidad también entre los ex-inactivos con anteriores experiencias de trabajo (+3,2%, es decir +18.000 personas) y entre los que buscan su primer empleo (+9,5%, que equivale a +66.000 personas).

En ocho casos de cada diez el aumento del desempleo se refiere a desempleados de larga duración (en busca de empleo desde al menos 12 meses). La incidencia del desempleo de larga duración sube del 53,5% del tercer trimestre de 2012 al actual 56,9%.

Tabla 2.- Desempleados por género y tipología de desempleo

TIPOLOGÍA	Valores absolutos (en miles)	Variaciones sobre III/2012		Incidencia %	
		V.A.	%	III trim. 2012	III trim. 2013
HOMBRES Y MUJERES					
Total	2.844	363	14,6	100,0	100,0
Ex-empleados	1.485	279	23,1	48,6	52,2

<i>Ex-inactivos</i>	596	18	3,2	23,3	21,0
<i>En busca de primer empleo</i>	763	66	9,5	28,1	26,8
HOMBRES					
Total	1.573	261	19,9	100,0	100,0
<i>Ex-empleados</i>	950	195	25,9	57,5	60,4
<i>Ex-inactivos</i>	264	26	10,8	18,2	16,8
<i>En busca de primer empleo</i>	359	40	12,5	24,3	22,8
MUJERES					
Total	1.271	102	8,7	100,0	100,0
<i>Ex-empleadas</i>	535	83	18,5	38,7	42,1
<i>Ex-inactivas</i>	332	-8	-2,2	29,1	26,1
<i>En busca de primer empleo</i>	404	26	6,9	32,3	31,8

La tasa de desempleo, en el tercer trimestre de 2013, alcanza el 11,3%, con un aumento de 1,5 puntos respecto al año anterior. La tasa de desempleo masculina, sigue creciendo desde hace ocho trimestres, llegando al 10,7%; para las mujeres, en aumento desde hace nueve trimestres, sube al 12,1%.

El aumento del desempleo afecta a todo el territorio nacional, pero es mayor en el *Mezzogiorno*: en el Norte el indicador pasa del 6,8% del tercer trimestre de 2012 al 7,6%; en el Centro, del 8,8% al 10,2%; y en Sur e islas alcanza el 18,5% (era 15,5% en el segundo trimestre del año pasado).

Tabla 3.- Tasa de desempleo, por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2013			Diferencia (puntos) con III 2012		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	7,6	6,9	8,5	0,7	1,0	0,4
Centro	10,2	9,2	11,5	1,4	1,5	1,3
Sur e islas	18,5	17,7	20,1	3,0	3,4	2,3
TOTAL	11,3	10,7	12,1	1,5	1,8	1,0

La tasa de desempleo de los jóvenes entre los 15 y los 24 años alcanza el 37,3% (era el 32,1% en el tercer trimestre de 2012). En las regiones meridionales casi la mitad de la población activa juvenil busca trabajo, con una tasa del 47,3% para los hombres y del 51,0% para las mujeres. En datos absolutos, los jóvenes entre 15 y 24 años que en el tercer trimestre del año buscaban trabajo eran 605.000 (54.000 más que en el mismo período de 2012).

Para el tramo de edad que va de los 18 a los 29 años, la tasa de paro es del 28,0% (+5,2 puntos respecto al año anterior), con un número de desempleados que supera el millón de personas (1.068.000, que equivale al 14% del total de jóvenes del tramo 18-29), es decir 157.000 más que el año pasado (+17,2%).

Tabla 4.- Tasa de desempleo juvenil (15-24), por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2013			Diferencia (puntos) con III 2012		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	28,6	28,7	28,5	3,8	5,4	1,6
Centro	37,3	36,4	38,5	5,9	7,0	4,0

Sur islas	48,8	47,3	51,0	6,5	5,6	7,8
TOTAL	37,3	36,9	37,8	5,1	5,9	4,0

Datos sobre empleo

En el III trimestre de 2013, continúa la disminución a nivel interanual del número de ocupados (-522.000 personas, equivalente a -2,3%), sobre todo en el Mezzogiorno (-333.000 personas, que corresponde a un descenso de -5,4%). La reducción del número de ocupados varones (-376.000, -2,8%) se asocia a la de las mujeres (145.000 menos; es decir -1,5%). A la persistente reducción de los empleados más jóvenes y de los que tienen entre 35 y 49 años (-530.000 y -249.000 respectivamente) sigue contraponiéndose el crecimiento de los mayores de 50 años (+257.000). Sigue el descenso del empleo de los italianos (-541.000), e contraposición con un ligero crecimiento del de los extranjeros (+19.000 personas). Sin embargo, frente al tercer trimestre de 2012, la tasa de empleo de los extranjeros registra una reducción de 2,9 puntos, frente a un -1,1 de los italianos.

Sigue disminuyendo la ocupación en la industria en sentido estricto, con una reducción interanual del 2,2% (-99.000 trabajadores), a la que se asocia la disminución más marcada del empleo en la construcción (-7,1%; -123.000). Por tercer trimestre consecutivo, y con ritmo creciente, el empleo se reduce también en el sector Terciario (-1,9%; -300.000)

No se detiene la disminución del número de ocupados a jornada completa (-3,0%, es decir 568.000 trabajadores menos que en el mismo trimestre de 2012), que en más de la mitad de los casos concierne a trabajadores fijos (-2,3%; -291.000). El número de trabajadores con contrato a tiempo parcial aumentan con un ritmo más lento que en el trimestre anterior (1,2%, es decir +46.000 personas), pero el crecimiento atañe sólo al part-time involuntario.

Por tercer trimestre consecutivo, sigue reduciéndose el número de trabajadores contratados temporalmente (-7,4%, equivalente a -180.000 personas); también disminuye el número de contratados como colaboradores semiautónomos (-17,0%, es decir 73.000 colaboradores menos que en el III trimestre de 2012).

Tabla 5.- Empleados, por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2013			Variaciones % sobre III 2012		
	Números absolutos (por mil)			Total	Varones	Mujeres
	Total	Varones	Mujeres			
Norte	11.826	6.716	5.110	-0,8	-1,2	-0,3
Centro	4.729	2.684	2.044	-1,9	-2,5	-1,0
Sur islas	5.875	3.759	2.116	-5,4	-5,6	-5,0
TOTAL	22.430	13.158	9.271	-2,3	-2,8	-1,5

En cuanto a la tasa general de empleo, en el segundo trimestre de 2013, ha bajado al 55,6% (-1,3 puntos). La reducción es más intensa en las regiones meridionales, ampliándose así más la divergencia territorial: en el Norte el indicador baja al 64,5% (-0,7 puntos respecto al tercer trimestre de 2012), en el Centro al 59,6% (-1,3 puntos) y en el *Mezzogiorno*, al 41,9% (-2,1 puntos).

La tasa de empleo de los hombres baja al 65,1% (con un descenso interanual de 1,9 puntos a nivel interanual), y la femenina al 46,2% (-0,6 puntos), con reducciones mayores en el Mezzogiorno, donde baja al 30,1% (-1,4 puntos).

Tabla 6.- Tasa de empleo, por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2013			Diferencia (puntos) con III 2012		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	64,5	72,3	56,6	-0,7	-1,1	-0,2
Centro	59,6	67,9	51,5	-1,3	-2,0	-0,5
Sur e islas	41,9	54,0	30,1	-2,1	-2,8	-1,4
TOTAL	55,6	65,1	46,2	-1,3	-1,9	-0,6

Entre los jóvenes (15-24 años) la tasa de empleo baja del 18,9% del segundo trimestre 2012 al 16,8%.

Tabla 7.- Tasa de empleo juvenil (15-24 años) por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2013			Diferencia (puntos) con III 2012		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	21,7	24,0	19,3	-2,8	-4,3	-1,3
Centro	16,7	18,6	14,7	-2,1	-3,8	-0,2
Sur e islas	12,1	14,7	9,2	-2,1	-2,2	-2,0
TOTAL	16,9	19,3	14,4	-2,3	-3,3	-1,3

La población inactiva entre 15 y 64 años, después de la fuerte reducción de 2012, en el tercer trimestre de este año ha aumentado por segundo trimestre consecutivo, registrando un +0,7% (96.000 personas más). El crecimiento, difundido en todo el territorio, atañe case exclusivamente a los hombres (95.000 más que el año pasado) y sobre todo los jóvenes entre 15 y 34 años.

Tabla 8.- Inactivos 15-64 años por género, tipología y motivo de la falta de búsqueda de trabajo – III Trimestre de 2013

	Valores Absolutos (en miles)			Variación % con III 2012		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
TOTAL	14.699	5.303	9.395	0,7	1,8	0,0
TIPOLOGÍA DE INACTIVIDAD						
Buscan trabajo no activamente	1.943	902	1.041	13,3	18,3	9,3
Buscan trabajo pero no están disponibles	334	137	196	-3,4	13,0	-12,3
No buscan pero están disponibles	1.370	421	949	-1,3	-5,9	0,8
No buscan y no están disponibles	11.052	3.843	7.209	-0,9	-0,9	-0,9

MOTIVO DE LA FALTA DE BÚSQUEDA DE TRABAJO						
Piensen que no encontrarían trabajo	1.901	658	1.243	19,1	27,1	15,2
Motivos familiares	2.537	213	2.324	0,6	8,7	-0,1
Estudio, formación profesional	4.245	2.054	2.190	1,8	2,1	1,6
Esperan resultado de búsquedas anteriores	682	375	307	2,7	6,4	-1,4
Pensión, no interesa por motivos de edad	3.620	1.228	2.393	-6,8	-8,4	-5,9
Otros motivos	1.714	775	940	-3,2	-1,8	-4,4

La tasa de inactividad ha llegado al 37,2%, 3 décimas más que en el mismo trimestre del año pasado.

Tabla 9.- Tasa de inactividad 15-64, por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2013			Diferencia (puntos) con III 2012		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	30,1	22,2	38,1	0,1	0,3	-0,1
Centro	33,5	25,1	41,7	0,3	0,9	-0,2
Sur e islas	48,4	34,2	62,3	0,6	0,6	0,6
TOTAL	37,2	26,9	47,4	0,3	0,5	0,1

Los datos provisionales de octubre

En el mes de octubre, según los datos provisionales publicados el 29 de noviembre por el Instituto italiano de Estadística - ISTAT, el número de desempleados, 3.189.000, permanece sustancialmente sin variaciones respecto al mes anterior, pero aumenta un 9,9% a nivel interanual (+287.000 personas).

La tasa de desempleo es del 12,5%, sin variaciones respecto al mes de septiembre y con un aumento de 1,2 puntos respecto a octubre del año pasado. La tasa de desempleo juvenil (15-24) llega al 41,2%, siete décimas más que en septiembre y 4,8 puntos más que en octubre de 2012. Los desempleados en este tramo de edad son 663.000.

Por su parte, los trabajadores ocupados en octubre eran 22.358.000, prácticamente sin variaciones respecto al mes anterior y con una disminución del 1,8% (-408.000) a nivel interanual.

La tasa de empleo es 55,5%, una décima más que en septiembre, pero 1 punto menos que en octubre de 2012.

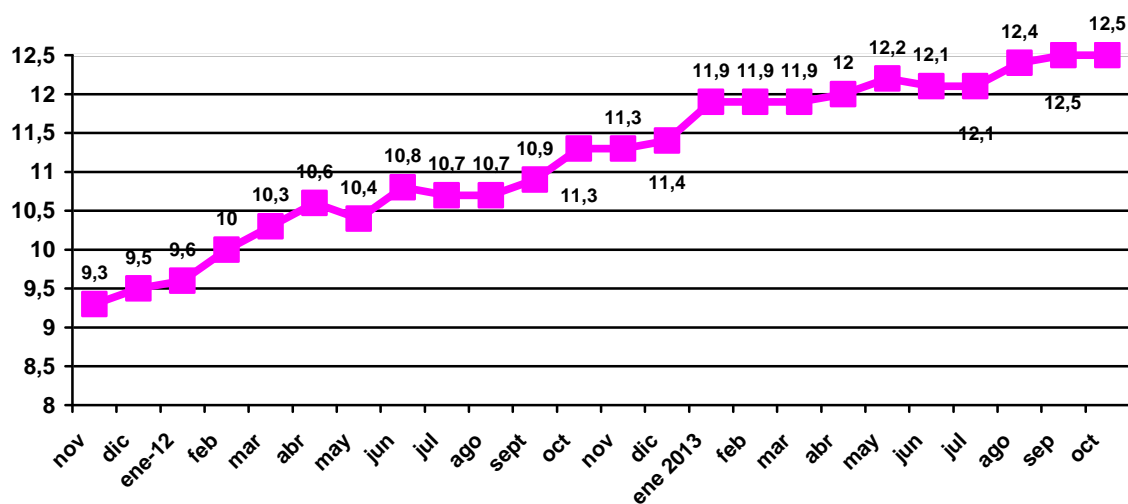
El número de inactivos entre los 15 y 64 años disminuye un 0,2% respecto a septiembre (-25.000) pero aumenta un 0,4% respecto a hace doce meses. La tasa de inactividad es 36,4%, una décima de punto menos que en septiembre y dos décimas más a nivel interanual.

Tasas de empleo, desempleo inactividad (Octubre2013)

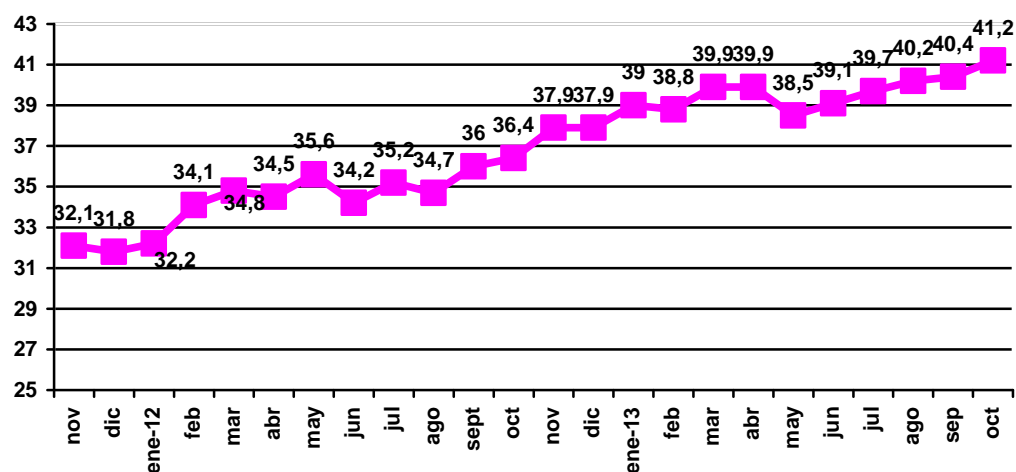
	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	12,5	0,0	+1,2
Tasa de desempleo juvenil	41,2	+0,7	+4,8
Tasa de empleo	55,5	+0,1	-1,0
Tasa de inactividad	36,4	-0,1	+0,2

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL



TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)

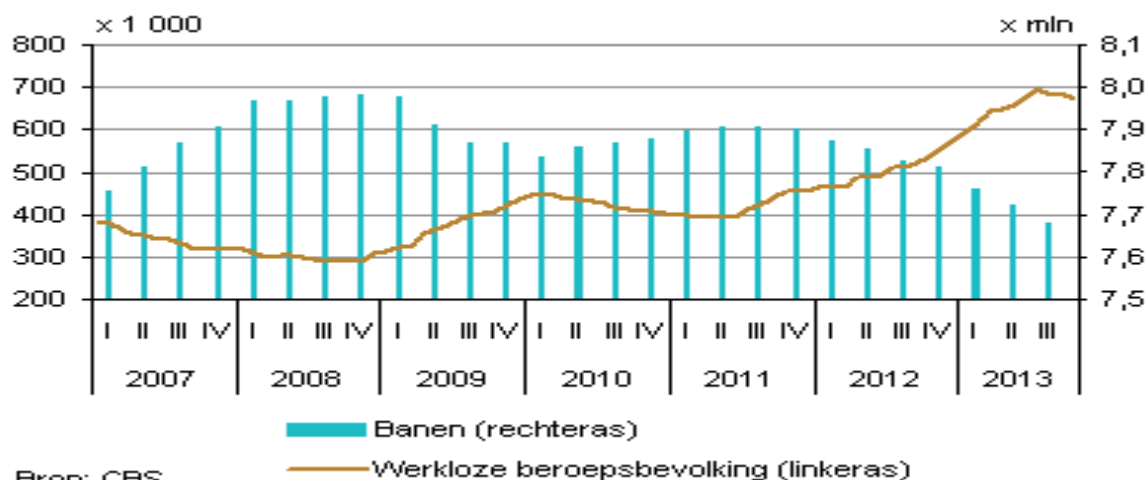


PAÍSES BAJOS

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO¹²

El mercado laboral de los Países Bajos aún sigue mostrando los efectos de la crisis. En el tercer trimestre de 2013, el número de puestos de trabajo ha continuado disminuyendo. En comparación con el mismo periodo del año anterior, hay 160.000 puestos de trabajo menos. En el mes de octubre, el paro bajó en 11.000 personas, alcanzando la cifra de 674.000 desempleados, un 8,5% de la población activa. Las ofertas de trabajo han aumentando un poco y por primera vez en dos años se puede hablar de aumento en el número de vacantes laborales. La evolución salarial es muy moderada. En el tercer trimestre de 2013, los salarios de convenio colectivo fueron un 1,2% más elevados que en el ejercicio anterior. Con ello, el crecimiento salarial de convenio colectivo se sitúa desde hace ya más de tres años por debajo del índice de inflación.

Desempleo y puestos de trabajo (efectos estacionales corregidos)



Leyenda:

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

Werkloze beroepsbevolking (linkeras) = Desempleados entre la población activa

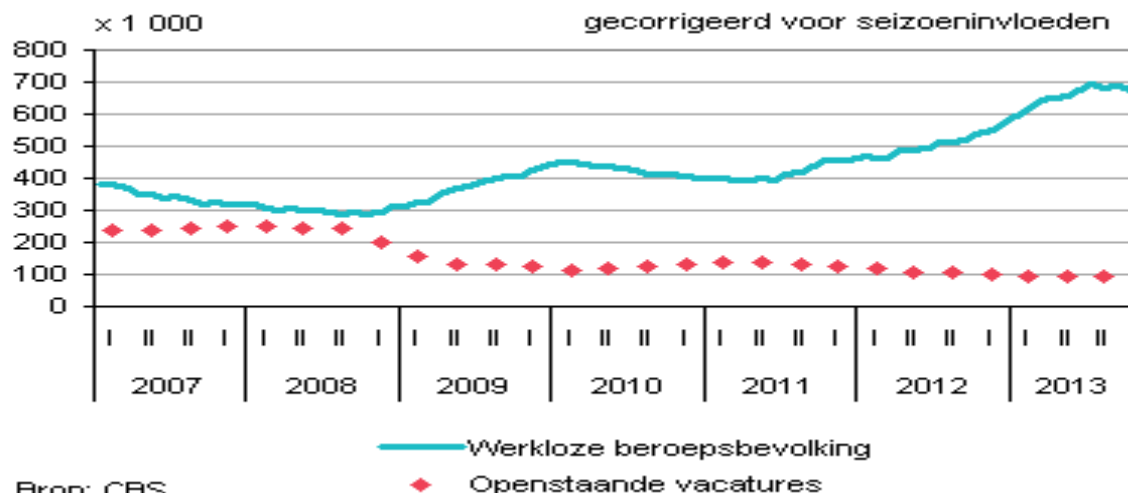
Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Desempleo

En el mes de octubre, la cifra de desempleados en los Países Bajos se elevó a 674.000 personas, 11.000 personas menos que en el mes anterior. En este mes, el porcentaje de paro es del 8,5% de la población activa. En los últimos tres meses, la cifra del paro ha disminuido en una media de 7.000 parados por mes. En el mes de julio de este año se alcanzó una cifra tope de paro y un porcentaje del 8,7% de la población activa, el nivel más alto.

¹² Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS

Desempleo y ofertas de trabajo



Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoenvloeden = Efectos estacionales corregidos

Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa

Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo abiertas

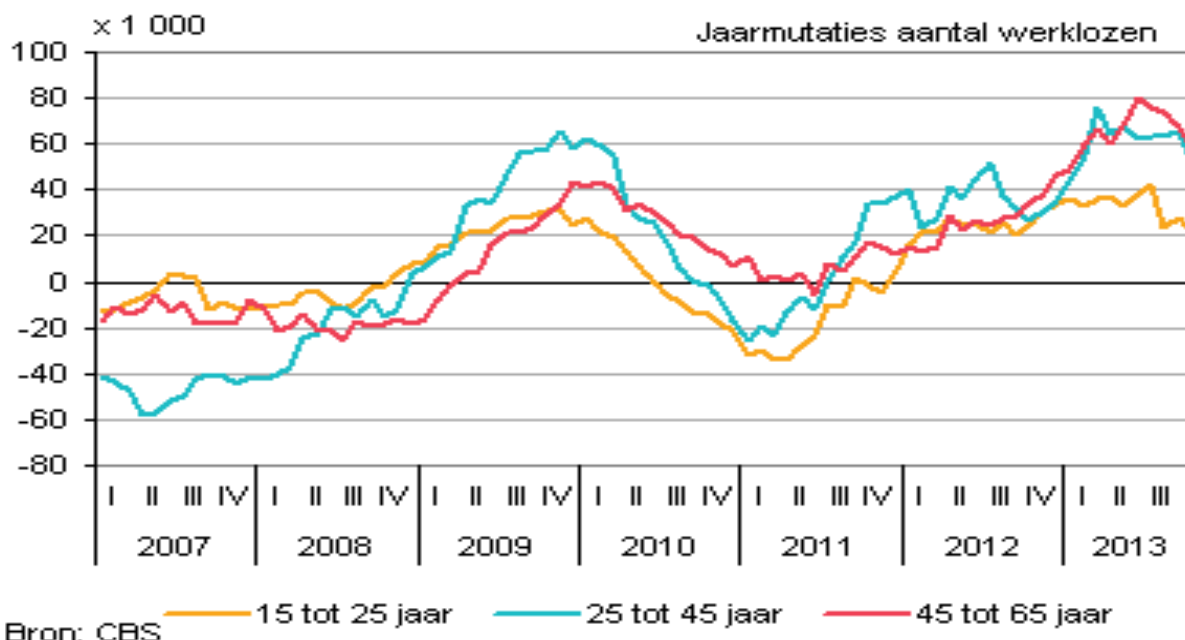
Desempleados entre la población activa

	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					
Octubre	674	-11	-7	8,5	662
Septiembre	685	2	3	8,6	670
Agosto	683	-11	8	8,6	644
Julio	694	19	14	8,7	725
Junio	675	16	11	8,5	678
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

En octubre se han contabilizado 133.000 parados más que en el mismo mes del año anterior (efectos estacionales no corregidos). En los tres grupos de edad ha habido mayor número de odesempleados que en el año anterior.

Desempleo por grupos de edad



Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

Tot ... jaar = Hasta... años

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

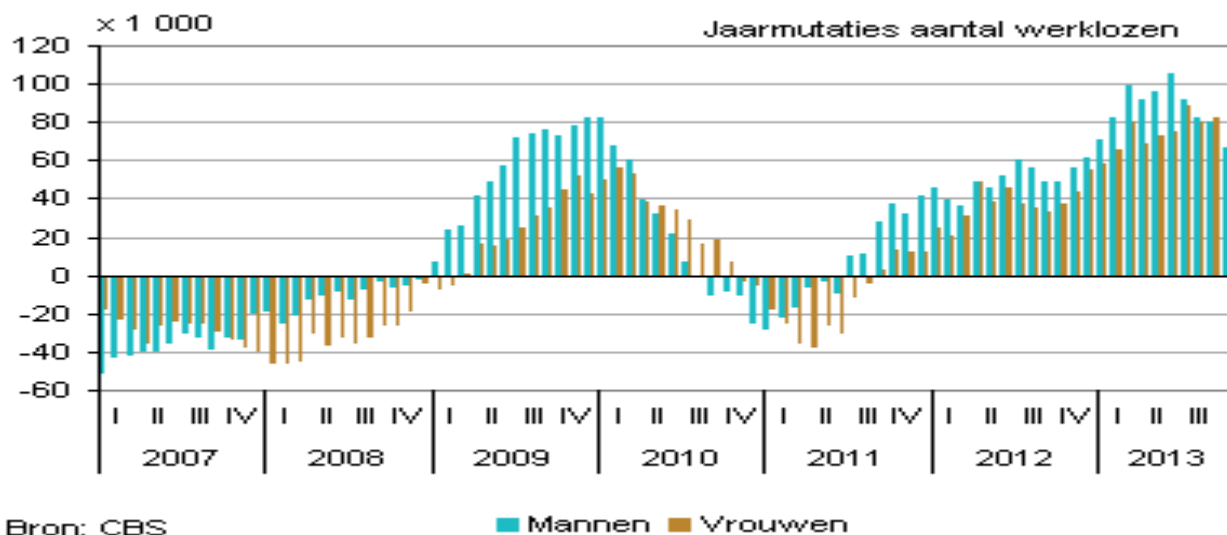
	15-24 años	25-44 años	45-64 años	Hombres	Mujeres	Total
2013						
Octubre	137	286	252	358	316	674
Septiembre	140	292	253	364	321	685
Agosto	137	292	254	366	316	683
Julio	148	291	255	375	319	694
Junio	143	280	252	372	303	675
Mayo	137	278	243	363	296	659
Abril	141	274	236	358	293	650
Marzo	138	274	231	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 número de desempleados hombres fue, en 67.000, más elevado que en el año anterior. El desempleo entre las mujeres tuvo 65.000 desempleadas más que en el año anterior.

Desempleo por sexo



Bron: CBS

■ Mannen ■ Vrouwen

Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

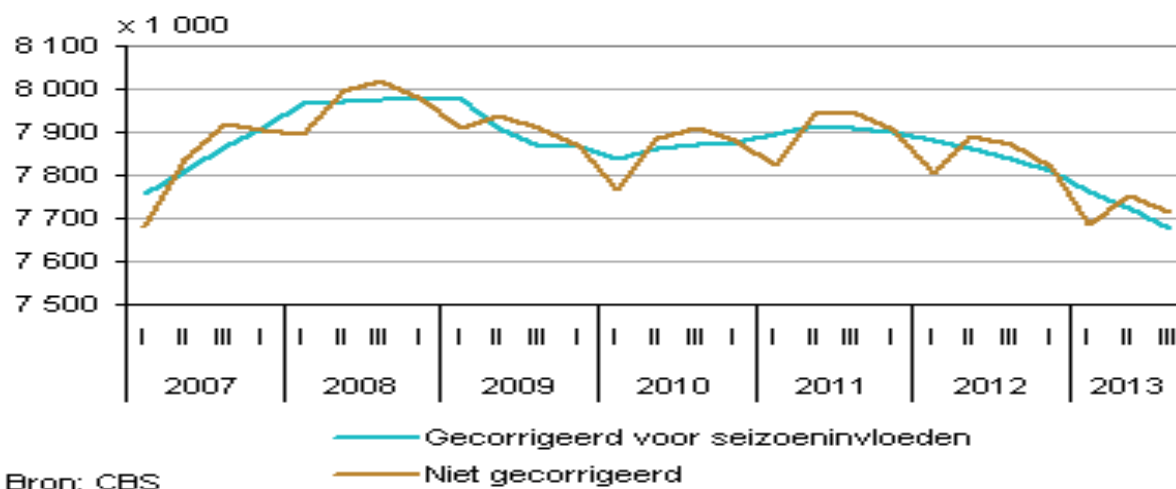
Mannen = Hombres

Vrouwen = Mujeres

Empleo

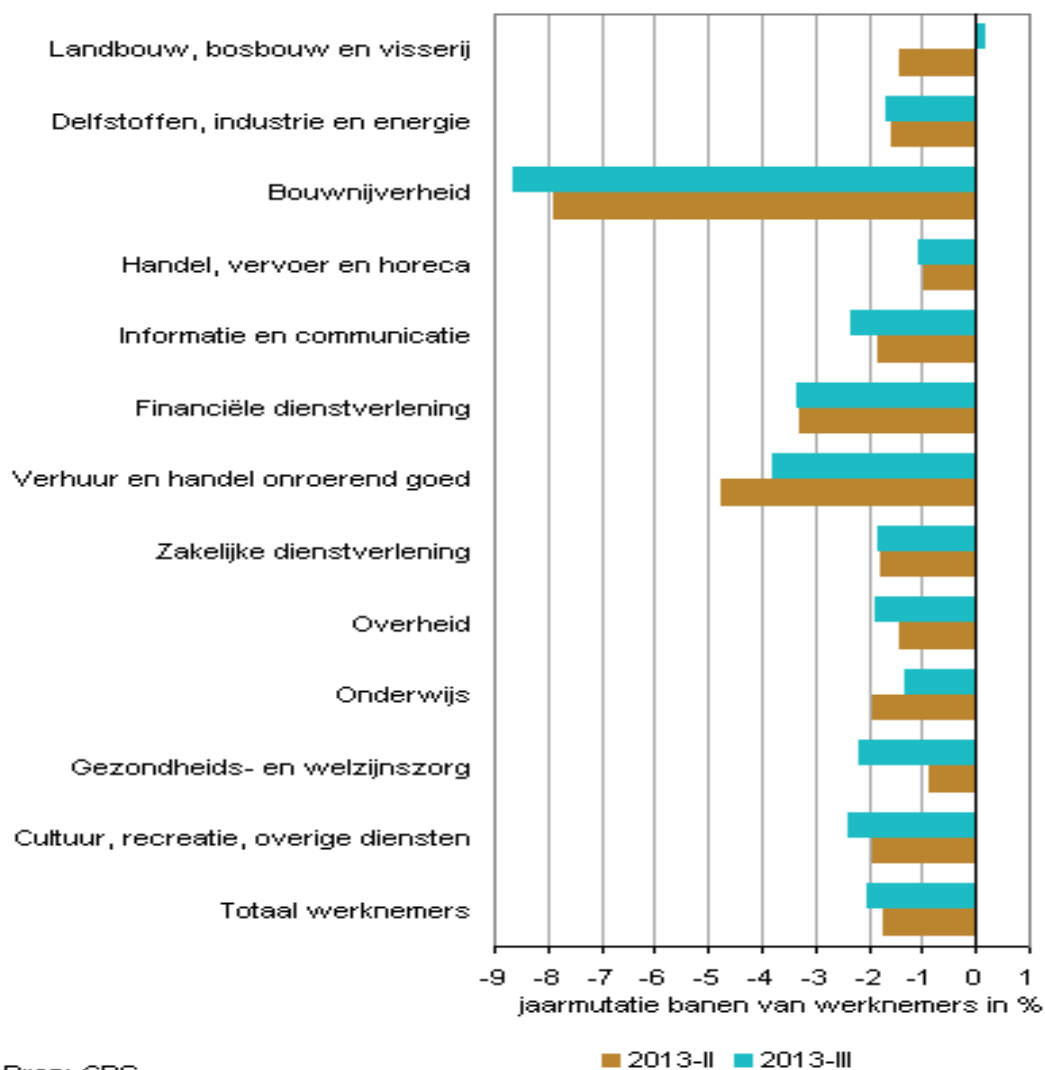
En el tercer trimestre de 2013, se contabilizaron 7,7 millones de puestos de trabajo de asalariados, 160.000 menos que en el mismo trimestre de 2012. La evolución del número de puestos de trabajo sigue un patrón estacional claro. Tras la corrección de los efectos estacionales, en el tercer trimestre de este año hubo 46.000 empleos menos que en el segundo trimestre.

Puestos de trabajo para empleados



Leyenda: Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = efectos estacionales corregidos
Niet gecorrigeerd = No corregidos

Evoluciones de los puestos de trabajo por sector empresarial



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 (%)

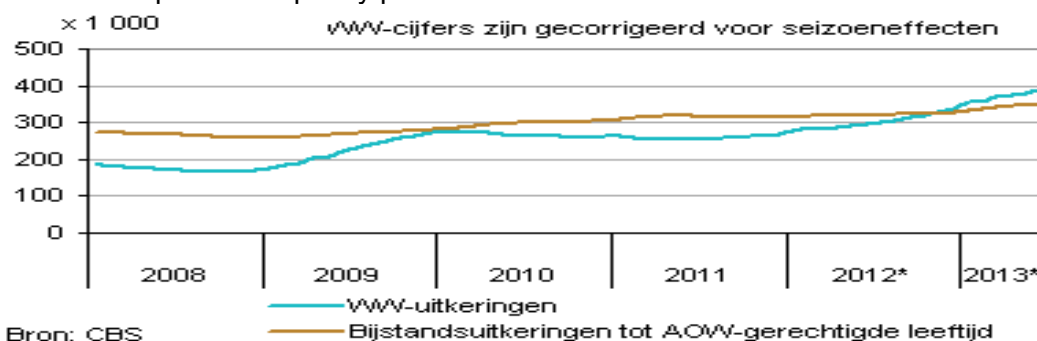
Prestaciones por desempleo

En octubre se contabilizaron 408.000 prestaciones por desempleo, un 2% más que en el mes de septiembre. En este mes se han generado 58.000 nuevas prestaciones de este tipo y han finalizado 50.000.

Tras finalizar los meses de verano, comienza el nuevo curso escolar y con ello se ha reducido muy considerablemente el número de prestaciones por desempleo en el sector de la enseñanza. Otros sectores sensibles a los efectos estacionales tales como la agricultura y la hostelería han tenido un efecto contrario a la enseñanza respecto a las prestaciones por desempleo. En estos dos sectores ha aumentado considerablemente el número de prestaciones de este tipo en el mes de octubre.

Respecto a los datos trimestrales, en el segundo trimestre de 2013, el número de prestaciones por desempleo crecieron en casi un 5%. Con ello, el número de prestaciones de este tipo ha crecido en torno a 50.000 en 2013. El aumento del segundo trimestre fue menor que el del primer trimestre de este año, momento en que la cifra aumentó en 32.000. A finales de junio se contabilizaban 387.000 prestaciones por desempleo.

Prestaciones por desempleo y prestaciones asistenciales



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

	Octubre 2013	Septiembre 2013	Variaciones mensuales %	Octubre 2012	Variaciones anuales %
Total	408.000	400.400	2,0	309.900	31,7
Agricultura y pesca	5.000	4.500	11,7	3.600	38,9
Industria y minería	54.000	53.300	1,3	41.200	31,2
Energía, agua y residuos	350	340	2,6	300	31,6
Construcción	20.700	21.800	-0,7	14.700	40,5
Comercio	64.200	62.900	2,2	47.500	35,4
Hostelería	14.900	13.600	9,3	10.800	37,5
Transporte y almacenamiento	21.500	20.600	4,5	14.600	47,7

Finanzas y prestación de servicios	141.700	139.300	1,7	115.300	22,9
Gestión pública	4.500	4.500	-0,6	4.000	13,0
Enseñanza	16.500	17.200	-4,0	13.800	19,4
Sanidad, bienestar y cultura	63.600	62.100	2,4	43.100	47,8
Otros sectores	1.300	1.300		1.200	

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

Salarios

En el tercer trimestre de este año, los salarios de convenio colectivo (por hora incluyendo las retribuciones especiales) fueron un 1,2% más elevados que en el año anterior. Este aumento es algo inferior al de los trimestres precedentes.

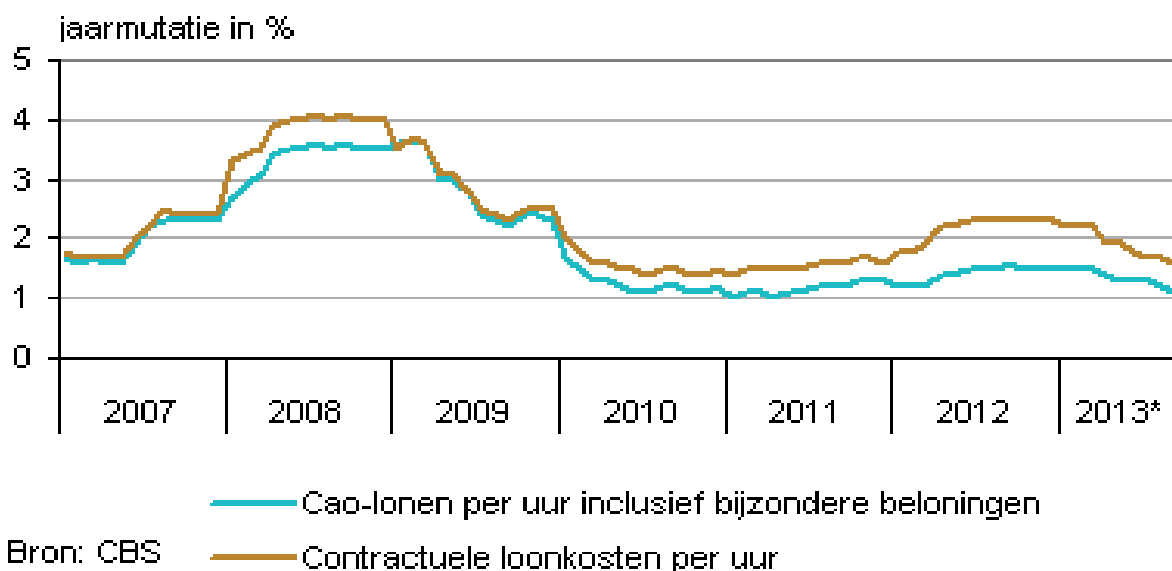
De nuevo el crecimiento salarial es inferior al nivel de inflación. En el tercer trimestre del año, el nivel de inflación se ha situado en el 2,8%.

En el sector subsidiado y en el sector de las empresas particulares los salarios crecieron, respectivamente, un 1,6 y un 1,2% en el tercer trimestre de este año. En el sector de la Administración hay aún pocos datos publicados a este respecto.

Los costes salariales contractuales aumentaron un 1,7% en el tercer trimestre de 2013, un porcentaje mayor que el del incremento salarial de ese periodo. Esto se debe fundamentalmente a los cambios en las cuotas nacionales por desempleo, incapacidad y gastos de enfermedad.

Los datos provisionales correspondientes al tercer trimestre de este año se basan en el 60% de los convenios colectivos con los cuales se construyen las estadísticas. El porcentaje difiere según el sector. En el sector subsidiado y en el de las empresas privadas este porcentaje fue mayor que el del promedio de todos los sectores, mientras que en el sector de la Administración sólo se ha cerrado un 25% de los convenios colectivos. Alrededor de ocho de cada diez empleados de este país está cubierto por un convenio colectivo.

Salarios de convenio colectivo y gastos salariales contractuales



Leyenda Jaarmutataties in % = Cambios anuales en %

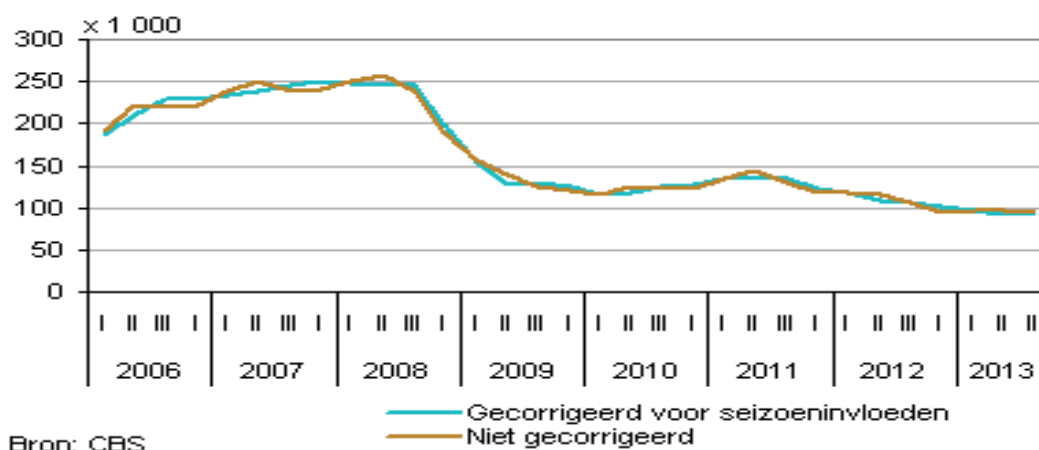
Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen = Salarios de convenio colectivo por hora incluidas las retribuciones especiales

Contractuele loonkosten per uur = Costes salariales contractuales por hora

Ofertas de trabajo

A finales de septiembre había 94.000 ofertas de trabajo abiertas (tras la corrección de efectos estacionales), 3.000 más que en el trimestre anterior. Esta es la primera vez en dos años en que se puede hablar de un aumento en el número de ofertas de trabajo.

Vacantes abiertas



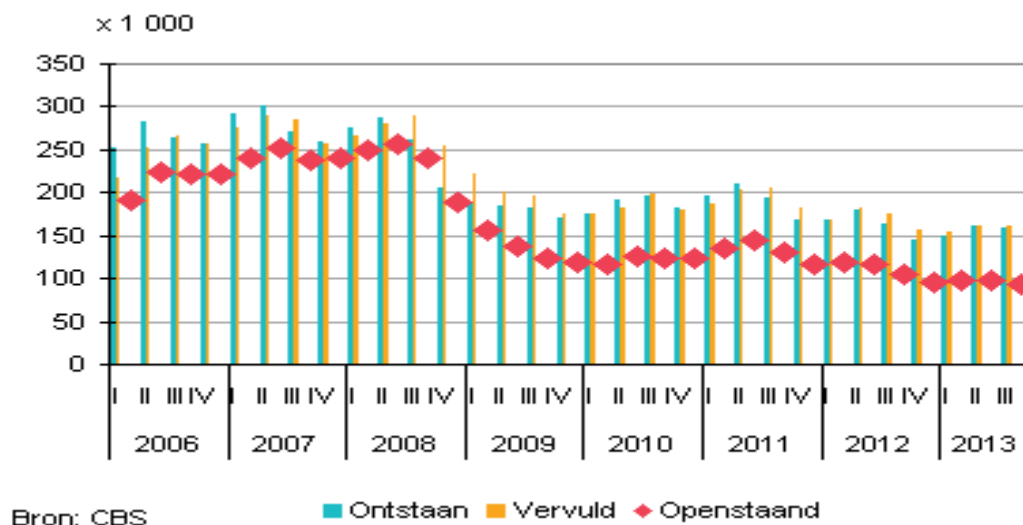
Leyenda

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = no corregidos

La evolución en el número de ofertas de trabajo abiertas se determina por la cantidad de puestos que se crean y el número de puestos de trabajo que se cubren. En el tercer trimestre de 2013 han surgido 159.000 puestos de trabajo, 5.000 menos que hace un año. El número de vacantes cubiertas en ese trimestre ascendió a 162.000, una cifra también menor que en el mismo trimestre del año anterior.

Ofertas de trabajo: afluencia, vacantes en curso

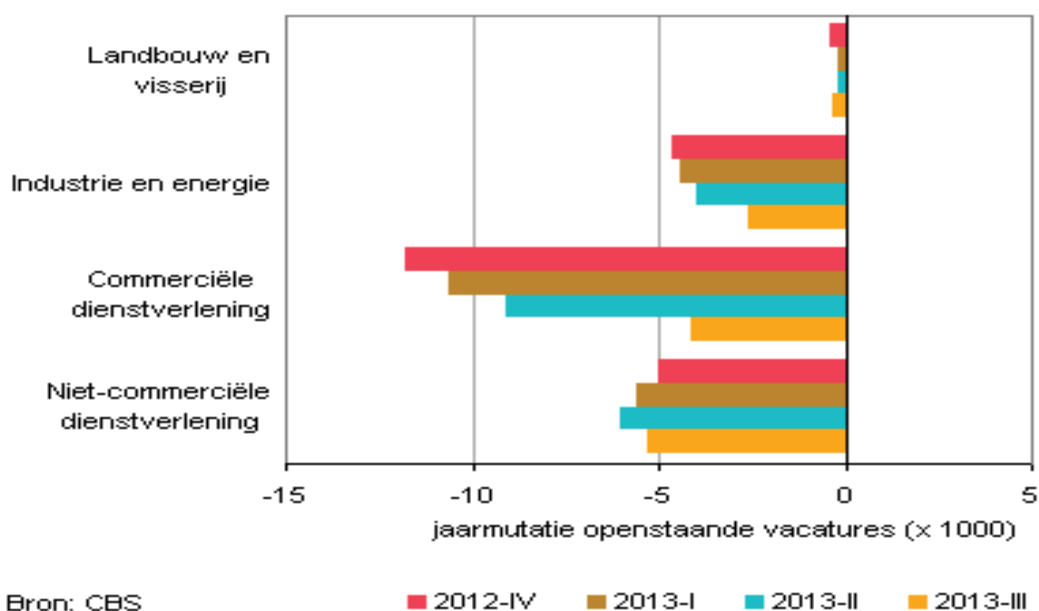


Leyenda

Ontstaan = Surgen

Vervuld = cubiertas

Evolución de vacantes en los diferentes sectores empresariales



Leyenda

Landbouw en visserij = Agricultura, y pesca

Industrie en energie = Industria y energia

Comerciele dienstverlening = Prestación de servicios comerciales

Niet commerciele dienstverlening = Prestación de servicios no comerciales

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

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS DE EMPLEO/DESEMPLEO

La tasa de desempleo para el trimestre julio-septiembre 2013 se situó en el 7,6%, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 2,47 millones de personas. Esto supone un descenso de 48.000 personas respecto del período abril a junio de 2013, y un descenso de 48.000 respecto al mismo trimestre del año anterior.¹³

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 41.700 personas desde el mes de septiembre de 2013 y en 266.500 desde el mismo período del año anterior, situándose en 1,31 millones de perceptores.¹⁴

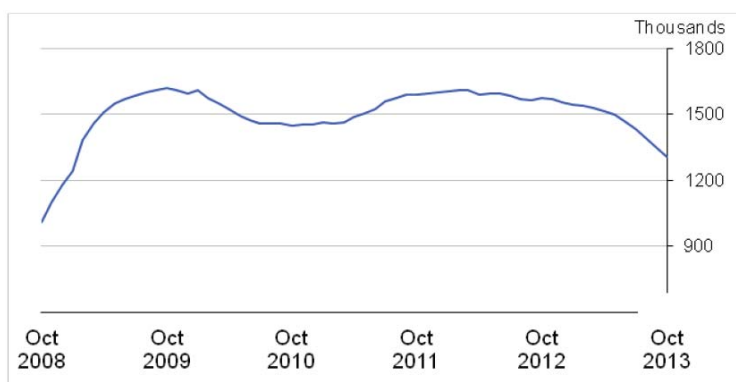
¹³Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

- 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.

¹⁴ 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.

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

Claimant Count, seasonally adjusted



Source: Office for National Statistics, Work and Pensions

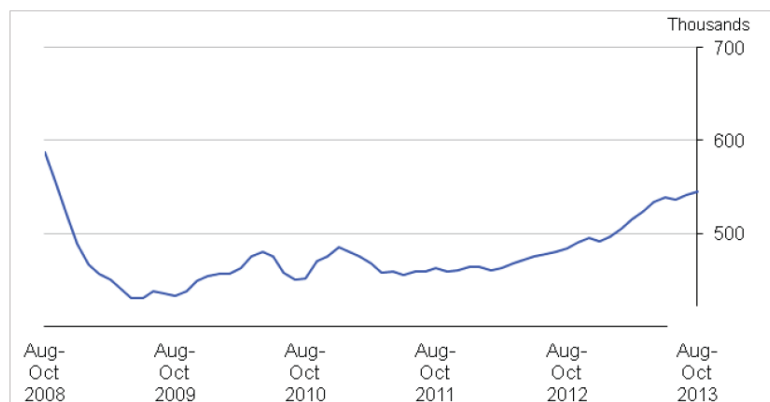
Por otro lado, la tasa de empleo (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se situó en el 71,8% para el trimestre julio-septiembre 2013. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 177.000 personas durante el trimestre, situándose en 29,95 millones de personas.

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



Source: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante el trimestre de agosto a octubre de 2013, estuvieron vacantes 545.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento de 6.000 vacantes respecto del trimestre mayo-julio de 2013 y de 62.000 con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes en los últimos seis años.



Source: Vacancy Survey - Office for National Statistics

El informe completo de la *Office for National Statistics* puede consultarse siguiendo este enlace: http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_332467.pdf

ESTADÍSTICAS SOBRE JÓVENES NEETs EN REINO UNIDO

Trimestre de julio a septiembre de 2013

- Durante el trimestre de julio a septiembre de 2013 se registró un total de 1.07 millón de jóvenes (de 16 a 24 años) que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación, NEETs, acrónimo inglés de la expresión NINIs; lo que ha significado un descenso en 19.000 desde abril de 2013 y en 28.000 durante el mismo período del año anterior.
- El porcentaje actual de NEETs es el 14,9%, un descenso del 0,2% desde abril a junio de 2013 y un descenso del 0,3% durante el mismo período del año anterior.
- El 55% de todos los jóvenes NEETs estaban buscando trabajo y estaban disponibles para trabajar y, por tanto, clasificados como desempleados. El resto o no estaban buscando empleo y/o no estaban disponibles para trabajar y, por tanto, están clasificados como económicamente inactivos.

En el siguiente gráfico puede apreciarse en porcentaje el número de jóvenes NEETs de 16 a 24 años de edad:



Fuente: Office for National Statistics

Durante el trimestre de julio a septiembre de 2013, se registraron 59.000 personas en edades comprendidas entre 16 y 17 años clasificados como NEETs, lo que ha significado un descenso de 13.000 desde el trimestre abril a junio de 2013 y un descenso de 8.000 durante el mismo período el año anterior. En cuanto a los jóvenes en edades comprendidas entre 18 y 24 años se contabilizó 1.01 millón, lo que ha significado un descenso de 6.000 desde abril a junio de 2013 y 20.000 menos que durante el mismo periodo del año anterior.

Jóvenes desempleados que eran NEETs

En Reino Unido las cifras de desempleo se miden por el número de personas desempleadas que han estado activamente buscando empleo durante las últimas cuatro semanas y que están disponibles para el trabajo en las próximas dos semanas. Durante el trimestre julio a septiembre de 2013, se contabilizaron 594.000 jóvenes NEETs desempleados (en edades de 16 a 24 años), 9.000 más que en el trimestre abril a junio de 2013 y 29.000 más que en el mismo período del año anterior. Así en el trimestre de julio a septiembre de 2013 se registraron:

- 363.000 hombres desempleados en edades de 16 a 24 años que eran NEETs, y
- 231.000 mujeres desempleadas en edades de 16 a 24 años que eran NEETs.

Jóvenes económicamente inactivos que eran NEETs

En Reino Unido la inactividad económica se mide por el número de personas que aunque no trabajan no hayan buscado empleo en las últimas cuatro semanas y/o no están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas. Durante el trimestre de julio a septiembre de 2013, se registraron 479.000 jóvenes económicamente inactivos NEETs (en edades de 16 a 24 años), 28.000 menos que el trimestre abril a junio de 2013 y 57.000 menos que durante el mismo período del año anterior. Así en el trimestre julio a septiembre de 2013 se registraron:

- 145.000 hombres económicamente inactivos en edades de 16 a 24 años que eran NEETs, y
- 334.000 mujeres económicamente inactivas en edades de 16 a 24 años que eran NEETs.

Esta cifra más elevada de mujeres refleja el hecho de que algunas jóvenes que no eran NEETs no forman parte de la población activa debido a que son madres y, por tanto, están al cuidado de una familia.

**RELACIONES LABORALES
Y
CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

EE.UU.

INFORME DOING BUSINESS DEL GRUPO BANCO MUNCIAL SOBE REGULACION QUE AFECTAN A LAS EMPRESAS (2ª PARTE): ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN LABORAL ¹⁵

Introducción

El Informe Doing Business mide la flexibilidad de la legislación laboral, específicamente en lo que respecta a cuatro áreas del mercado de trabajo:

- Dificultad de contratación
- Tiempo de trabajo
- Procedimiento de despido por causas económicas
- Costes del despido por causas económicas

Cada una de estas áreas se compone de diferentes indicadores, que cubren 29 aspectos de la regulación laboral. El informe de este año hace un análisis detallado de tres de ellos: período de prueba, vacaciones pagadas y extensión de la jornada de trabajo semanal.

A diferencia de las otras diez áreas de trabajo cubiertas por el Informe *Doing Business*, el área de empleo no contiene un ranking de países en función de la mayor flexibilidad o rigidez de la regulación laboral, ni utiliza estos indicadores a la hora de determinar la mayor o menor facilidad para invertir en un determinado país.

Conviene aclarar que los indicadores se centran en la legislación formal, sin entrar a valorar si esa regulación se cumple en la práctica. Además, para hacer que la legislación sea comparable entre los 189 países afectados, se toma como referencia un supuesto estándar que implica, entre otras cosas, una sociedad de responsabilidad limitada con 60 empleados.

Finalmente, ha de indicarse que en 2011 el Grupo Banco Mundial, sobre la base del trabajo realizado por un grupo de expertos del sector público y privado, introdujo varios cambios en la metodología sobre empleo de trabajadores, en particular para construir el informe de forma coherente con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁶

Dificultad de contratación

Período de prueba

A modo de consideraciones previas, el Informe 2014 parte de que la fijación de un período de prueba tiene ciertas ventajas:

- Facilita a los jóvenes el tránsito de la escuela al mercado de trabajo, proporcionándoles oportunidades laborales y disminuyendo el recelo de los empresarios de emplear a trabajadores con escasa o nula experiencia laboral.

¹⁵ Ver revista AIS nº 173

¹⁶ Cuatro Convenios están particularmente afectados aquí: terminación del empleo, duración de la jornada laboral, trabajo en fines de semana y festivos y trabajo nocturno.

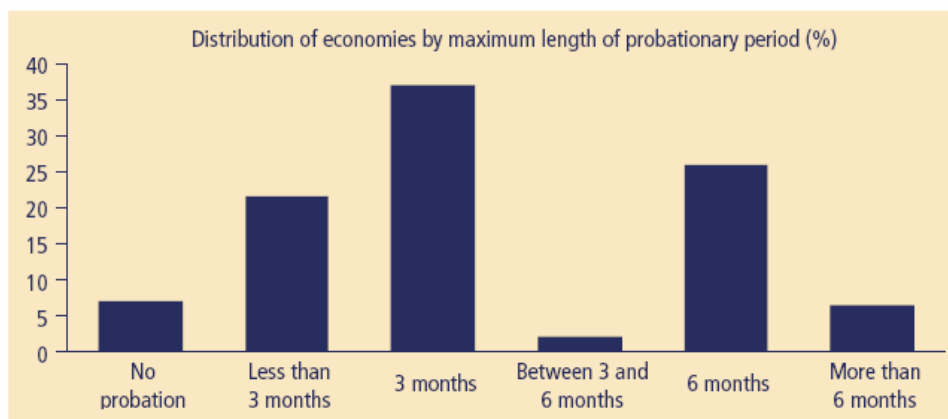
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 174

- Proporciona a los jóvenes la posibilidad de adquirir conocimientos profesionales y organizativos mientras despliegan las competencias adquiridas.

Al mismo tiempo, el informe apunta ciertos riesgos:

- En economías con una regulación laboral rígida, los empresarios pueden buscar en el período de prueba la flexibilidad de que carecen en la contratación, favoreciendo la rotación de personal.
- La duración del período de prueba ha de ser la apropiada: si es demasiado corta, los trabajadores serán evaluados demasiado pronto y, además, no habrán recibido la formación necesaria para su trabajo; por el contrario, si el período de prueba es demasiado largo, el trabajador puede quedar demasiado desprotegido. Por ello, en muchas economías se fijan períodos de prueba más largos para trabajos que requieren mayor cualificación o especialización.

Partiendo de esas consideraciones previas, el Informe apunta que, entre las 189 economías analizadas, las duraciones más extendidas para el período de prueba son las de 3 y 6 meses. Así, el 7 por ciento no contemplan período de prueba, el 59 por ciento permite un período de prueba de hasta 3 meses, un 2 por ciento permite entre 3 y 6 meses y un 32 por ciento admite duraciones de seis meses o más.



Source: Doing Business database.

España se situaría, por tanto, dentro de esas tendencias generales, especialmente en lo que se refiere a la duración del período de prueba para los técnicos titulados, establecida en seis meses. El período de prueba para los trabajadores no titulados es de dos meses. Se descarta el período de prueba de un año del contrato de emprendedores, así como la ampliación del período de dos a tres meses para los trabajadores no titulados en empresas de menos de 25 trabajadores, por referirse a pequeñas empresas fuera del supuesto-tipo (empresa de 60 trabajadores).

Resto de aspectos relativos a la dificultad de contratación

Junto al análisis detallado de la regulación del período de prueba, el área de “dificultad de contratación” mide los siguientes aspectos:

Si los contratos temporales están prohibidos para la ejecución de tareas permanentes.

- La conclusión que se extrae en el análisis de países de la OCDE es que la abrumadora mayoría de ellos no permite contratar trabajadores temporales para cubrir tareas permanentes.

La duración máxima acumulada de los contratos temporales.

- De los 29 países de la OCDE analizados, 13 no parecen imponer límite máximo al contrato temporal. Sin embargo, un buen número de ellos establece que, transcurrido un período determinado, resultan aplicables al contrato los requisitos para la terminación de un contrato de trabajo indefinido.

Determinados valores salariales, y en particular el ratio del salario mínimo para los trabajadores en prácticas o en primer empleo en relación con el valor añadido por trabajador.

- Los valores registrados sobre la contratación temporal en la mayoría de los países de la OCDE se reflejan en la siguiente tabla.

DIFICULTAD PARA CONTRATAR

País	¿Se permiten los contratos temporales para tareas permanentes?	Duración máxima (en meses) de un único contrato temporal	Duración máxima de contratos temporales (incluidas renovaciones)
Australia	No	No limit	No limit
Austria	No	No limit	No limit
Belgium	No	No limit	No limit
Canada	No	No limit	No limit
Chile	No	12	24
Czech Republic	No	36	108
Denmark	No	No limit	No limit
Finland	Yes	No limit. However, after 60 months a fixed-term contract is subject to the same requirements for termination as an indefinite term contract.	60
France	Yes	18 months; can be extended to 24 months for work abroad or in certain other specific circumstances	18
Germany	No	No maximum duration for fixed-term contract with objective cause; 24 months for fixed-term contract without objective cause	24
Greece	Yes	36	No limit
Iceland	No	24	24
Ireland	No	No limit	No limit
Israel	No	No limit	No limit
Italy	No	44 months - After this period a fixed-term workers acquires the right to a permanent position in the same firm	44
Japan	No	36	No limit
Luxembourg	Yes	24	24

Netherlands	No	36	36
New Zealand	No	No limit	No limit
Norway	Yes	No limit, but after 4 years the employee is regarded as a permanent employee, and thus enjoy the same job protection (with respect to termination provisions etc)	48
Poland	No	No limit. However, if a fixed-term contract is signed for extensive period not justified by objective reason, it may be considered as a breach of the so-called rules of social cohabitation. In consequence, the court may consider the contract as a contract for indefinite period.	No limit
Portugal	Yes	36 m. for fixed term contracts (24 m. for new activities/undertakings; 18 m. for first time workers) 72 m. for undetermined term contracts.	54
Slovak Republic	No	24	24
Slovenia	Yes	24	24
Spain	Yes	It depends on the type of fixed-term contract: (i) for a particular task or service, the maximum duration is 36 months (can be extended up to 12 months in the relevant collective agreement); (ii) due to productivity needs, the maximum duration is 12 months	12
Sweden	Yes	24 m.	24
Switzerland	No	120	120
United Kingdom	No	No limit, but after 4 years of successive fixed term contracts the worker will become permanent unless the employer can objectively justify the continued use of a fixed term arrangements.	No limit
United States	No	No limit	No limit

Tiempo de trabajo

El área de tiempo de trabajo analiza cinco parámetros:

- Si existen restricciones al trabajo nocturno.
- Si existen restricciones al trabajo en días festivos.
- La duración de la jornada de trabajo semanal.
- Si es posible extender la jornada de trabajo hasta 50 horas semanales (incluyendo horas extraordinarias) durante dos meses para responder a incrementos de las necesidades productivas.
- Las vacaciones anuales pagadas para trabajadores con antigüedad de un año, de cinco, de diez, valorando negativamente si se conceden menos de 15 o más de 26.

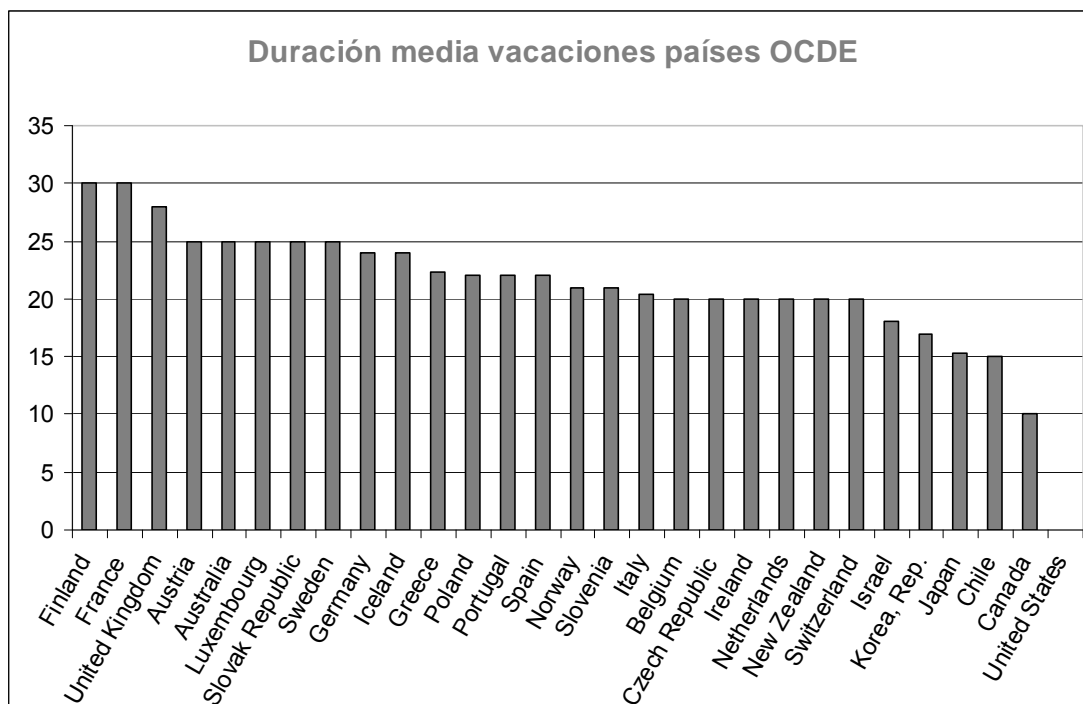
El Informe 2014 analiza de forma detallada dos de estos indicadores (vacaciones y duración de la jornada semanal). Junto a los anteriores, se señalarán los valores registrados en los otros parámetros.

Vacaciones anuales pagadas

El Informe toma como referencia el Convenio 132 de la OIT, según el cual los trabajadores tienen derecho a tres semanas de vacaciones pagadas al año. Partiendo de esa premisa, el Informe muestra que:

- El 24 por ciento de las economías contemplan menos de 3 semanas de vacaciones (legislaciones excesivamente flexibles).
- Más del 40 por ciento de las legislaciones son equilibradas, al proporcionar entre 15 y 21 días hábiles de vacaciones.

- España, con sus 22 días hábiles, entra en el grupo de las legislaciones calificadas como semirrígidas, que contemplan entre 22 y 26 días laborales de vacaciones. Aproximadamente un 25 por ciento de las economías están en este grupo.
- No obstante, como se observa a continuación en la comparación entre países de la OCDE España se sitúa en el bloque central de países que tienen 21/22 días laborales de vacaciones.



Duración de la jornada semanal

El Informe Doing Business 2014 apunta que el descanso semanal es necesario para asegurar la productividad y eficiencia del trabajador, así como garantizar la salud física y mental de los trabajadores. Como contrapartida, considera que la legislación laboral debería proporcionar a las empresas la flexibilidad necesaria para ajustar la producción a las necesidades del mercado.

El Informe destaca que 166 de las 189 economías estudiadas tienen una regulación equilibrada de la jornada semanal, con duraciones entre 5,5 y 6 días. Sólo 11 economías tienen una regulación demasiado flexible (permiten una jornada semanal de 7 días), siendo la mayoría de ellos países de renta media (media-alta/media-baja). Por su parte, 12 legislaciones son demasiado rígidas (prohíben una jornada superior a 5 días a la semana), siendo la mayoría de ellos países de baja renta.

Con sus 5,5 días, España entra en el grupo de las legislaciones equilibradas de la jornada semanal.

En siguiente tabla se recogen los valores registrados para los distintos indicadores en la mayoría de los países de la OCDE.

TIEMPO DE TRABAJO EN LOS PAÍSES DE LA OCDE		Admisión de jornada semanal de 50 horas/semana durante 2 meses por picos de producción	Jornada máxima semanal (en días)
País	Jornada de trabajo estándar		
Australia	7.6 hours (38 standard weekly hours/typical 5 day workweek)	No	7
Austria	8 hours	Yes	5.5
Belgium	7.6 hours - This is dependant on the specific joint committee the worker pertains to.	Yes	6
Canada	8 hours, Section 17(1)(a) - ESA If an employer offers overtime pay based on daily overtime, then the premium is payable after eight hours or such other limit provided by an employer's policy. Overtime is, however, generally calculated on a weekly basis.	Yes	6
Chile	45 hours per week. Assuming that a employee works 5 days at week, the average length of the standard workday is 9 hours. Nonetheless, Labor Code sets forth a maximum regular workday of 10 hours	Yes	6
Czech Republic	8 hours	Yes	6
Denmark	7.4 hours	Yes	6
Finland	8 hours	Yes	6
France	7 hours	No	6
Gabon	8 hours	Yes	6
Germany	8 hours	Yes	6
Greece	8 hours	Yes	5
Iceland	8 hours	Yes	6
Ireland	8 hours	Yes	6
Israel	In a five day working week it's 9 hours per day	Yes	5.5
Italy	Most often 8 hours, but sometimes 7 if worker has a 5.5-day workweek rather than a 5-day workweek. (The law only specifies generally a 40-hour workweek.)	Yes	6
Japan	8 hours	Yes	6
Korea, Rep.	8 hours	Yes	6
Luxembourg	8 hours	No	5.5
Netherlands	8 hours (9 for shift workers)	Yes	5.5
New Zealand	The law is silent - it usually amounts to 8 hours a day	Yes	7
Norway	9 hours, 7.5 hours is common in businesses covered by collective agreements	Yes	6
Poland	8 hours	Yes	6
Portugal	8 hours	Yes	6
Slovak Republic	8 hours (although slightly shorter for certain types of shift work patterns)	Yes	6
Slovenia	8 hours (30 minutes is a paid break)	Yes	6
Spain	8 hours/day as a general practice. 9 hours maximum unless established otherwise through collective agreement. Average of 40 hours/week averaged on an annual basis.	Yes	5.5
Sweden	8 hours	Yes	5.5
Switzerland	9 or 10 hours. The maximum number of working hours per week is set at 45 for workers engaged by industrial companies, office-workers or sales staff of large retail firms and 50 for other workers	Yes	6
United Kingdom	No daily limit by law. (There is a weekly limit of 48 hours that can be averaged over longer periods.) However, 8 hours is common.	Yes	6

United States	8 hours	Yes	6
---------------	---------	-----	---

Dificultad para despedir por causas económicas

La dificultad de despidos se estima en base a ocho factores: si los motivos económicos son causa justa de despido, si la empresa necesita notificar a algún organismo el despido de un solo trabajador por causas económicas, si la notificación es necesaria al despedir a nueve trabajadores, si necesita aprobación para hacer un despido por motivos económicos, si la necesita para hacer nueve despidos, si la ley exige ofrecer el traslado dentro de la empresa al trabajador antes de despedirle por causas económicas, si se aplica alguna regla de prioridad en los despidos por motivos económicos, y si se aplican reglas de prioridad para la readmisión.

La siguiente tabla refleja el análisis de estas variables para los distintos países de la OCDE.

DIFICULTAD PARA DESPEDIR EN LOS PAÍSES DE LA OCDE

EL DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS...	¿Está permitido ?	¿Requiere la notificación a un tercero?	¿Y si son 9 trabajadores ?	¿Es necesaria la aprobación de un tercero?	¿Y si son 9 trabajadores?	¿Es obligatoria recualificación o reasignar tareas antes de despedir?	¿Existen reglas de preferencia en el despido?	¿Existen reglas de preferencia para la recolocación ?
Australia	Sí	No	No	No	No	Sí	No	No
Austria	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Sí	Sí
Belgium	Sí	No	No	No	No	No	No	No
Canada	Sí	No	No	No	No	No	No	No
Chile	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Czech Republic	Sí	No	No	No	No	No	No	No
Denmark	Sí	No	No	No	No	No	No	No
Finland	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí
France	Sí	No	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí
Germany	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	No
Greece	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Iceland	Sí	No	No	No	No	No	No	No
Ireland	Sí	No	Sí	No	No	No	No	No
Israel	Sí	No	No	No	No	No	No	No
Italy	Sí	No	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí
Korea, Rep.	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí
Luxembourg	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí
Netherlands	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
New Zealand	Sí	No	No	No	No	Sí	No	No
Norway	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Sí
Poland	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Sí
Portugal	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	No	Sí
Slovenia	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	No
Spain	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Sweden	Sí	No	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí
Switzerland	Sí	No	No	No	No	No	No	No
United Kingdom	Sí	No	No	No	No	No	No	No
United States	Sí	No	No	No	No	No	No	No

Costes del despido por causas económicas

El coste de despido evalúa el coste de los requisitos de preaviso, de las indemnizaciones y de las sanciones correspondientes a un despido por motivos económicos. Los costes se expresan en salarios semanales. Para asignar la puntuación se considera el valor promedio de los requisitos de preaviso y el pago de indemnizaciones aplicable a un trabajador con diferentes antigüedades: un año, cinco años y diez años. Un mes equivale a cuatro semanas y un tercio.

La siguiente tabla presenta una comparativa de las regulaciones de empleo, tanto en cuestión de plazos como de indemnizaciones, en la mayoría de los países europeos miembros de la OCDE.

Costes del despido por causas económicas						
País	Preaviso			Indemnización		
	1 año de antigüedad	5 años de antigüedad	10 años de antigüedad	1 año de antigüedad	5 años de antigüedad	10 años de antigüedad
Alemania	4,00	8,67	17,33	2,17	10,83	21,67
Austria	2,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00
Bélgica	5,71	6,86	9,14	0,00	0,00	0,00
Dinamarca	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Eslovaquia	8,67	13,00	13,00	0,00	8,67	13,00
Eslovaquia	4,29	5,14	6,57	0,87	4,33	10,83
España	2,14	2,14	2,14	2,86	14,29	28,57
Estonia	4,29	8,57	12,86	4,33	4,33	4,33
Finlandia	4,33	8,67	17,33	0,00	0,00	0,00
Francia	4,33	8,67	8,67	0,87	4,33	8,67
Grecia	0,00	0,00	0,00	8,67	13,00	26,00
Holanda	4,33	8,67	13,00	0,00	0,00	0,00
Hungría	4,29	6,43	7,86	0,00	8,67	13,00
Irlanda	2,00	4,00	6,00	2,10	7,70	14,70
Islandia	4,33	13,00	13,00	0,00	0,00	0,00
Italia	6,50	6,50	8,67	0,00	0,00	0,00
Luxemburgo	8,67	17,33	26,00	0,00	4,33	8,67
Noruega	4,33	8,67	13,00	0,00	0,00	0,00
Polonia	4,33	13,00	13,00	4,33	8,67	13,00
Portugal	4,29	8,57	10,71	2,86	14,29	28,57
Reino Unido	1,00	5,00	10,00	0,00	3,13	6,27
Rep. Checa	8,67	8,67	8,67	8,67	13,00	13,00
Suecia	4,33	13,00	26,00	0,00	0,00	0,00
Suiza	8,67	8,67	13,00	0,00	0,00	0,00

En la tabla se observa que la legislación laboral española exige un plazo de preaviso corto con respecto al resto de los países europeos que integran la OCDE en cuanto a la regulación de empleo. En cuanto a las indemnizaciones mínimas en casos de regulación de empleo, España y Portugal cuentan con las más elevadas cuando los trabajadores afectados cuentan con 5 ó 10 años de antigüedad, y la tercera más elevada (también junto

con Portugal, tras las de Grecia y República Checa) cuando la antigüedad de los trabajadores afectados es de un año.

PAÍSES BAJOS

PROYECTO DE LEY DE MODIFICACIÓN DE LA LEY DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL¹⁷

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo acaba de presentar en el Congreso un proyecto para modificar la Ley de Trabajo y Seguridad Social en lo que respecta al derecho de despido.

Los tres puntos claves de este proyecto según el ministerio se pueden resumir en:

- El despido será más rápido, barato y fácil
- Se refuerza la posición legal de los trabajadores flexibles
- La prestación por desempleo se centra en conseguir que los trabajadores desempleados vuelvan a trabajar con la mayor rapidez posible.

Las propuestas del Ministro se basan en el Acuerdo Social que Gobierno e Interlocutores sociales, con el consenso de sus respectivas organizaciones, firmaron en el pasado mes de abril.

El Ejecutivo considera que ahora es el momento de abordar el uso indebido del trabajo flexible y de adaptar de derecho de despido y las prestaciones por desempleo al mercado laboral de hoy y del futuro.

Despido

Se introduce una nueva indemnización por despido: la compensación transitoria.

Tras un contrato de al menos de dos años de duración, todos los empleados tienen derecho a esta compensación que puede ser utilizada para formación y adiestramiento, a fin de poder pasar a otro puesto de trabajo o a otro empleo.

Esta compensación transitoria depende de la duración que haya tenido el trabajador en el empleo. La regla que se aplica es: $\frac{1}{3}$ de salario mensual por año de servicio y $\frac{1}{2}$ salario mensual por año de servicio en los trabajadores que han estado en servicio durante más de diez años. Esta indemnización tiene un máximo que asciende a 75.000 euros o un máximo de un año de salario para aquellos trabajadores que ganan más 75.000 euros al año.

Para luchar contra la desigualdad en el despido, desde el Ministerio se ha impulsado que los empresarios dejen de poder elegir la vía a través de la cual será gestionado el despido: el Juzgado o el Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores, UWV. Esta elección hace que el sistema de despido sea innecesariamente complejo y conlleva a trato desigual en casos similares. Actualmente, un trabajador despedido vía Juzgado acaba en el "apretón de manos de oro" (con fuerte indemnización), mientras que en un caso similar, un trabajador despedido vía UWV puede ir a la calle sin ningún tipo de indemnización.

Con la Ley de trabajo y Seguridad (Wet Werk en Zekerheid) se tendrá que seguir un procedimiento establecido. El despido por razones económicas será tramitado a través del UWV y el despido por razones personales será gestionado a través del Juzgado de Distrito. Los procedimientos serán más rápidos.

¹⁷ Fuente: SZW 29 de noviembre de 2013 Het Financieele Dagblad noviembre 2013

En todos los casos, el empleado tendrá derecho a una compensación transitoria estatutaria. Con este cambio, disminuyen los costes medios por despido para el empresario. La protección legal contra el despido arbitrario no ha disminuido. El ministro Asscher mantiene el control preventivo.

Flexibilidad

El Gobierno cree que hay excesivas diferencias respecto a los trabajadores fijos y flexibles, por ello, propone medidas para ofrecer más seguridad a los trabajadores con contratos flexibles y la posibilidad de que puedan acceder con mayor rapidez a un contrato indefinido.

Para evitar que los empleados trabajen demasiado tiempo con contratos temporales sucesivos, y en contra de su voluntad, con un mismo empresario, podrán reclamar antes un contrato indefinido. No después de tres años de servicio como hasta ahora, sino después de tan sólo dos años.

Se luchará contra el uso incorrecto de determinadas formas de empleo flexible, de forma que habrá una mejor protección frente al despido de los empleados.

Prestaciones por desempleo

Los cambios propuestos por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo respecto del despido y de la ley de desempleo tienen como objetivo la lucha activa contra el desempleo. Gobierno e Interlocutores sociales quieren que los trabajadores que pierdan sus puestos de trabajo puedan seguir un adiestramiento a fin de que se reincorporen, a la mayor brevedad posible, a un nuevo puesto de trabajo y su permanencia en el paro sea lo más corta posible. Se espera que las personas que estén en el paro durante más de medio año, acepten un puesto de trabajo entre todos los trabajos disponibles dentro de sus cualidades laborales. A través de un nuevo sistema de cálculo, se evitará que permanezcan en el desempleo aquellos trabajadores que ganarían menos salario que el correspondiente al de su prestación. La vuelta al trabajo será siempre gratificada.

Desde el 1 de enero de 2016 hasta 2019, la duración máxima del pago público del desempleo se reducirá paso a paso, de 38 a 24 meses. Los empresarios y los trabajadores podrán acordar a través de los convenios colectivos la percepción de una prestación por desempleo pasados los 24 meses hasta los actuales 38 meses, pero el pago correrá a cuenta del propio empresario.

Desde el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo se espera que estas medidas tengan un efecto beneficioso sobre el mercado de trabajo.

Tras el dictamen del Consejo de Estado, el ministerio ha realizado las adaptaciones pertinentes y ha enviado la propuesta de ley al Parlamento.

En el pacto de los Presupuestos de 2014, de octubre de este año, el gobierno ha alcanzado acuerdos en lo que respecta a la modificación de esta ley, con los partidos políticos: Unión Cristiana, D66 , PvdA , VVD y el SGP.

Si Congreso y Senado están de acuerdo, esta nueva ley pueden entrar en vigor el 1 de julio de 2014 y las reformas del despido y de la prestación por desempleo, el 1 de julio de 2015.

Según la Oficina Central de Planificación, la movilidad laboral de los trabajadores mayores aumentará como consecuencia de la disminución del coste medio del despido, la indemnización por despido, en media, será mejor. La Oficina Central de Planificación, CPB,

prevé que estas medidas proporcionarán 20.000 nuevos puestos de trabajo a tiempo completo como consecuencia de la modificación de la prestación por desempleo.

Reacciones: el despido no será más flexible

Según los expertos, el nuevo despido previsto en el proyecto de ley del Gobierno no será más flexible que el del sistema actual. En el nuevo proyecto de ley, por el contrario, se refuerza la posición de los empleados fijos.

Este proyecto de ley, nacido como consecuencia del Acuerdo Social, ha sido presentado por los políticos como "flexibilización". Se quiere poner fin a la gran protección que tienen los empleados fijos holandeses frente al despido en comparación con los de los otros países europeos y reducir la diferencia que actualmente existe entre trabajadores fijos y flexibles a este respecto.

Sin embargo, los expertos en derecho laboral piensan que el Gobierno no tendrá éxito en esta tentativa. Según Rogier Duk, abogado laboralista de BarentsKrans y profesor de la Universidad Erasmus de Rotterdam "no es fácil ser despedido" "antes, los empresarios deben elaborar aún un plan y ofrecérselo a sus empleados con la posibilidad de mejoras antes de que puedan proceder al despido".

Además, a partir de julio de 2015, cuando la ley entre en vigor, los empleados pueden apelar y acudir a un recurso de casación contra la decisión de despido de su empresario, un derecho que ahora no tienen. Según Duk, "con el nuevo despido, los empleados serán una cruz para sus empresarios durante mucho más tiempo, porque no tienen nada que perder". Según el abogado Stefan Sagel de Brauw, la consecuencia de este proyecto de ley será que los procedimientos de despido tardarán más años que ahora en resolverse. Actualmente, se resuelven en dos meses en el Juzgado de Distrito.

Una desventaja para los empresarios es que no pueden elegir cómo regular el despido. Una empresa que despidiera a trabajadores por reorganización debe presentarla ante el Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores, UWV, todos los despedidos por disfunción van a través del juzgado. Esto es particularmente desfavorable para los pequeños empresarios, según el profesor de derecho laboral Evert Verhulp de la Universidad Libre de Ámsterdam "ya que éstos, a menudo, eligen la vía del UWV, porque es más barato, pero al final de todas maneras tienen que pagar una compensación transitoria".

Los empresarios han conseguido que haya un máximo en la indemnización por despido. Un empleado recibirá hasta un máximo de 75,000 euros o su salario a lo largo de un año. Sin embargo, los expertos no creen que esto favorezca el despido. Actualmente, rara vez se escucha que la compensación sea un inconveniente para el despido. Además, estos expertos ven un pretexto para la maximización. En la ley hay una disposición que recoge el despido seriamente improcedente. En este caso el empleado recibirá una compensación extra para la que no hay límite alguno.

Los expertos temen que en los Juzgados de Distrito se acaben ocupando de juzgar si algo es motivo de despido seriamente improcedente, tal como hacen ahora sin problemas con "el despido improcedente" Concretamente Duk piensa que los empleados traerán muchos testigos que prueben una culpabilidad grave, aunque sólo sea porque conduce al despido. "Especialmente los trabajadores que reciben una indemnización baja, se beneficiarán de ello"

El portavoz del grupo de Juzgados de Distrito, Kees Wallis, también piensa que los abogados de la parte demandante pondrán a prueba el alcance de este término, pero predice que tras unos años se aclarará lo que es gravemente improcedente y lo que no lo es.

Los expertos también son pesimistas respecto del plazo de reflexión de dos semanas que se da al trabajador tras de cerrar el despido con su empresario. "El empleado volverá un día antes de que expire el plazo y pedirá más dinero", según los expertos, "Si el empresario quiere deshacerse rápidamente del mismo, tendrá que lograr un nuevo acuerdo"

Por último, la opinión de los expertos apunta a que con este proyecto de ley a partir de 2015 no mejoran los derechos de los trabajadores flexibles, si se firman dos contratos temporales en lugar de tres. Prevén que habrá mucha mano de obra temporal en la calle tras un año y once meses, porque el empresario tiene que pagar una indemnización a partir de los dos años.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FRANCIA

LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Las normas laborales aplicables en Francia se encuentran en el Código de trabajo y también en los acuerdos o convenios colectivos, en cuyo ámbito de aplicación está incluida la empresa.

Se distingue entre convenio colectivo y acuerdo colectivo. Un convenio colectivo aborda el conjunto de las normas del derecho laboral (contrato de trabajo, salud laboral, permisos, salarios, clasificación profesional, despidos...). El acuerdo colectivo solo trata uno o algunos temas del derecho laboral (por ejemplo acuerdo sobre la formación profesional, salarios, igualdad profesional...)

Se puede consultar el código de trabajo actualizado a través del siguiente vínculo: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130711>

Se pueden consultar los convenios colectivos a través del siguiente vínculo: <http://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do>, abriendo la pestaña “choisir une convention” y “consulter”

Ámbito de aplicación

Normalmente, cada acuerdo o convenio colectivo indica, principalmente en su primer artículo, el ámbito de aplicación:

- Ámbito geográfico: nacional, regional, departamental;
- Ámbito profesional: interprofesional, de sector, de empresa.

Obligatoriedad de la aplicación

Una empresa incluida en el ámbito de aplicación de un convenio o acuerdo colectivo está obligada a aplicarlos si forma parte de una organización patronal que lo ha firmado.

Sin embargo no se exige este requisito cuando el convenio o acuerdo ha sido “extendido” por orden del ministro de trabajo publicada en el “Journal Officiel”. En este caso, la empresa, sea o no adherente a una organización patronal firmante del acuerdo, está obligada a aplicar el texto negociado.

Los acuerdos o convenios colectivos cuyo ámbito de aplicación es la empresa, se aplican de manera automática.
(Artículos L. 2221-1 a L.2222-2, L.2254-1 L.2261-15 a L2261-31 del código de trabajo).

Negociación obligatoria en el ámbito del sector

Las organizaciones firmantes de un convenio de sector o un acuerdo profesional deben negociar obligatoriamente:

- Una vez al año, como mínimo, sobre el tema salarial;

- Una vez cada tres años, como mínimo, sobre la igualdad profesional; condiciones laborales y la gestión anticipada de empleos y competencias profesionales (GPEC) de trabajadores de más edad; la toma en consideración de los trabajos penosos; efectos de la estrategia de la empresa y salarios; sobre la GEPC; inserción profesional y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores discapacitados;
- Una vez cada cinco años, como mínimo, sobre la necesidad de revisar las clasificaciones de la plantilla y sobre la puesta en funcionamiento de uno o varios planes de ahorro interempresarial. (Código de trabajo artículo L.2241-1 y siguientes)

Negociación colectiva en el ámbito de la empresa

La negociación de un acuerdo o un convenio de empresa permiten adaptar las normas del código de trabajo a las especificidades y necesidades de la empresa. Están legitimados para llevar a cabo estas negociaciones los delegados sindicales. No obstante, para favorecer la negociación en las pequeñas empresas desprovistas de delegados sindicales, pueden negociar en nombre de los trabajadores, según los casos, los representantes elegidos para el comité de empresa, los delegados de personal o uno o varios trabajadores con mandato para hacerlo. En este último supuesto se requiere el cumplimiento de ciertos requisitos (independencia de los negociadores con respecto al empresario, concertación con los trabajadores, posibilidad de que el trabajador con mandato solicite ayuda a las organizaciones sindicales representativas del sector)

Negociaciones obligatorias.

Las empresas donde existan una o varias secciones sindicales representativas están obligadas a negociar anualmente sobre: salarios, duración efectiva y organización del tiempo de trabajo; medidas relativas a la inserción profesional y al mantenimiento en el empleo de los trabajadores discapacitados.

En las empresas con 300 trabajadores como mínimo, el empresario debe negociar cada tres años como mínimo sobre: las modalidades de información y consulta al comité de empresa, estrategia de la empresa y los efectos previsibles sobre el empleo y los salarios. También debe negociar sobre la puesta en funcionamiento de un dispositivo de gestión anticipada de empleos y competencias y sobre el contrato de generación

Normas de referencia: (Artículos L. 2211-1, 2232-35; L.2241-1, 2243-2 del código de trabajo)

Jerarquía de los convenios y acuerdos

Inicialmente, el código de trabajo había previsto la superioridad de los convenios o acuerdos de ámbito superior, respetando al mismo tiempo, la aplicación de la regla más favorable a los trabajadores sobre un tema determinado (principio de favor).

La ley de 4 de mayo de 2004 (Ley 2004-391, 4 mayo 2004) modificó esta disposición, estableciendo que los acuerdos de empresa puedan derogar, incluso si son más desfavorables al trabajador, los acuerdos de sector, salvo si estos últimos lo prohíben. No obstante, el carácter imperativo de los acuerdos sectoriales se mantiene en algunos supuestos.

Extensión y ampliación de los convenios o acuerdos colectivos

El objetivo de la “extensión”, es que las disposiciones de un acuerdo o convenio colectivo sean obligatorias para los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación;

hayan o no hayan firmado los textos y estén o no adheridas a una organización sindical firmante. (Artículo L. 2261-15 del código de trabajo)

Procedimiento de la extensión

Puede solicitar la extensión:

- Una organización patronal o sindical representativa en el ámbito de aplicación del convenio o acuerdo;
- El ministro de trabajo (Artículo L. 2261-20 del código de trabajo)

Textos sobre los que se puede decretar la extensión:

- Los convenios de sector;
- los acuerdos profesionales o interprofesionales;
- Las enmiendas, adendas o anexos de los textos “extendidos” (Artículo L. 2261-19 del código de trabajo)

Dictamen de la comisión nacional de la negociación colectiva (CNNC).

El ministro no puede decretar la extensión del texto si la CNNC no ha emitido un dictamen.

Tramitación

Tras la recepción de la solicitud de extensión por parte de una organización legitimada, el ministro está obligado a iniciar el procedimiento de extensión.

Seguidamente se publica en el Journal Officiel un informe sobre la misma invitando a las organizaciones y personas interesadas a manifestar sus observaciones en los 15 días siguientes a la publicación de dicho informe en el Journal Officiel.

La orden ministerial de extensión debe ser publicada en el Journal Officiel, y entrará en vigor en la fecha señalada en la orden o, en su defecto, al día siguiente de su publicación en el Journal Officiel. (Artículos L. 2261-3, 2261-4 y 2261-24 del código de trabajo)

La ampliación (*élargissement*)

Ésta puede efectuarse únicamente a falta de organizaciones aptas para negociar, lo que convierte la formalización de un acuerdo o un convenio en algo imposible.

Según el artículo L.2.261-17 del Código de Trabajo, en caso de que no existan organizaciones sindicales de trabajadores o de empresarios y no se pueda formalizar un convenio o un acuerdo en un sector de actividad o sector territorial determinado, el Ministro de Trabajo puede, a solicitud de una de las organizaciones más representativas interesadas o por iniciativa propia, y salvo oposición escrita y motivada de la mayoría de los miembros de la Comisión nacional de Negociación Colectiva:

- Declarar obligatorio, en el sector territorial considerado, un convenio o un acuerdo sectorial ya extendido a un sector territorial distinto. El sector territorial objeto de la orden ministerial de ampliación debe presentar condiciones económicas análogas a las del sector en el que ya se aplica la extensión del convenio o acuerdo.
- Declarar obligatorio, en el sector profesional considerado, un convenio o un acuerdo profesional ya extendido a otro sector profesional. El sector profesional objeto de la orden ministerial de ampliación debe presentar condiciones análogas a las del sector

en el que ya se aplica la extensión del convenio o acuerdo en cuanto a los empleos desempeñados.

- Declarar obligatorio, en uno o varios sectores de actividad no incluidos en su ámbito de aplicación, un acuerdo interprofesional extendido.
- Declarar obligatorias sus cláusulas adicionales o anexos ulteriores, ellos mismos ya extendidos al sector o los sectores a los que se aplica la ampliación, cuando la ampliación de un convenio o acuerdo ha sido realizada conforme con lo indicado en los puntos anteriores

Cuando un convenio sectorial no ha sido objeto de una cláusula adicional o anexo durante al menos cinco años, o que a falta de convenio no se han podido formalizar acuerdos desde al menos cinco años, la situación puede ser asimilada a la de los artículos del código de trabajo mencionado más arriba. Esta situación (un convenio sectorial “inmóvil” durante cinco años) puede justificar la ampliación de un convenio. (Artículos L. 2261-17, 2261-18 del código de trabajo)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FRANCIA

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Fuentes normativas:

Las normas francesas en materia de prevención y riesgos laborales se encuentran, principalmente en el Código de Trabajo, en el apartado "Salud y seguridad laboral":

- En la parte legislativa, artículos L.4111-1 a L. 4831-1;
- En la parte reglamentaria (decretos), artículos R 4121-1 a R.4745-4;
- Otras fuentes: reglamentos no incluidos en el código, normas técnicas de seguridad...

Esta normativa puede ser completada por los convenios colectivos y diferentes acuerdos firmados entre agentes sociales.

Ámbito de aplicación:

Entran en el ámbito de aplicación de las normas reguladoras sobre prevención de riesgos, salud y seguridad laboral, las empresas y personas de establecimientos industriales, comerciales, agrícolas y sus dependencias, sea cual sea su naturaleza, pública o privada, laicos o religiosos, incluso si tienen un carácter cooperativo, de enseñanza profesional o beneficencia, establecimientos que emplean sólo miembros de la familia bajo la autoridad del padre, de la madre o del tutor.

Exceptuando algunas actividades específicas de la función pública (fuerzas armadas, policía, protección civil) las normas se aplican a la totalidad de los establecimientos.

Prevención de riesgos:

El empresario está obligado a adoptar las medidas necesarias para la seguridad y protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Además de una Organización y medios adaptados, el empresario debe poner en funcionamiento las medidas siguientes:

Medidas de prevención de riesgos profesionales:

El código enumera 9 principios que deben considerarse como una guía que condiciona la realización, no solo de las medidas preventivas, sino también de la organización del trabajo en sentido amplio.

Estos principios son los siguientes:

- Evitar los riesgos;
- Evaluar los riesgos que no podrán evitarse;
- Combatir los riesgos en su origen;
- Adaptar el trabajo al hombre, en particular en lo relativo a la concepción de puestos de trabajo así como la elección de equipamientos de trabajo y métodos de trabajo y producción que limiten el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos negativos de estos sobre la salud;

- Tener en cuenta el estado de evolución de la técnica;
- Sustituir lo que es peligroso por lo que no lo es o por lo que es menos peligroso;
- Planificar la prevención, incluyendo, en un conjunto coherente, la técnica, la organización del trabajo, las condiciones laborales, las relaciones sociales y la influencia de factores medioambientales, principalmente los riesgos ligados al acoso moral;
- Tomar medidas de protección colectiva, considerándolas prioritarias a las medidas de protección individual;
- Dar las instrucciones apropiadas a los trabajadores.

Ficha de exposición del trabajador a los riesgos. A partir del 1 de enero de 2012, le empresario está obligado a anotar en una ficha, para cada trabajador expuesto a uno o varios riesgos, las condiciones de la actividad penosa a la que está expuesto, el periodo durante el cual ha estado expuesto así como las medidas aplicadas por el empresario para que desaparezca o se reduzcan estos factores durante el periodo de exposición a los mismos.

Evaluación de riesgos y “documento único”. La evaluación es uno de los principios generales de la prevención. Es necesaria en todas las empresas.

Implica la realización de un inventario de riesgos profesionales y de factores de peligrosidad y actividades penosas en cada unidad de trabajo de la empresa o del establecimiento. Los resultados de esta evaluación se anotan en un documento único.

El documento único debe ser consultable y puesto a disposición de los trabajadores, del comité de higiene y seguridad en el trabajo, de los delegados de personal y del médico de trabajo.

Debe igualmente ser facilitado, si lo solicita, al inspector o controlador de trabajo o a los agentes de los servicios de prevención de los organismos de la seguridad social y organismos profesionales mencionados en el párrafo 4º del artículo L.4643-1 del código de trabajo (organismos profesionales de salud, seguridad y condiciones laborales constituidos en los sectores de actividad que presentan riesgos particulares)

[Acuerdo o plan de prevención de las actividades penosas](#)

La ley de 9 de noviembre de 2010 de reforma de las pensiones de jubilación establece que las empresas de 50 trabajadores, como mínimo, deben estar cubiertas por un acuerdo o plan de acción sobre la prevención.

El plan de acción lo deben presentar las empresas cuando no haya acuerdo negociado que cubra a la empresa.

La duración máxima de los acuerdos o planes de acción es de 3 años. Su contenido está definido en el artículo D 138-27 del código de la seguridad social. Su objetivo es suprimir o reducir los riesgos. Por ello, dentro de la lista de 6 temas del artículo D 138-27, el acuerdo deberá tratar 3 y, obligatoriamente, dentro de estos tres, uno de los dos siguientes:

- La reducción a la exposición del riesgo;
- La adaptación del puesto de trabajo;
- El acuerdo o plan debe, además, incluir otros dos temas escogidos de la lista siguiente;
- La mejora de las condiciones laborales, principalmente en materia de organización;

- El desarrollo de las capacidades y cualificaciones profesionales (principalmente cursos de formación que incluyan el tema de la prevención de riesgos ligados a los esfuerzos físicos);
- Medidas de acompañamiento en la vida laboral;
- Salvaguarda del empleo: se trata principalmente de medidas de anticipación y ayuda al retorno al trabajo de personas en situación de incapacidad, víctimas de una discapacidad o que vuelven al trabajo tras un largo alejamiento de la vida laboral.

Medidas de información y formación

Información.

El empresario está obligado a organizar y dispensar una información a los trabajadores sobre los riesgos para la salud y la seguridad y las medidas de remedio adoptadas.

En cuanto al contenido, debe informarse al trabajador sobre:

- Las medidas de prevención y actividades penosas identificadas;
- La misión del servicio de salud laboral y de los representantes de personal en materia de prevención de riesgos profesionales;
- Las disposiciones contenidas en el reglamento interior (si existe);
- Las consignas de seguridad y primeros auxilios en caso de incendio.

El empresario debe facilitar igualmente una información específica a ciertos trabajadores en función del riesgo inherente al puesto que ocupan.

Formación.

Todo empresario está obligado a organizar una formación práctica y apropiada en materia de seguridad para algunos trabajadores cuyo puesto así lo requiera. El objeto de la formación es instruir al trabajador sobre las precauciones que ha de tomar para garantizar su seguridad y, si fuera el caso, la de otras personas empleadas en el establecimiento.

Además de la formación “básica” la legislación prevé formaciones particulares en función de los riesgos constatados en los establecimientos con un elevado nivel de riesgos, es decir, aquellos donde se producen numerosos accidentes.

Agentes con competencias en materia de prevención de riesgos

Agentes externos

Inspección de Trabajo.

El Inspector de Trabajo tiene un derecho de acceso permanente al centro de trabajo. Asistido por los controladores de trabajo, le corresponde vigilar la aplicación de las disposiciones sobre la legislación del trabajo relativa a la higiene, seguridad y prevención de riesgos. Tiene funciones de asesoramiento y sancionadoras en caso de constatar infracciones a los reglamentos.

Cajas del seguro de vejez y de salud laboral (CARSAT)

Estas Cajas funcionan bajo la tutela del ministerio con competencias en materia de seguridad social (Actualmente dichas competencias corresponden principalmente al

Ministerio de Sanidad y Asuntos sociales). Estas cajas desempeñan un papel importante en materia de prevención de accidentes de trabajo.

A estos efectos, disponen de “comités técnicos regionales” en los que delegan el estudio de las cuestiones relativas a la prevención de accidentes de trabajo.

Los poderes de las CARSAT son amplios:

- Pedir a los empresarios que adopten las medidas de prevención pertinentes;
- Solicitar la intervención del inspector de trabajo para asegurarse que se cumple la legislación laboral;
- Establecer disposiciones generales de prevención aplicables al conjunto de empresarios que, en la circunscripción de la caja, ejercen una misma actividad o utilizan los mismos tipos de máquinas o de procedimientos;
- Pueden acordar rebajas en las cotizaciones sociales por accidente de trabajo cuando constatan que el empresario ha tomado medidas adecuadas de prevención o imponer cotizaciones suplementarias a los empresarios cuyo establecimiento presenta riesgos excepcionales.

Instituto Nacional de Investigación y Seguridad

Este organismo tiene naturaleza de asociación sin ánimo de lucro, depende de la Caja Nacional del Seguro de Enfermedad (órgano gestor de ámbito nacional del seguro de enfermedad) y cumple una doble misión:

- Actividades de asistencia, información formación a los agentes con competencias en materia de prevención;
- Actividades de estudio e investigación para anticiparse a las necesidades futuras en materia de prevención.

Agencia Nacional para la mejora de las condiciones laborales (ANACT)

La ANACT es una asociación sin fines lucrativos tutelada por el Ministerio de Trabajo. Dispone de 25 asociaciones regionales repartidas por todo el territorio. Estas asociaciones regionales están financiadas por el Gobierno a través de la ANACT y de la Dirección regional de trabajo, empleo y formación profesional.

La red ANACT tiene como objetivo mejorar la situación de los trabajadores y la eficacia de las empresas. Para ello, puede intervenir gratuitamente en las empresas, acompañar y asesorar a las empresas sobre las herramientas y métodos para cumplir el proyecto, seguimiento de grupos de trabajo....

Intervención de un profesional para la prevención de riesgos profesionales

La ley de modernización social 2002-73 de 17 de enero establece que los servicios de salud laboral puedan solicitar la intervención de un especialista en prevención de riesgos profesionales (IRPP)

El IRPP tiene competencias específicas (psicólogo del trabajo, ergónomo...) y participa en el objetivo de prevención, preservación de la salud y la seguridad de los trabajadores y la mejora de sus condiciones laborales. Interviene como complemento del médico del trabajo para que se apliquen las competencias médicas, técnicas y de organización necesarias para la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones laborales.

Organismo profesional de prevención en la construcción y trabajos públicos (OPP-BTP)

Todas las empresas constructoras y de trabajos públicos deben cotizar a este organismo de prevención. Es un organismo especializado en la prevención de riesgos en materia de higiene y seguridad. Es, en definitiva el organismo de prevención de riesgos en el sector de la construcción y trabajos públicos.

Organismos homologados

Misión de los organismos de control homologados y de las personas oficialmente autorizadas.

Su misión es triple:

- Técnica: en el control de las máquinas, instalaciones, medioambientales, cuya verificación deba realizarla un organismo homologado o persona autorizada;
- Consejo y asesoramiento a las empresas en los aspectos técnicos y de prevención de riesgos;
- Funciones periciales para detectar un riesgo grave o para asistir a los comités de higiene, seguridad y condiciones laborales;

La homologación se concede por un periodo determinado, mediante una orden ministerial del ministerio competente para decidir sobre la misma.

Agentes internos de la prevención

El empresario.

El empresario debe definir la política de prevención del establecimiento y vigilar que se cumplan las disposiciones legislativas y reglamentarias, así como la aplicación de los reglamentos sobre la salud y seguridad en el trabajo.

Para elaborar la política de prevención el empresario debe inspirarse en los principios generales de prevención y evaluación de riesgos profesionales del artículo L.4121-1 del código de trabajo (se han expuesto anteriormente)

Los trabajadores

Los trabajadores contribuyen a la prevención de riesgos profesionales respetando las instrucciones que reciben del empresario, principalmente las consignas de seguridad y las instrucciones contenidas en el reglamento interior o las recibidas en las sesiones de información o cursos de formación.

Como responsables de su seguridad y de las personas afectadas por sus acciones u omisiones, los trabajadores deben señalar inmediatamente al empresario o a su representante toda situación de trabajo que consideren que presenta un peligro grave e inminente para su vida y su salud.

Comité de empresa

El comité de empresa formula propuestas o examina las propuestas que le somete el empresario cuyo objeto sea la mejora de las condiciones laborales, de empleo y formación profesional de los trabajadores.

Es consultado, junto con el comité de higiene, seguridad y condiciones laborales (CHSCT) sobre las medidas adoptadas (condiciones de acogida, periodo de prueba y adaptación de los puestos de trabajo) para facilitar el empleo o el retorno al empleo de los accidentados de trabajo, inválidos de guerra o asimilados, inválidos civiles, trabajadores discapacitados.

Comité de seguridad e higiene en el trabajo (CHSCT)

La constitución del CHSCT es obligatoria en los establecimientos de, como mínimo, 50 trabajadores. Es una instancia representativa del personal encargada de cuestiones de salud y seguridad laborales así como de las condiciones laborales de los trabajadores. Esta instancia debe ser considerada como “un grupo de trabajo especializado” en el que se intercambian puntos de vista y análisis con objeto de mejorar la salud y seguridad en el trabajo.

Este comité está encargado de contribuir a la protección de la seguridad, salud física y mental de los trabajadores a través de diversas misiones de análisis de riesgos y de consulta sobre las iniciativas del empresario en la materia.

Médico del trabajo

La función del médico del trabajo es exclusivamente preventiva y consiste en evitar toda alteración de la salud de los trabajadores relacionada con el trabajo, principalmente supervisando sus condiciones de higiene, los riesgos de contagio y su estado de salud. Es

el consejero del empresario o de su representante, de los trabajadores, de los representantes de personal, del CHSCT y de los servicios sociales.

El médico del trabajo cumple diversas funciones que incluyen vigilancia y supervisión sanitaria del personal (exámenes médicos), responder a las consultas, sobre temas de su competencia, que le formulen los representantes de personal, el CHSCT, o el empresario. Tiene también la obligación de redactar diversos documentos e informes.

Asistente de prevención

Desde el 1 de febrero de 2012, el empresario debe ser asistido por un trabajador de la empresa, (o en defecto, por un trabajador competente en la materia por una persona externa a la empresa) para ayudarle en su misión de prevención de riesgos profesionales.

Puede ser una persona presente en la empresa o contratada con esta finalidad.

Entre las misiones de este trabajador figuran la evaluación de riesgos profesionales, la elaboración u planificación de acciones preventivas y el seguimiento y aplicación de estas acciones.

MIGRACIONES

FRANCIA

POLÍTICA ESPECÍFICA PARA EMIGRANTES FRANCESES QUE RETORNAN AL PAÍS

Los derechos de franceses que habiendo ejercido una actividad profesional en el extranjero, retornan a Francia, dependen de su situación profesional en el extranjero, de la cobertura en materia de protección social del país de emigración y convenio del Estado Francés con ese país, de ejercer o no un empleo en Francia tras el retorno, etc. Depende también si los franceses cotizaron durante su estancia en el extranjero a la “Caja de Franceses en el Extranjero” (CFE)

La ley de 31 de diciembre de 1976 da la posibilidad a los franceses que ejercen una actividad en el extranjero, de adherir de manera voluntaria a la Seguridad Social francesa. Este seguro voluntario lo gestiona la CFE.

Antes de adherir al seguro voluntario es aconsejable que el expatriado se informe sobre el régimen de protección social del país extranjero y del convenio que Francia tiene con dicho país. No obstante, la adhesión al seguro voluntario de la CFE no dispensa de la obligación de cotizar al régimen obligatorio del país de expatriación.

La afiliación voluntaria a la CFE cubre los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, y vejez. De forma resumida, la protección de los retornados que han suscrito el seguro voluntario de la CFE depende de su situación:

Si el retornado ejerce una actividad profesional a su vuelta a Francia

Desde su llegada a Francia tiene derecho a las prestaciones del régimen general de la seguridad social (derecho a prestaciones en metálico y en especie por enfermedad, maternidad, invalidez, fallecimiento. Ejemplo: si el asegurado cae enfermo a las 48 horas de su vuelta a Francia, tiene derecho a las prestaciones económicas y en especie por enfermedad, gracias a la coordinación inmediata entre la CFE y el régimen general

Retorno a Francia sin ejercer una actividad laboral

En caso de que el retornado no tenga trabajo en Francia y caiga enfermo en los tres meses siguientes al retorno, la CFE mantiene gratuitamente el derecho a prestaciones mientras que la Inspección médica considere que el asegurado está incapacitado para ejercer un empleo.

Desempleados

Siempre y cuando se hayan abonado las cotizaciones a la CFE hasta el último día del trimestre natural en que ha tenido lugar el retorno, el desempleado tiene derecho a las prestaciones del seguro de enfermedad durante tres meses contados a partir del primer día de residencia en Francia.

A partir de este plazo, el régimen general garantiza la cobertura siempre y cuando el retornado tenga derecho a las prestaciones por desempleo.

Hay una prestación económica específica para los retornados, cuyo régimen jurídico se expone de manera resumida a continuación.

Hay que señalar por último, que aunque no es específico para los retornados, estos, si cumplen los requisitos exigidos (principalmente agotamiento de derechos a prestaciones, no tener un empleo, no tener ingresos superiores a un tope máximo), pueden ser beneficiarios de las rentas mínimas de inserción (renta de solidaridad activa RSA).

Prestación económica para retornados (“Allocation temporaire d’attente” –ATA-)

El Gobierno francés concede una prestación (subsidio temporal de espera –ATA-) a los trabajadores franceses retornados que no tienen derecho a prestaciones por desempleo que cumplen ciertos requisitos

Beneficiarios.

Tienen derecho a este subsidio los trabajadores franceses en el extranjero que retornan a Francia y no tienen derecho a la prestación por desempleo y que justifican haber trabajado 182 días en los 12 meses precedentes a la extinción del contrato de trabajo;

Los trabajadores franceses que han trabajado en los departamentos de ultramar y no tienen derecho a las prestaciones por desempleo.

Requisitos

Los solicitantes deben tener ingresos inferiores al importe de la renta de solidaridad activa básica correspondiente al número de miembros de su unidad familiar (483,24 euros/mes para una persona sola). Para el cómputo de ingresos se incluyen las remuneraciones percibidas fuera del territorio nacional. El importe de los ingresos a efectos de la concesión de la prestación es el correspondiente a 1/12 de los ingresos percibidos en los 12 meses que preceden la solicitud de la ATA.

No se computan como remuneración:

- Las prestaciones familiares;
- Las prestaciones contributivas por desempleo o los subsidios de solidaridad;
- Las remuneraciones recibidas en concepto de prácticas en la empresa y aquellas percibidas en los 12 meses precedentes a la solicitud de la ATA, que dejan de percibirse en el momento de la solicitud y que no generan derecho a prestaciones por desempleo;
- La prestación por alimentos o la prestación compensatoria que el solicitante o un miembro de su familia abona a un tercero.

Es también un requisito necesario el inscribirse como solicitante de empleo en la lista de solicitantes de empleo del servicio público de empleo.

Presentación de la solicitud

La solicitud de prestación se presenta en la agencia de “Pôle emploi” (servicio público de empleo) competente en función del domicilio del solicitante. La solicitud debe ir acompañada de un cuestionario de Pôle emploi, de los justificantes de actividad laboral (fotocopia de las hojas de paga o del contrato de trabajo), justificantes de los ingresos, certificado del banco con los datos bancarios del solicitante.

Importe y condiciones para su abono

Importe: 11,20 euros por día. (336 euros para un mes de 30 días)

Duración: La ATA se concede por un periodo de 12 meses.

La ATA no se abona en caso de que no se renueve la inscripción en la lista de solicitantes de empleo.

Compatibilidad de la prestación ATA con la remuneración por el ejercicio de una actividad profesional

La ATA es compatible con el salario por el ejercicio de una actividad profesional durante 12 meses como máximo, contados a partir del inicio de esta actividad y dentro del límite de duración de la prestación. La ATA es compatible con el salario en las condiciones siguientes:

Salario bruto por ejercicio de una actividad profesional	Importe de la ATA de 1er al 6º mes	Importe de la ATA del 7 al 12 mes
Inferiores a 796,84 euros	La ATA se abona íntegramente	El número de días con derecho a ATA se reduce un número de días igual al 40% de la remuneración bruta dividida por 11,20
Iguales o superiores a 796,84 euros	El número de días con derecho a ATA se reduce un número de días igual al 40% de la parte de la remuneración bruta que exceda de 796,84 euros dividida por 11,20	El número de días con derecho a ATA se reduce un número de días igual al 40% de la remuneración bruta dividida por 11,20

Cuando al término de los 12 meses de compatibilidad, el número total de horas de actividad profesional no alcanza 750 horas, el beneficiario puede simultanear la ATA con el salario hasta alcanzar el techo de 750 horas.

Ejemplo de cálculo del número de horas sin derecho a prestación durante los 6 primeros meses: una persona recibe un salario de 950 euros brutos por mes.

$$950 \text{ euros} - 796,84 \text{ euros} = 153,16 \text{ euros}$$

$$40\% (153,16/11,20) = 5,47, \text{ es decir } 5 \text{ días sin derecho a prestación ATA}$$

Abono diferido de la ATA al término de la actividad profesional

En caso de cese de la actividad profesional, el abono de la ATA es posible, dentro de los cuatro años siguientes a la concesión de la prestación, si el trabajador no ha agotado los derechos a la misma.

En caso de no tener derecho a la prestación contributiva por desempleo, la parte de la ATA no cobrada se abona al final del contrato de trabajo. Si tiene derecho a prestaciones por desempleo, la parte de la ATA no cobrada se abona al término de la prestación contributiva por desempleo.

Como se decía anteriormente, los retornados, si cumplen los requisitos exigidos (principalmente agotamiento de derechos a prestaciones, no tener un empleo, no tener ingresos superiores a un tope máximo), pueden ser beneficiarios de prestaciones que no son específicas para retornados, como la renta mínima de inserción (renta de solidaridad activa RSA).

GRECIA

TRAGEDIA DE EMIGRANTES

El 15 de noviembre al menos doce inmigrantes, cuatro de ellos niños, han muerto ante la costa de la isla griega de Lefkada, en el mar Jónico, al volcarse la patera en la que viajaban 27 indocumentados, informó la Guardia Costera griega.

Por el momento, han sido rescatadas con vida 15 personas que llegaron a nado hasta la playa y fueron trasladadas a hospitales en las ciudades de Preveza y Lefkada.

Según las primeras informaciones, la Guardia Costera recibió una llamada de auxilio a través de un teléfono móvil desde la misma embarcación.

Las investigaciones están en curso y en la zona del suceso se encuentran buzos, ya que los inmigrantes rescatados afirmaron que en la embarcación iban más personas.

La policía helena detuvo a dos hombres, un griego y un ciudadano de origen palestino, como sospechosos de haber organizado el traslado de los 27 inmigrantes.

Según informan los medios locales, se sospecha que la banda de traficantes está formada por cinco personas, a las que además de los detenidos pertenecerían otros dos griegos y un egipcio.

De acuerdo con estas informaciones, los traficantes habían trasladado a los inmigrantes en autobús desde Atenas hasta un punto de la costa occidental de Grecia, desde donde zarparon en una pequeña embarcación de siete metros de eslora hacia Italia.

La patera volcó cerca de la costa de Lefkada, en el mar Jónico, lo que permitió a 15 inmigrantes llegar a nado hasta la playa, donde fueron rescatados por fuerzas de la Guardia Costera y posteriormente trasladados a diversos hospitales.

Varios de los supervivientes son sirios, pero por el momento no hay informaciones oficiales sobre si todos los naufragados son de esa nacionalidad.

Entre las doce personas que perdieron la vida se encuentran cuatro niños, con edades comprendidas entre los 3 y los 6 años.

Según los medios locales, el palestino detenido se encontraba entre los supervivientes y se hizo pasar por uno de los tripulantes de la patera que quería llegar hasta Italia.

Tras el suceso, ocurrido el viernes por la mañana, el Gobierno griego reafirmó su llamamiento a la Unión Europea (UE) para modificar la actual política de inmigración.

En una intervención ante el Parlamento, el ministro de Orden Público, Nikos Dendias, dijo que Grecia aboga por un reparto justo de los inmigrantes entre los miembros de la UE, en función de su tamaño, población y producto interior bruto.

También insistió en que Grecia seguirá utilizando la descripción "ilegal" para las personas que entran en el país sin permiso en lugar de "irregular", el término aceptado en la mayoría de países de la UE

ITALIA

DOSSIER ESTADÍSTICO SOBRE INMIGRACIÓN 2013¹⁸

La Ministra de Integración, Cécile Kyenge, y la Viceministra de Trabajo y Políticas Sociales con competencias sobre la Igualdad de Oportunidades, Maria Cecilia Guerra, han presentado el 13 de noviembre en Roma, la nueva edición del Dossier Estadístico Immigrazione, bajo el título "De las discriminaciones a los derechos" y en el que por primera vez ha participado, junto con el Centro de Estudios e Investigaciones IDOS/Immigrazione, también el UNAR, la Oficina Nacional contra las discriminaciones raciales, instituida por el Decreto Legislativo 215/2003, que dio transposición a la Directiva 2000/43 CE, y opera en el ámbito de los Ministerios de Igualdad y de Integración.

El Dossier evidencia, con el soporte de datos estadísticos, que la inmigración está modificando el tejido social y los modelos de desarrollo actuales, a través de una lupa que se concentra sobre la dinámica de los derechos y los deberes. Se dedica un enfoque particular al problema de las discriminaciones, que obstaculizan el proceso de plena integración de las personas de origen extranjero en la sociedad, subrayando las muchas luces y sombras que sigue mostrando la inmigración en Italia, pero también las perspectivas de mejora derivadas de una aplicación plena de los principios de igualdad de oportunidades y de trato.

El Dossier UNAR 2013 ha sido presentado, al mismo tiempo que en Roma, también en todas las capitales de las Regiones de Italia.

«El objetivo del estudio mediante esta información de amplio espectro», ha explicado la Viceministra Guerra, «es proporcionar un conocimiento adecuado de las condiciones en que viven los inmigrantes en Italia, para evitar cierres mentales y discriminaciones, pero también indicando las buenas prácticas y las perspectivas de una convivencia más provechosa, modelada sobre los principios de igualdad de trato y de oportunidades para todos».

Según la Ministra Kyenge, «con el Dossier 2013 se realiza un decisivo paso adelante, porque es importante saber explicar la inmigración a todos, saber hablar de ella no sólo a los expertos, sino también a toda la gente común que oye hablar de inmigración en los telediarios sólo en la sección de sucesos, sin llegar a conocer los muchos aspectos positivos que la presencia de las personas inmigrantes tienen para el país. La apuesta es alta - continúa Kyenge - es necesario un cambio de mentalidad, un cambio de paso que refuerce un compromiso compartido para convertir a Italia en un país más abierto hacia las personas inmigradas, y en el que se consideren una oportunidad y no un problema, implicándolas más en el desarrollo del país».

Un panorama de síntesis sobre la situación de los extranjeros en Italia en 2012, queda reflejado a través de los siguientes datos, publicados por IDOS en la "ficha de síntesis" del Dossier, distribuida el día de su presentación.

- Ciudadanos extranjeros en regla (sobre datos de Interior): 5.186.000 (e)
- Ciudadanos extranjeros residentes (padrones municipales): 4.387.721
- Porcentaje sobre el total de residentes en Italia: 7,4%
- Distribución territorial de los residentes extranjeros: Norte 61,8%, Centro 24,2%, Sur 14,0%

¹⁸ FUENTE: "Centro Studi e Ricerche IDOS". Elaboración a partir de varias fuentes

- Continentes di origen (e): Europa 50,3%, África 22,2%, Asia 19,4%, América 8,0%, Oceanía 0,1%
 - Extranjeros no comunitarios con permiso de residencia: 3.764.236; de ellos, el 54,3% son residentes de larga duración
 - Primeras colectividades: Rumanía (casi 1 millón) (e), Marruecos (513.000), Albania (498.000), China (305.000), Ucrania (225.000)
 - Permisos de residencia vencidos y no renovados: 180.000
 - Visados de trabajo por cuenta ajena: 52.328
 - Visados por motivos familiares: 81.322
 - Solicitudes de asilo internacional: 17.350; de las cuales el 80,7% han sido reconocidas.
 - Extranjeros nacidos en Italia: 79.894
 - Menores no comunitarios: 908.539
 - Menores comunitarios: más de 25.000 (e)
 - Matriculados en la Escuela, curso 2012/13: 786.650, es decir el 8,8% del total de alumnos. De ellos el 47,2% han nacido en Italia
 - Permisos de trabajo por estudio: 50.876
 - Adquisición de ciudadanía: 65.383
 - Matrimonios mixtos: 18.005
 - Empleados: 2,3 millones (agricultura 4,9%; industria 33,0%; servicios 62,1%)
 - Porcentaje de extranjeros sobre total de empleados: al menos el 10%
 - Desempleados: 382.000
 - Tasa de desempleo: extranjeros 14,1%; italianos: 10,3%
 - Empresas con titular o la mayoría de los socios nacidos en el extranjero: 477.519
 - Accidentes laborales, porcentaje de extranjeros implicados sobre el total: 15,9%
 - Balance costes/beneficios para las cuentas del Estado en relación con los extranjeros: +1.400 millones de euros
 - Cristianos: 53,9% (e)
 - Musulmanes: 32,9% (e)
 - Tradiciones religiosas orientales: 5,9% (e)
 - Otros grupos religiosos: 3,0% (e)
 - Ateos/agnósticos: 4,3% (e)
- (e) Dato estimado.

DOSSIER ESTADÍSTICO 2013: "DE LAS DISCRIMINACIONES A LOS DERECHOS"¹⁹

Datos generales

La Organización Mundial de Migraciones - OIM, a través de los resultados del sondeo mundial GALLUP llevado a cabo sobre 25.000 migrantes y más de 440.000 con un pasado u origen migratorio en más de 150 países, evidencia, en el *Informe Mundial sobre Migraciones 2013*, que la migración mejora el desarrollo humano, en particular si se va hacia países del Norte del mundo, donde se concentra más de la mitad de la riqueza y sólo un sexto de la población mundial.

¹⁹ Informe UNAR¹⁹ realizado por el Centro Estudios e Investigaciones IDOS (presentado el 13 de noviembre de 2013)

Los migrantes en el mundo

Son 232 millones, y llegan a casi mil millones si se cuentan las migraciones internas en cada país. En 13 años han aumentado en 57 millones. Todos los países del mundo son al mismo tiempo áreas de destino, de origen y de tránsito. La misma Europa, por una parte acoge el 31,3% de los migrantes del mundo, por otra es el área de origen de otro 25,3%. En aumento también el número de los italianos en el mundo: más de 4,3 millones, también como resultado de la "nueva emigración".

Al comienzo de 2012, entre los más de 500 millones de residentes de la Unión Europea, son casi 50 millones los nacidos en el extranjero y 34,4 millones los ciudadanos de nacionalidad extranjera, el 6,8% de la población total. A lo largo de 2011 las nuevas entradas en la UE han sido 1,7 millones, a los que se añaden 1,3 millones de personas implicadas en flujos intracomunitarios; en el mismo año, según la Oficina Federal de Estadística, en Alemania han sido 361.000 los trabajadores llegados de los Estados miembros del Mediterráneo, incluida Italia.

También aumentan los flujos de personas en fuga, unos 23.000 al día en el mundo durante 2012, más del doble de hace diez años. El UNHCR estima en más de 1,3 millones los refugiados y los demandantes de asilo residentes hoy en la UE y en 2012, según datos EUROSTAT, han sido 335.380 los solicitantes de protección internacional, de los cuales 17.350 en Italia. En 2013, la inestabilidad del área mediterránea y medio-oriental se refleja en un nuevo crecimiento de estos flujos (han sido 10.910 las solicitudes de protección presentadas sólo en el primer semestre del año).

Se reafirma así la urgencia de un compromiso eficaz para la protección de personas obligadas a afrontar viajes cada vez más caros y peligrosos a través del Mediterráneo e impropiedades asociadas, en la percepción común, a la irregularidad.

A partir de las distintas naturalezas de los flujos, resultan de utilidad para la lectura del actual marco de la inmigración en Italia algunos elementos clave: aumento de la presencia extranjera, si bien modesto y a pesar del período de crisis; notable tendencia al arraigo; creciente necesidad de interacción e integración.

Italia

Se ha confirmado como una de las mayores áreas de desemboque para los flujos migratorios internacionales sobre todo en la primera década del siglo, pero también en el actual período de crisis se sigue registrando un aumento de la presencia extranjera: según los datos de los padrones municipales italianos, de poco más de 3 millones de residentes extranjeros en 2007 se ha pasado a 4.387.721 en 2012, equivalentes al 7,4% de la población total. En el mismo arco de tiempo los ciudadanos no comunitarios con permiso de residencia han pasado de 2,06 millones a 3.764.236 y, según estimaciones del *Dossier*, la "presencia extranjera regular global" ha pasado de 3.987.000 personas a 5.186.000²⁰, no sólo por la entrada de nuevos trabajadores, sino también por los nacidos en Italia y por las reagrupaciones familiares.

²⁰ Cabe recordar que en Italia, al contrario de lo que sucede en nuestro país, para los extranjeros no comunitarios el estar en regla con el permiso de residencia es condición indispensable para inscribirse en el padrón municipal y que de hecho hay muchos con permiso de residencia pero sin inscripción en el ayuntamiento. Este es el motivo por el que el número de extranjeros que resulta de los datos de los padrones municipales es inferior al de los "extranjeros regularmente presentes en Italia".

Ha sido bastante contenido el aumento de los extranjeros en 2012: +8,2% entre los residentes inscritos en los padrones municipales (donde las inserciones pueden ser tardías, además de haberse sometido a comprobación con el censo de 2001) y +3,5% entre los no comunitarios con permiso de residencia. El mismo porcentaje de aumento se da en la estimación de á "presencia regular global" elaborada por el *Dossier*.

Entre los continente de procedencia de los inmigrantes, el primero es Europa, con un porcentaje del 50,3% (el 27,4% proceden de países comunitarios), seguido por África (22,2%), Asia (19,4%), América (8,0%) y Oceanía (0,1%). Las mayores colectividades no comunitarias pertenecen a las siguientes naciones: Marruecos (513.000 presencias), Albania (498.000), China (305.000), Ucrania (225.000), Filipinas (158.000), India (150.000) e Moldavia (149.000). En cambio, entre los comunitarios, la primera colectividad es la rumana, con casi un millón de residentes.

Entre las áreas de residencia siguen prevaleciendo las regiones del Norte (61,8%) y del Centro (24,2%), mientras que entre las provincias, Milán y Roma, por sí solas, acogen a un sexto de los residentes (16,9%).

La crisis económica ha influido sin duda en el descenso de los flujos de entrada. Los contingentes de trabajadores no comunitarios para 2012, sin considerar a los permisos por trabajo de temporada se ha reducido notablemente: desde el exterior, se ha permitido la entrada de 2.000 trabajadores autónomos y 100 trabajadores de origen italiano, mientras que han sido 11.750 las autorizaciones a la transformación del permiso de residencia expedidos por motivos distintos del de trabajo. Por consiguiente, han disminuido las entradas por trabajo y los visados expedidos por motivos de trabajo por cuenta ajena han bajado de 90.483 en 2011 a 52.328 en 2012 (en ambos casos, menos que en período anterior a la crisis). Naturalmente ha quedado libre la entrada de los extracomunitarios con altas profesionalidades y/o las categorías fuera de contingente, como los enfermeros (Tarjeta Azul UE y art. 27 del Texto Único sobre inmigración).

A finales de 2012, además, tres años después de la anterior, ha tenido lugar una regularización en favor de trabajadores no comunitarios, en ocasión de la cual los empleadores han presentado 135.000 solicitudes, menos de la mitad de las de 2009 (295.000).

Ha sido alto, también en 2012, el número de niños nacidos directamente en Italia (79.894, el 14,9% de todos los nacimientos), a los que se añaden los 26.714 hijos de parejas mixtas (el 5% del total). En conjunto, entre los nacidos en Italia y los reagrupados, los **menores** no comunitarios son 908.539 (el 24,1% de los residentes regulares) y se puede estimar que los comunitarios serán al menos 250.000.

Los matrimonios mixtos, frontera de la nueva sociedad, en 2011 fueron 18.005, el 8,8% de todas las uniones celebradas durante el año, los compuestos por ambos cónyuges extranjeros fueron 8.612 (4,2%).

Para las reagrupaciones familiares se han concedido 81.322 visados en 2012 (en 2011 fueron 83.493) y los motivos familiares inciden en un 40,9% sobre el total de extracomunitarios con permiso de residencia en vías de vencimiento y en un 44,3% sobre los nuevos permisos concedidos 2012.

Además, siguen aumentando, entre los no comunitarios, los residentes de larga duración, autorizados a una permanencia por tiempo indeterminado: más de dos millones de personas, es decir el 54,3% del total (ocho puntos más que en 2010), un porcentaje que se acerca a los dos tercios para varias comunidades (Macedonia, Bosnia-Herzegovina, Albania,

Túnez, Marruecos y Senegal) y no llega al 40% para otras (Moldavia, por ejemplo).

También resultan en crecimiento los flujos de retorno, más por necesidad que por libre decisión, como efecto de la crisis y de las reducidas posibilidades de empleo del país. En total, en 2012 los permisos de residencia vencidos sin ser renovados han sido 180.000, y más de la mitad de ellos por trabajo y por familia: un número importante, pero inferior al de 2011.

El trabajo y la inserción social

El mundo del trabajo. Los ocupados extranjeros han aumentado tanto en términos absolutos como en porcentaje sobre el empleo global, también en los años de la crisis, si bien con ritmos lentos, llegando a incidir por al menos el 10% sobre el empleo total. Se trata, en 2012, de 2,3 millones de empleados, con una creciente concentración en el terciario (62,1%). Más en general, se trata de empleos de baja cualificación (y baja retribución), poco buscados por los italianos.

En pesar del crecimiento del número de empleados, la tasa de desempleo de los extranjeros ha aumentado en dos puntos en el último año (14,1% y 382.000 personas afectadas), superando en 4 puntos la de los italianos, mientras que la tasa de empleo (60,6%), aun quedando más alta que la calculada para los italianos (56,4%), también ha disminuido en casi 2 puntos. El desempleo no sólo está aumentando, sino que se trata de un desempleo de larga duración; en más de la mitad de las familias extranjeras (62,8%) está empleado un sólo componente, mientras que en el 13,0% de ellas no hay ningún empleado (eran el 11,5% en 2011).

El mundo de las empresas

Las empresas extranjeras (incluidas las individuales con titulares nacidos en el extranjero y las sociedades de personas o de capitales con más de la mitad de los socios o administradores nacidos en el extranjero) son 477.519, el 7,8% del total nacional, con un aumento anual del 5,4%, a pesar del mayor coste de los intereses sobre los préstamos para ellos. Se trata de empresas que producen un valor adjunto estimado en 7.000 millones de euros, que merecerían un mayor soporte, sobre todo porque los aspirantes empresarios extranjeros están dispuestos a comprometerse en sectores de innovación y en actividades de importación y exportación que pueden ser beneficiosas tanto a Italia como a los países de origen.

Los costes y los beneficios de la inmigración para las Cajas del Estado

La relación entre gasto público para la inmigración, por una parte, y aportaciones, en cotizaciones a la seguridad social e impuestos pagados por los inmigrantes, por otra, demuestra que, aun en la hipótesis menos favorable de cálculo (la del gasto per cápita), en 2011 los ingresos del Estado por manos de los extranjeros fueron 13.300 millones de euros, mientras que los gastos mantenidos para ellos fueron de 11.900 millones, con una diferencia a favor del país de 1.400 millones. Por tanto, la objeción tan socorrida de que la integración de los inmigrantes cuesta demasiado a Italia no tiene ningún reflejo en el análisis de las voces de gasto y en el marco que de ellas deriva. Es cierto, al contrario, que Italia sostiene gastos de cierta importancia más que por las políticas de integración, para las intervenciones de lucha contra la irregularidad o de gestión de los flujos, en una óptica de emergencia (se gastaron más de 1.000 millones de euros entre 2005 y 2011, para los Centros de Identificación y Expulsión, Centros de Primer Auxilio, Centros de Acogida, Centros para demandantes de Asilo y refugiados), y sobre todo que, tanto a nivel público como social, habría que estar más atentos a la introducción de elementos de sistema que

puedan garantizar la continuidad y la eficacia de las intervenciones.

El mundo de la escuela.

Los estudiantes extranjeros en el curso 2012/2013 han sido 786.650, el 8,8% del total (pero se llega al 9,8% en la escuela de la infancia y primaria). Han aumentado en 30.691 (+4,1%) en el último curso y son muy numerosos sobre todo para algunas comunidades (los rumanos son 148.002, casi un cuarto del total, los albaneses son unos 100.000, así como los marroquíes). En 2.500 escuelas (el 4,6% del total nacional) superan el 30% de los matriculados y, a este respecto, la misma Ministra de Educación, Maria Chiara Carrozza, ha recomendado que no se subrayen las dificultades y que se recurra, al definir los números y la composición de las clases, a una flexibilidad relacionada con las situaciones y los medios disponibles, sobre todo teniendo en cuenta que el 47,2% de los estudiantes extranjeros ha nacido en Italia (se llega al 79,9% en la escuela de la infancia y al 59,4% en la primaria).

Inmigración y delincuencia.

Partiendo de episodios concretos de delincuencia que catalizan la atención de los medios de información se suele pintar negativamente todo el fenómeno migratorio. En el *Dossier*, confrontando los datos de la población italiana con los de los inmigrantes según criterios uniformes, se evidencia que en Italia el aumento de las denuncias contra extranjeros ha sido constantemente menor que el aumento de las presencias; los extranjeros en regla tienen una tasa de criminalidad equiparable a la de los italianos; entre los irregulares inciden mucho los delitos relacionados con la situación misma de irregularidad.. El número de los extranjeros sobre los cuales calcular la tasa de criminalidad es mucho más amplio que el que se utiliza generalmente, incluyendo también los que no están inscritos en los padrones municipales. Se puede por tanto reafirmar que la exposición de los inmigrantes a la delincuencia está conectada con condiciones de marginalidad social e irregularidad jurídica.

El panorama de las discriminaciones

Los migrantes presentan diversidades que a menudo suscitan resistencias u oposición abierta, en particular cuanto su fisonomía hace evidente su origen extranjero o cuando profesan religiones distintas y con mucha visibilidad en el espacio público (come el Islam). Los gitanos Rom (unos 150.000 entre italianos y extranjeros) son el emblema de la estigmatización. El presunto "sentido común" utilizado para relacionarse con sus comunidades ha sido repetidamente censurado por jueces y organismos internacionales, que han recordado que las condiciones de marginación y "guetización" en que se encuentran van contra la garantía de sus derechos.

Los extranjeros siguen encontrando dificultades en varios sectores como la casa (las adquisiciones de inmuebles por parte de inmigrantes han disminuido notablemente en los años de la crisis económica, pasando de los 135.000 de 2007 a poco más de 45.000 en 2012, sobre todo porque las hipotecas son más difíciles de obtener y pagar y cubren un porcentaje reducido del valor del bien adquirido. Los alquileres inciden en un 40% sobre la renta de los extranjeros y en un 30% para los italianos), el trabajo (el 41,2% de los inmigrantes ocupa un puesto inferior a sus aptitudes, por no hablar del trabajo sumergido que tiene como consecuencia un alto porcentaje de accidentes laborales no denunciados, unos 164.000 al año, según estimaciones del INAIL), la escuela (carencia de intervenciones de apoyo para los recién llegados y alto grado de dispersión escolar y orientaciones selectivas, que llevan a los estudiantes extranjeros a optar en un 80,7% de los casos por escuelas secundarias de carácter técnico o profesional), la sanidad (sólo 6 Regiones han ratificado formalmente el acuerdo para superar las desigualdades de acceso de los inmigrantes a los servicios sanitarios) y por último el ámbito jurídico-institucional (Los jueces

del Tribunal Constitucional se han pronunciado varias veces contra casos de exclusión de ciudadanos extranjeros de determinados derechos y prestaciones del Estado de Bienestar).

También hay que recordar que, aun después de numerosas propuestas, todavía no se ha llegado a la aprobación de una ley orgánica sobre la libertad religiosa, que supere la normativa de 21929 sobre los "cultos admitidos" y los acuerdos con las confesiones "distintas de la católica". El Observatorio sobre pluralismo religioso, instituido en el seno del Ministerio de Interior registra 3.300 Entes religiosos operantes en Italia, aumentados sobre todo a partir de los movimientos inmigrantes de los últimos años (eran sólo 500 en 1997). Se encuentran muchas dificultades en cuanto a la disponibilidad de lugares de culto adecuado, aunque no faltan buenas prácticas de encuentro, diálogo y colaboración.

Según el ENAR (European Network Against Racism), además de las discriminaciones directas, también debe hablarse de un racismo difundido y cotidiano, que consiste en actitudes, comportamientos. Se encuentran acciones de discriminación en el acceso a los lugares de atención al público, así como una super-representación estadística de los inmigrantes en el control de documentos, perquisiciones y comprobaciones administrativas. En otros casos se habla de "racismo utilitario", el que lleva a aceptar al ciudadano extranjero sólo porque nos es necesario y avanza grandes exigencias.

Perspectivas de actuación

En Italia existe un conjunto nada despreciable de leyes de las que se dispone para luchar contra las discriminaciones, como por ejemplo la Ley 654/1975 de aplicación de la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial de 1965, o el Decreto legislativo 215/2003 de transposición de la directiva comunitaria 2000/43/CE. Sin embargo, según el ONU (CERD), la aplicación de la normativa es insuficiente y, cuando se infligen condenas se recurre normalmente a la suspensión condicional de la pena. Es difícil gestionar las diversidades de nacionalidad, lengua, cultura y religión, sobre todo en esta larga fase de crisis. El *Dossier* evidencia tres posibles ámbitos de intervención sobre los cuales insistir para la superación de las discriminaciones difundidas y la total afirmación de los derechos y de la igualdad de oportunidades: el uso del lenguaje, la cuestión de la ciudadanía y los recursos para la integración.

Superar el discurso racista y xenófobo es también una cuestión de lenguaje, como ha subrayado la misma Comisión que actúa en Europa contra el racismo y la intolerancia, señalando como negativo el lenguaje utilizado en Italia por algunos políticos y periodistas, contrario al código deontológico sobre migrantes y demandantes de asilo firmado en 2008 por los representantes de los periodistas italianos.

De gran relieve es la cuestión de la ciudadanía. Se sigue discutiendo sobre si la adquisición de la ciudadanía italiana debe ser una etapa del recorrido de integración o una opción para el inmigrante al final del proceso mismo (o el reconocimiento final por haberlo realizado), sin tener en cuenta que para los hijos de inmigrantes nacidos directamente en Italia este país representa prácticamente el único contexto de vida y de socialización. Mientras tanto, se han presentado 14 proyectos de ley de reforma de la actual normativa, destinados sobre todo a facilitar las condiciones de acceso de los "extranjeros" nacidos en Italia, pero yacen todos en el Parlamento, aunque una encuesta realizada en 2012 por el ISTAT haya atestiguado que el 72,1% de los italianos sería favorable.

Los datos demuestran que en Italia la pobreza afecta a una familia con componentes extranjeros más del doble que a una familia de ciudadanos italianos. Las características de esta fase requieren, por tanto, sostener con mayor empeño los recorridos de inserción, de abatir todos los elementos que la obstaculizan y, por lo tanto, dedicar los recursos

necesarios para predisponer al país a un futuro en que los inmigrantes constituyan inevitablemente una parte esencial. Es necesaria una renovación generalizada de mentalidad y un compromiso constructivo y compartido para hacer de Italia un país más inclusivo, como se afirma en la introducción del *Dossier 2013*.

REINO UNIDO

LIBERTAD DE MOVIMIENTO EN EUROPA MÁS RESTRINGIDA

El primer ministro británico, David Cameron, ha hecho público en un artículo publicado el día 27 de noviembre en el *Financial Times* su visión de cómo debería tratarse la libertad de movimiento dentro de la Unión Europea y la necesidad urgente de cambiar las normas que la regulan.

Preocupado por la inminente supresión de las restricciones de controles fronterizos para nacionales procedentes de Rumania y Bulgaria a partir del 1 de enero próximo, el primer ministro quiere cambiar las reglas para que nadie pueda llegar a Reino Unido y esperar obtener beneficios sociales inmediatamente. Entre las medidas que propone se encuentran:

- No se tendrá derecho a solicitar beneficios sociales durante los primeros tres meses desde la llegada del inmigrante a Reino Unido. Transcurrido el primer trimestre, tampoco se abonarán indefinidamente. Solo podrán reclamarse por un tiempo máximo de seis meses, en el caso de que puedan demostrar que tienen auténticas perspectivas de empleo.
- También se endurecerán los requisitos para acceder a las ayudas públicas y se impondrá un nuevo umbral mínimo de ingresos. Si no se cumplen estos requisitos, se interrumpirá la posibilidad de acceder a prestaciones sociales, como el denominado complemento a los ingresos.
- Tampoco tendrán derecho a recibir la ayuda a la vivienda los demandantes de empleo recién llegados.
- Propone deportar a los que mendiguen y a los “sin techo”, no permitiéndoles la entrada durante un plazo de 12 meses.
- Quiere imponer medidas drásticas a aquellas empresas que contraten trabajadores por debajo del salario mínimo, imponiendo multas de hasta 20.000 libras por cada trabajador.

El primer ministro dice contar con el apoyo de otros países europeos también afectados por el flujo masivo de inmigración, como son Austria, Alemania y Países Bajos y trabaja conjuntamente con éstos para abordar el concepto de la libertad de movimiento a una base más razonable, sugiriendo que una posibilidad sería la de exigir a un nuevo país que alcance un determinado nivel de renta per cápita antes de tener acceso pleno. Además de poder conferir a los Estados Miembros la posibilidad de imponer cupos a la inmigración procedente de la UE cuando se hayan alcanzado un cierto nivel dentro de un mismo año. David Cameron intentará en la cumbre que tendrá lugar hoy en Lituania buscar apoyos entre sus socios europeos para limitar el derecho a la libre circulación.

Las nuevas propuestas del primer ministro británico vienen a endurecer, aún más, la política migratoria del Gobierno de coalición, dado que en estos momentos se está tramitando en el Parlamento el proyecto de Ley de Inmigración. Éste proyecto se crea con el fin de impedir a los inmigrantes usar los servicios públicos a los que no tienen derecho, reduciendo así el efecto llamada que anima a los extranjeros a venir a Reino Unido y facilitar la expulsión de aquellos que estén ilegalmente en el país, asegurando que el sistema de inmigración trata de manera favorable a los inmigrantes legales y trabajadores mientras que adopta medidas contundentes contra aquellos que se encuentran en el país de forma ilegal.

Antecedentes

En su programa electoral el partido conservador tocaba el tema de la inmigración. Aunque se decía que este fenómeno contribuía a enriquecer la nación, el partido liderado por David Cameron prometía reducir el saldo migratorio a decenas de miles al año, pero no daba ningún detalle de cómo lo llevaría a cabo. Asimismo, también prometía limitar la inmigración, frenar la llegada de trabajadores no cualificados y controles de transición para los nuevos miembros de la UE, si bien dejaba claro que un Gobierno liderado por el partido conservador no tendría forma de restringir la llegada de trabajadores europeos.

En febrero de 2012, el Ministerio de Interior anunciaba que los inmigrantes extracomunitarios que residieran en el país deberían ingresar un salario mínimo anual a concretar para poder permanecer en el país una vez pasados cinco años.

En junio de 2012, el primer ministro declaraba que Reino Unido estaba preparado para tomar medidas y evitar un flujo masivo de inmigrantes procedentes de Grecia si el país abandonaba la eurozona.

En octubre de 2012, David Cameron, en respuesta a las inquietudes expresadas en el seno del congreso anual de su partido, anunciaba que pensaba revisar la directiva sobre libertad de movimiento de los inmigrantes comunitarios para residir y trabajar en el Reino Unido.

En enero de 2013, el Gobierno británico propone iniciar una campaña de imagen negativa del país para disuadir a los nacionales de Rumania y Bulgaria de venir al país. El plan consistía en amplificar los aspectos negativos de la vida en Gran Bretaña y exigir que vengan con medios suficientes para su manutención al menos 6 meses, así como con un seguro privado.

En febrero de 2013, el ministro de Trabajo y Pensiones, Iain Duncan Smith, manifestaba que el Gobierno tenía la intención de obligar a que los inmigrantes comunitarios residieran en Reino Unido durante un año antes de que pudieran ser beneficiarios de prestaciones. Recalcando que el Gobierno se había comprometido con el electorado a reformar los reglamentos comunitarios con el objetivo de poner fin al flujo de inmigrantes que se aprovechan de las ventajas del sistema público de prestaciones.

En marzo de 2013, el Gobierno empezó a examinar fórmulas para frenar la inmigración. Ante la inminente llegada de los inmigrantes procedentes de Rumania y Bulgaria, se proponen medidas que van desde un endurecimiento de las condiciones para tener acceso a la vivienda, a las prestaciones sociales y a la atención médica hasta la posibilidad de que todas las prestaciones sociales sean de tipo contributivo, lo que significaría que sólo aquellos que hayan vivido y cotizado en el país tendrían derecho a ellas.

En julio de 2013, el Gobierno proseguía con su campaña contra el uso ilegítimo de los servicios públicos sanitarios de los residentes no británicos, buscando incluir una tasa para todos los inmigrantes que se queden en Reino Unido más de 6 meses.

Por último, en octubre de 2013, la ministra de Interior, Theresa May, presentaba en el Parlamento el proyecto de Ley de Inmigración, que en estos momentos se encuentra en trámite parlamentario.