



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 175

Enero 2014

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:270-14-029-8

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

Argentina.-6

- La inflación es un problema de todos

Dinamarca.-8

- Aprobados los presupuestos generales de 2014

Francia.-10

- Comentario general

Grecia.-13

- Comentario general

Italia.-17

- Comentario general

Reino Unido.-23

- Comentario general

Rumanía.-25

- Comentario general

SEGURIDAD SOCIAL

Argentina.-29

- Jubilaciones: Argentina tiene los haberes más altos y la mayor cobertura de América Latina

Bélgica.-32

- Reforma del Bonus de Pensión: Un nuevo incentivo para prolongar la vida laboral
- Medidas para relanzar el sector Horeca

Dinamarca.-37

- Acordado un nuevo sistema de incapacidad temporal
- Aprobada la ley del subsidio temporal de desempleo

EE.UU.-40

- La protección social de la maternidad y la paternidad en EE.UU. y Puerto Rico*

Italia.-47

- Balance Social 2012 del Instituto Nacional de Prevención Social

Reino Unido.-53

- Efectos positivos de la introducción del tope máximo a las ayudas sociales

Rumanía.-55

- Cambios en el sistema de sanidad rumano

MERCADO DE TRABAJO**EMPLEO/DESEMPLEO****Alemania.-57**

- La Agencia Federal cierra el año con menos de 3 millones de desempleados

Bélgica.-62

- Plan de acción del gobierno contra el dumping social
- Informe sobre el desempleo en diciembre

Canadá.-68

- Situación del mercado de trabajo

EE.UU.-70

- Situación del mercado de trabajo en diciembre

Francia.-74

- El contrato a tiempo parcial y el contrato temporal
- Panorama de las ayudas destinadas a la contratación

Grecia.-92

- Los datos de la tercera encuesta trimestral

Irlanda.-96

- Situación del mercado de trabajo

Italia.-100

- Los datos provisionales de noviembre

Reino Unido.-104

- Situación del mercado de trabajo

Rumanía.-106

- Situación del mercado de trabajo en octubre

FORMACIÓN PROFESIONAL**Alemania.-109**

- La formación profesional dual experimenta un retroceso histórico

Francia.-112

- Anteproyecto de reforma de la formación profesional
- Medidas de aprendizaje, descentralización y empleo del anteproyecto de ley de formación profesional

Suecia.-117

- Nuevo contrato de formación con aprendizaje para los jóvenes

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Alemania.-120**

- Mas participación femenina en las juntas directivas de las grandes empresas*

Argentina.-124

- Risas y llantos por casi un mes de días festivos en 2014
- La tasa de inflación iguala el crecimiento de los salarios

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES**Italia.-130**

- Medidas de lucha contra la pobreza

MIGRACIONES

Alemania.-133

- Sigue creciendo la cifra de inmigrantes

Reino Unido.-137

- Nueva prueba de residencia habitual

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

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

ARGENTINA

LA INFLACIÓN ES UN PROBLEMA DE TODOS¹

Hace varios años los argentinos sufrimos el flagelo de la inflación que nos come nuestros salarios sin que aparentemente podamos hacer nada. A su vez, escuchamos todo el tiempo interpretaciones de por qué nos llueve esta plaga, que además de la Argentina afecta a un puñado de otros países, como Venezuela, Irán, Malawi y Sudán. Oímos que la inflación se produce por la existencia de empresarios inescrupulosos, un fenómeno que aparentemente parece ser exclusivo de este puñado de países. Debe ser que en Brasil, Perú, Indonesia, Tailandia, por citar algunos, los empresarios son buenos y que imbuidos de una gran conciencia social no aumentan los precios aun pudiendo hacerlo. Claro, con empresarios así, cualquiera.

Pero todo eso no es cierto. La inflación se produce porque el Gobierno emite dinero para financiar el desequilibrio entre sus gastos y sus ingresos. Esa emisión aumenta la oferta de pesos en la economía, y como cualquier bien cuya oferta sube, su precio cae. La inflación es el reflejo de un peso que cada vez vale menos. Es el resultado directo del uso indiscriminado de la emisión para financiar el gasto.

Es importante entender que la inflación es simplemente un mecanismo de recaudación para comprender tres temas. El primero es que el Gobierno es el responsable directo del fenómeno. El segundo, que al operar como un impuesto que recauda los pesos que se emiten a costa de una caída en el salario real, la solución del problema puede tener dos posibilidades. En una, el Gobierno podría subir otro impuesto y reducir la emisión. Esto no cambiaría radicalmente la situación de las familias ni del Gobierno. Lo que se paga hoy con la pérdida de valor adquisitivo se pagaría con otro impuesto. La otra es bajar el gasto y con ello la necesidad de emitir y la inflación. Esto favorecería a las familias a costa del Gobierno (éste se quedaría con menos impuestos y tendría que gastar menos y las familias pagarían menos y podrían gastar más). El tema acá es si hay algo para bajar. AySA (Empresa de provisión de aguas de Argentinas), Aerolíneas, Fútbol para Todos y Arsat (Empresa de implementación de las políticas de Estado en materia de telecomunicaciones, radiodifusión e Internet). son los candidatos adecuados, pero lo que el Gobierno gasta en estas cuatro cosas suma sólo unos 20.000 millones de pesos y, aunque son gastos innecesarios en el presupuesto de todos los argentinos, sólo ayudan a resolver un pedazo del problema cuando el Gobierno emite entre 70 y 100.000 millones de pesos por año. El tercer punto es que bajar la inflación no es recesivo. Si el Gobierno gasta menos y emite menos, la gente tendrá un inmediato alivio en su bolsillo y gastará más. Que bajar la inflación no es recesivo debería ser obvio por el hecho de que si lo fuera, todos los países del mundo que tienen baja inflación estarían sumergidos en una larga recesión.

En definitiva, el tema de la inflación se produce por una lucha distributiva. Pero no de asalariados y empresarios, sino del Gobierno con los ciudadanos. El primero usa la emisión para apropiarse de recursos del sector privado. La solución tiene dos vertientes: o el Gobierno le saca dinero de otra manera a la gente o decide gastar un poco menos y así castigarla menos con el impuesto inflacionario.

Con este diagnóstico, el bloque Pro (Partido opositor que gobierna en la Ciudad de Buenos Aires) en la Cámara de Diputados ha decidido ofrecer una agenda para resolver gradualmente el tema de la inflación. Ésta tiene 8 puntos que ponemos sobre la mesa para un debate y en la búsqueda de consensos con el resto de los bloques y el FPV (Frente Para la Victoria, que es el partido gobernante)

¹Autor Federico Sturzenegger-diputado nacional del PRO, publicado en Diario La Nación

Las propuestas incluyen la independencia del Indec (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) y la actualización de los valores de mínimos no imposables de Ganancias, de las bandas del monotributo y de la AUH (Asignación Universal por Hijo). Si estos valores no se redeterminan, el Gobierno todos los años cobra más y gasta menos. También sugerimos extender la percepción de la AUH en los tres primeros años de trabajo formal, para paliar el efecto disuasivo a la formalización que se ha encontrado como único efecto negativo de ese beneficio. Una de las consecuencias más negativas de la inflación es la eliminación del crédito, sobre todo el de largo plazo para la vivienda. Para paliar este efecto sugerimos permitir créditos hipotecarios con capital indexado al costo de vida, que permitirían bajar las cuotas de a aproximadamente un tercio de los valores actuales y darle acceso a la vivienda a casi toda la población. En línea, se debería reconvertir el plan Procrear (iniciativa del Gobierno Nacional que concede créditos hipotecarios para la construcción, ampliación, terminación y refacción de viviendas, como así también para adquirir aquellas que son construidas por el Programa a través de desarrollos urbanísticos) a este mecanismo de préstamos que preservaría el capital de nuestros jubilados, en vez de licuarlo velozmente como se está haciendo ahora (también pedimos que la Anses no opere más en el mercado de "contado con liqui" malvendiendo sus títulos públicos con una pérdida patrimonial que deberá ser pagado con más impuestos o más inflación en el futuro). Pero sobre todo comprometemos nuestro apoyo para generar un presupuesto que en tres años elimine el financiamiento inflacionario. Esto quiere decir que Pro está dispuesto a acompañar al FPV en un trabajo a conciencia para eliminar gastos que no le reportan nada a la sociedad y encontrar los mecanismos de financiamiento para el gasto que decida mantenerse. A medida que ese financiamiento inflacionario se reduzca se adecuará la Carta Orgánica del Banco Central, limitando la posibilidad de emitir pesos, para que el próximo gobierno no pueda volver a las andadas.

La agenda de la inflación no es la agenda de un partido, sino la de todos. Pero para combatirla es necesario hablar la verdad, no sólo reconociendo la verdadera magnitud del problema sino también los orígenes del flagelo. La oposición está dispuesta a contribuir y colaborar para resolver el problema. Solo falta que el Gobierno también se decida.

La inflación es “la madre de todos los problemas”²

Ricardo Delgado, referente económico del Frente Renovador (nuevo partido opositor que ganó las recientes elecciones en la provincia de Buenos Aires, encabezado por Sergio Massa) advirtió que la inflación es "la madre de todos los problemas" que afectan a la economía argentina y aconsejó "atacarla de manera inteligente, racional y consistente, no con acuerdos de precios que, como en la época de Guillermo Moreno (antiguo Secretario de Comercio) , fracasaron todos".

Delgado apuntó que "el Gobierno, que se jactó de que no iba a aplicar un ajuste, está haciendo el peor de los ajustes, un ajuste desordenado y sin programa".

"El problema de fondo es que la Argentina aceleró su tasa de inflación y en estos dos meses la inflación se acomodó en un 3 por ciento mensual", sostuvo.

² Fuente: Diario El Cronista

DINAMARCA

APROBADOS LOS PRESUPUESTOS GENERALES 2014

El Gobierno minoritario (Partidos Socialdemócrata, Social-Liberal y Socialista Popular) ha pactado los Presupuestos Generales con el Partido Liberal y el Partido Conservador. En el área socio-laboral destacan los siguientes aspectos:

Desgravación fiscal para personas trabajadoras.

Se adelanta la entrada en vigor de las medidas previstas en la reforma fiscal mediante las cuales se procede a incrementar la desgravación fiscal, a la que tienen derecho las personas trabajadoras, que asciende al 7,65% del salario anual en el año 2014 y al 8,75% del salario anual a partir del año 2017. Esto significa que la desgravación personal de los trabajadores será de un máximo de 25.000 coronas danesas (aprox. 3.333 €) para el 2014 y de 28.600 coronas danesas (aprox. 3.813 €) en el 2018.

Desgravación fiscal para familias monoparentales.

También se adelanta la entrada en vigor de la desgravación extraordinaria adicional para los progenitores de familias monoparentales, con objeto de incentivar la rentabilidad del empleo de este colectivo. El acuerdo implica que la desgravación extraordinaria concedida a los trabajadores de familias monoparentales ascenderá al 5,4% del salario anual, con un tope de 17.700 coronas anuales. Esto significa que las familias monoparentales obtendrán una desgravación total anual equivalente a un máximo de 42.700 coronas danesas anuales (aprox. 5.693 €).

Medidas destinadas a hacer rentable la actividad laboral.

Se ha acordado hacer más rentable el trabajo de jornada parcial para los beneficiarios del salario social³ (renta mínima garantizada). Según las normas actuales, pocos perceptores del citado salario social obtienen un beneficio económico al aceptar un empleo de jornada parcial. Por este motivo, se ha decidido disminuir los coeficientes reductores del salario social por rentas laborales. La cuantía exenta de deducción del salario social por concepto de rentas laborales se incrementará de 15 coronas por hora trabajada (aprox. 2 €) a 25 coronas (aprox. 3,5 €). Esta medida hará rentable el trabajo de los beneficiarios del salario social al aceptar un empleo de jornada parcial. Se prevé que esto contribuirá a incrementar el empleo estructural en 300 personas de jornada completa.

“Rotación de empleo⁴”.

Se destinarán 1.200 millones de coronas (aprox. 160 millones de €) a la “rotación de empleo”. Los partidos que han pactado los Presupuestos Generales para el 2014 han decidido que la rotación de empleo en una medida importante en la labor de los municipios destinada a asegurar que los desempleados obtengan conocimientos y experiencia en el mercado laboral, al mismo tiempo que los trabajadores fijos participan en la formación continua. Por ello, se ha decidido mantener los presupuestos destinados a la “rotación de empleo” en el mismo nivel que en el 2013, es decir 1.200 millones de coronas danesas (aprox. 160 millones de €).

³ El salario social o la renta mínima garantizada es una prestación universal, (similar al subsidio por desempleo en España), aunque en Dinamarca no tiene una duración limitada, sino que se abona a todos los ciudadanos mayores de 18 años que no tengan recursos para su manutención.

⁴ Rotación de empleo. Este programa se basa en la contratación de desempleados en puestos públicos o privados para sustituir a los trabajadores fijos que asistan a cursos de formación continua.

Iniciativas contra el “dumping social”

Se ha pactado un acuerdo parcial para evitar el dumping social. El presupuesto destinado a este concepto asciende a 74 millones de coronas anuales durante el período 2014-2017. Los objetivos son los siguientes:

- Impulsar las actuaciones de las autoridades nacionales. Mediante la Ley de Presupuestos Generales del 2013 se incentivó la cooperación transversal de varias autoridades danesas para llevar a cabo los controles contra el “dumping social”. Las autoridades que participaron en los citados controles fueron la Inspección de Trabajo, Hacienda y la Policía. Esta labor ha tenido un gran éxito y, por esta razón, se ha decidido continuarla.
- Mejorar la cooperación bilateral con autoridades extranjeras. Algunas empresas extranjeras intentan esquivar los controles de “dumping social” en Dinamarca, dándose de alta en registros de otros países de la UE en los que no ejercen ninguna actividad. Por ello, se incentivará la cooperación entre las autoridades danesas y las autoridades de otros Estados miembros con objeto de impedir a las empresas que esquiven los controles daneses.
- Controlar el transporte de cabotaje. En los anteriores Presupuestos Generales se introdujeron controles de mercancía extranjera cuyo objetivo fue impedir la competencia injusta. El acuerdo presupuestario para 2014 prevé la continuación de estos controles.

FRANCIA

COMENTARIO GENERAL

El mes de diciembre ha sido rico en acontecimientos socioeconómicos (autorizaciones de apertura de los comercios los domingos, protestas violentas en Bretaña por la situación de la región y en particular por la destrucción de empleo, etc.) pero los más relevantes son: la actividad del ministro de trabajo para combatir el fraude de trabajadores desplazados en seno de la UE, el importante acuerdo alcanzado entre los agentes sociales sobre la formación profesional y la aprobación definitiva por el Parlamento de la ley de reforma de pensiones. Ha sido recurrida ante el “Conseil Constitutionnel”.

Lucha contra el fraude en el desplazamiento de trabajadores

El ministro de trabajo se mostró particularmente activo en el mes de diciembre sobre la lucha contra el fraude en materia de trabajadores desplazados en el seno de la UE. Por ello, acogió positivamente el acuerdo alcanzado en Bruselas sobre una directiva para el desplazamiento.

“Tras meses de difíciles negociaciones, los ministros de trabajo de la UE han alcanzado el 9 de diciembre en Bruselas un acuerdo satisfactorio y ambicioso conforme con la postura defendida con insistencia por Francia” declaró el ministro de trabajo francés, recordando que desde el principio ha mantenido una postura firme para reforzar los controles y el respeto a las reglas de desplazamiento, para poder, así, luchar más eficazmente contra el “dumping” social.

Se han obtenido avances importantes garantizados por el acuerdo:

- Que la lista de documentos que se pueden exigir a las empresas en caso de control sea una lista abierta. Francia establecerá mediante una ley nacional la lista de documentos exigibles a los trabajadores desplazados a Francia. La directiva permitirá implantar reglas en los Estados que no las tenían. Para favorecer la seguridad jurídica de este nuevo marco, la Comisión y los otros Estados deberán ser informados de los documentos que se exigirán en cada país.
- Que las empresas del sector de la construcción y trabajos públicos que subcontratan a otras empresas sean consideradas responsables solidarias, en todos los Estados y sin límites, de las empresas subcontratadas o, si fuera el caso, que se apliquen a las empresas que subcontratan sanciones equivalentes. A partir de ahora será posible establecer una cadena de responsabilidades para luchar eficazmente contra el fraude. Esta directiva protegerá igualmente a los trabajadores desplazados cuyos derechos serán más respetados. Los trabajadores franceses y las empresas que respetan las normas no sufrirán una competencia desleal.

El presidente de la República ha mostrado en el Consejo de ministros de 11 de diciembre, su satisfacción por el acuerdo alcanzado sobre la directiva de desplazamiento: “la adopción de este texto es un punto de partida y una base a partir de la cual los países europeos podrán aplicar una política de lucha contra el dumping social”, declaró

Acuerdo sobre la formación profesional

La negociación sobre la formación profesional, iniciada el pasado mes de septiembre, ha terminado el sábado 14 de diciembre con un acuerdo entre los agentes sociales participantes. De dicho acuerdo se pueden destacar cinco aspectos fundamentales:

- Los desempleados y los trabajadores más precarios, porque son los menos cualificados, podrán, a partir de ahora, beneficiarse más de la formación, gracias principalmente a una aportación financiera anual de 900 millones para los desempleados, frente a los 600 millones que se aportan actualmente.
- La cuenta personal de formación (CPF) tendrá un presupuesto de, aproximadamente, 1.200 millones de euros anuales (frente a 200 millones actualmente presupuestados para el derecho individual a la formación-DIF-) y será una herramienta fundamental para el derecho a la formación.
- Para las empresas, será más fácil aplicar y organizar la formación. Actualmente, las empresas están obligadas a formar, a cargo de la empresa y con un presupuesto mínimo de 0,9% de la masa salarial, a sus trabajadores. Además, abonan una cotización social para la formación profesional de los trabajadores de otras empresas, desempleados, etc. Con las disposiciones del acuerdo, la empresa invertirá, por una parte, en la formación de sus trabajadores elaborando, mediante el diálogo social, un plan de formación. Por otra parte, la empresa contribuirá hasta un 1% de la masa salarial (es un nuevo “1% formación”) a todos los dispositivos compartidos (“mutualisés”) de la formación profesional, principalmente la cuenta personal de formación (CPF) y el permiso individual de formación (CIF).
- Siguiendo la línea de las reformas señaladas por la ley de reforma laboral (“loi desécurisation de l’emploi”), se reforzará en las empresas el diálogo social sobre la formación, gracias a la posibilidad de negociar los objetivos del plan de formación, así como la alimentación de la cuenta personal de formación (concediendo más horas para los menos formados, etc...). Se tratará de una negociación sobre los medios afectados a la formación, que no será nada fácil.
- Por último, la simplificación de los principios de recaudación y gestión de recursos económicos (unida a la simplificación establecida para la reforma del aprendizaje) favorecerá una reducción significativa de los gastos de gestión del sistema de formación profesional. Por otra parte, la ley establecerá una clarificación importante para distinguir la financiación de la formación de la financiación de las organizaciones patronales y sindicales. Habrá una financiación específica y transparente para los medios del diálogo social, desconectada de la financiación de la formación profesional.

Un anteproyecto de ley ha sido entregado a las organizaciones sindicales. El proyecto de ley se presentará en el consejo de ministros de 22 de enero de 2014.

Proyecto de ley de reforma de la jubilación

La ley de reforma de la jubilación (“Loi garantissant l’avenir et la justice du système de retraites») ha sido definitivamente aprobada por la Asamblea Nacional el 18 de diciembre.

El debate parlamentario ha estado marcado por el desacuerdo reiterado entre la Asamblea Nacional y el Senado.

El texto ha sido recurrido ante el “Conseil constitutionnel” el 19 de diciembre por más de 60 diputados, como lo prevé el artículo 61-2 de la Constitución.

Un comunicado del Ministerio de de Asuntos Sociales y Sanidad, cuya ministra titular ha defendido el proyecto ante el Parlamento, informa que el texto aprobado ha sido precedido de un periodo de concertación de más de un año. La ministra Marisol Touraine se congratula de la aprobación de esta “gran reforma de progreso social, que garantiza a cada francés, sea cual sea su edad, poder beneficiarse de una pensión cuando alcance la edad requerida”

Según el Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad, la ley contiene tres tipos de medidas cuyo objetivo es:

- Asegurar la continuidad del sistema;
- Aumentar la igualdad en materia de jubilación;
- Simplificar el acceso de los franceses a la información y a las gestiones sobre su jubilación.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Grecia ha vivido en 2013 su sexto año consecutivo de recesión y, a pesar de haber mejorado en algunos indicadores -déficit primario y facturación turística-, la política de austeridad redujo aún más el nivel de vida de sus ciudadanos, que vieron cómo la polarización política desembocaba en violencia.

Tras seis años de sacrificios los griegos terminan el año con un 40% menos de ingresos disponibles que antes del comienzo de la crisis, mientras que en este periodo el producto interior bruto (PIB) se ha contraído un 25 %.

Grecia acaba el año con una población poco esperanzada de que la situación se invierta en un futuro inmediato y un Gobierno que debe asumir la difícil tarea de estrenar año asumiendo la Presidencia rotatoria de la Unión Europea, en un semestre en el que además se celebran elecciones europeas y municipales, que serán vistas como un plebiscito a las políticas de Samarás.

Ante la próxima Presidencia de turno de la Unión Europea, el Gobierno griego ha definido sus prioridades. En primer lugar, la inmigración y su gestión por parte de la UE. La presidencia griega enfocará el problema migratorio en tres pilares: salvaguardia y protección de fronteras, la corresponsabilidad entre europeos y la cooperación con países terceros.

Las otras prioridades de la presidencia griega son: el crecimiento económico y el empleo, la política marítima y la unión bancaria.

La presidencia griega será austera. Se gastarán como mucho 50 millones de euros y esto cubrirá los gastos de todas las reuniones y de todos los Ministerios.

En cuanto a la labor parlamentaria de diciembre, cabe señalar la aprobación de un nuevo impuesto inmobiliario, un gravamen polémico incluso en las propias filas de la coalición gubernamental por incluir por primera vez una tasación de los terrenos agrícolas y elevar aún más la presión fiscal.

A favor votaron 152 diputados de los dos partidos de la coalición gobernante y en contra 143 diputados de los de la oposición, además del parlamentario Vyron Polídoros de la gubernamental Nueva Democracia, quien acto seguido fue expulsado de su grupo. Tras esta expulsión, la coalición de Gobierno se queda con una estrecha mayoría de dos diputados del total de 300 escaños con que cuenta el Parlamento.

La controvertida ley unifica el impuesto sobre la propiedad inmobiliaria y una tasa "extraordinaria" sobre la vivienda, introducida en otoño de 2011 y cobrada conjuntamente con la factura de la luz. En principio estaba previsto que esta tasa "extraordinaria" tuviera carácter provisional y dejara de existir a partir del próximo año. En cambio, con el nuevo impuesto unificado, el Gobierno de Samarás ha garantizado que la tasa provisional se convierta en permanente, si bien con otra denominación.

Hasta 2008, los griegos no tenían que pagar impuestos por sus propiedades inmobiliarias. A partir de ese año, el primero de la crisis económica, se introdujo una pequeña tasa a todas las viviendas. Desde entonces hasta la entrada en vigor de esta nueva ley, el impuesto sobre los bienes inmobiliarios se ha disparado en un 700 %, según la Federación

Panhelénica de Propietarios, quien ha denunciado que esta elevada carga tributaria es una de las causantes de la fuerte caída de los valores comerciales de la vivienda.

El Gobierno espera recaudar el próximo año 2.650 millones de euros con este impuesto.

El Parlamento también aprobó, esta vez por amplia mayoría, la suspensión de la financiación pública del partido neonazi Amanecer Dorado, acusado de estar involucrado en actividades criminales. La comisión de Ética del Parlamento recomendó la votación, que contó con el respaldo de la mayoría de la cámara (241 votos a favor de los 272 diputados presentes), como se preveía después del debate previo entre los portavoces parlamentarios.

El portavoz del partido neonazi, Ilias Kasidiaris, tachó el procedimiento de “ilegal”, “anticonstitucional”, “inválido” y “vergonzoso” y acusó al Parlamento de “eliminar la presunción de inocencia”.

La diputada de Griegos Independientes, Jrisula Yataganas, justificó el rechazo de parte de los parlamentarios de su partido por considerar que la justicia aún no se ha pronunciado sobre la culpabilidad de los políticos imputados. “No podemos suspender la financiación de Amanecer Dorado porque, aunque se ha detenido al líder y a algunos diputados, no hay una sentencia firme”, aseguró la parlamentaria.

El resto de formaciones que votaron a favor coincidió en que el dinero de los contribuyentes griegos no puede ser utilizado para financiar a una organización criminal.

La suspensión de la financiación pública de la formación neonazi se produce después de que a finales de noviembre el Parlamento griego aprobara, también con una amplísima mayoría, la ley que permite suspender la financiación estatal a partidos involucrados en actividades criminales, como se presume ocurre en Amanecer Dorado. Esta normativa establece la posibilidad de cortar la financiación pública de un partido, si una quinta parte de sus diputados o miembros del órgano central están acusados formalmente o han sido detenidos en relación con actividades criminales o terroristas.

En 2013, Amanecer Dorado percibió 873.114,73 euros de financiación estatal y, al menos, dos millones de euros más de financiación privada, según los medios griegos. Tras la aprobación de esta ley, en 2014 el partido neonazi dejará de percibir dinero de las arcas del Estado.

Situación económica y social

La economía griega está en “la senda de la estabilización” y el próximo año conocerá la salida de la recesión, tras seis años con caídas del PIB, aunque los riesgos no se han evaporado debido a la “incertidumbre política”, señaló el Banco de Grecia en un informe enviado hoy al Parlamento y al Gobierno.

La institución bancaria central griega asegura en su informe sobre política monetaria que “resulta razonable prever que 2014 verá el fin de la recesión y el inicio de la recuperación”.

Según el Banco de Grecia, el PIB crecerá un 0,5 % el próximo año, frente al 0,6 % previsto por el Gobierno en sus presupuestos y el -0,4 % indicado recientemente por la OCDE.

La mejora de las perspectivas se debe a la “consolidación fiscal” de las cuentas públicas, que este año logrará finalmente un superávit primario (antes del pago de la deuda), y al superávit también en la balanza por cuenta corriente, debido a una reducción de las importaciones, un ligero aumento de las exportaciones y al incremento de los recibos del turismo extranjero.

“Las expectativas nacionales e internacionales han mejorado y la confianza arraiga. Estos acontecimientos favorables han comenzado a alimentar la economía real”, opina el informe.

De cara a 2014, el Banco de Grecia prevé una mayor contribución de la demanda externa, a través del turismo y las exportaciones, así como de un “pequeño incremento” en las construcciones no residenciales.

Al mismo tiempo, considera que los ingresos disponibles reales dejarán de caer dada la tendencia deflacionaria de los precios iniciada durante este año 2013 como respuesta a una menor demanda y a la reducción de los costes laborales.

Este hecho, señala el Banco central, lleva a una reestructuración de la oferta hacia sectores más productivos, especialmente aquellos de la industria con potencial exportador internacional, lo que podría contribuir a “una mejora de la competitividad, a la creación de empleo y al crecimiento sostenible”.

De acuerdo con el informe, el paro podría descender un 1% durante 2014, desde una tasa del 27,5 % actual.

Por otro lado, la institución considera un éxito el “radical” proceso de reestructuración bancaria y recapitalización que ha llevado a que el sector tenga “menos bancos” pero “más resistentes y en mejor posición para explotar las economías de escala”.

Sin embargo, el sector bancario de Grecia aún se enfrenta a graves obstáculos y el Banco de Grecia considera que el crédito será limitado a corto plazo.

Una de las razones es la acumulación de créditos morosos -”lo que hace a los bancos reacios a conceder nuevos préstamos y les priva de los ingresos de los pagos de intereses que podrían ser reciclados en la concesión de nuevos créditos”- y la otra es la baja demanda de créditos debido a la reducción de la inversión, del consumo de los hogares y de los precios del mercado inmobiliario.

Para que el grifo del crédito vuelva a abrirse en Grecia, algo que el Banco de Grecia sólo ve a medio plazo, se requiere una mejor gestión de la cartera de préstamos morosos y un incremento de la confianza en Grecia y sus bancos, para que éstos puedan regresar a los mercados internacionales.

En contra de la recuperación de la confianza, el Banco de Grecia considera que “uno de los mayores factores de incertidumbre” es el clima político, “marcado por la polarización y la abierta confrontación, en un momento en que se necesita justamente lo contrario”.

El Banco de Grecia se muestra preocupado de cara a 2014, cuando habrá elecciones locales, regionales y europeas en Grecia, lo que “podría agravar la confrontación política” en un momento en que las “reformas estructurales” son cruciales y se deberá discutir con los socios europeos la reestructuración de la deuda.

Tras el anuncio, por parte del Presidente del Eurogrupo, Jeroen Dijsselbloem, de que Grecia ha cumplido con los compromisos acordados con la Troika, el país ha recibido el siguiente tramo del programa de rescate, que asciende a 1.000 millones de euros. El desembolso estaba pendiente desde el verano y ha sido efectuado después de que Atenas acordase con la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional varias de las medidas negociadas en los últimos meses, principalmente privatizaciones y reformas en la Administración pública.

“Tomo nota con satisfacción de que Grecia ha cumplido con los cuatro hitos acordados con las instituciones de la troika en el contexto de la tercera revisión de su programa de ajuste económico”, indicó Dijsselbloem en un comunicado.

Esas medidas incluyen situar a 12.500 funcionarios públicos en un sistema de “movilidad” para mejorar la eficiencia de la Administración y reestructurar o liquidar tres empresas públicas que estaba previsto privatizar.

Además, detalló el presidente del Eurogrupo, Grecia ha adoptado un código para mejorar el ejercicio de la abogacía y ha dado “los pasos requeridos para mejorar la situación financiera de las dos principales empresas de agua” del país con la liquidación de atrasos por parte del Gobierno, lo que debe facilitar su privatización.

“Confío en que las autoridades griegas concluirán rápidamente sus discusiones con las instituciones de la troika para permitir que se complete la revisión en curso del programa de ajuste económico del país”, añadió Dijsselbloem.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

La convulsa situación política italiana de los últimos meses fue objeto de la reunión que a principios del mes de diciembre mantuvieron el Presidente de la República, Giorgio Napolitano y al Primer Ministro Enrico Letta. Tras esta reunión, celebrada el 2 de diciembre, desde la página web de la Presidencia se emitía un comunicado en el que se señalaba la oportunidad de someter de nuevo al Gobierno a un voto de confianza después de los cambios producidos por la salida de "Forza Italia" el partido de Silvio Berlusconi, de la coalición de Gobierno. La intención de Letta era evitar cambios en la composición del Gobierno, blindando el ejecutivo, a pesar de las peticiones de "Forza Italia" para que dimitiese. Además, Enrico Letta había fijado la fecha del 11 de diciembre para esta votación para que se produjera después de las primarias de su partido, el Partido Democrático, que fueron el 8 de diciembre, de las que salió vencedor, como se esperaba, el alcalde de Florencia, Matteo Renzi que no había escatimado ataques al Gobierno durante la activa campaña que había llevado a cabo en las semanas anteriores.

El Gobierno consiguió superar el voto de confianza en la Cámara de Diputados con 379 votos a favor y 212 en contra. Entre los apoyos cuenta con el nuevo grupo escindido del Pueblo de la Libertad, Nuevo Centroderecha, liderado por Angelino Alfano, Vicepresidente del Gobierno y Ministro del Interior y Scelta Cívica, también socios del Gobierno. En el Senado, dónde el Ejecutivo tiene en principio una mayoría más débil ya que cuenta con una diferencia de menos de diez miembros por encima de la mayoría, también obtuvo la confianza con 173 votos a favor y 127 en contra. En ambas Cámaras las sesiones fueron tormentosas con grandes enfrentamientos de Letta con los parlamentarios del Movimiento 5 Estrellas.

Pero, a pesar de los apoyos conseguidos en el Parlamento, el Gobierno de Letta sigue siendo muy débil y no ha habido día en el que no haya habido alguna amenaza o declaración que demuestra la fragilidad de la coalición, incluso desde el propio Partido Democrático.

En las elecciones primarias del Partido Democrático, Matteo Renzi obtuvo un apoyo cercano al 70%, imponiéndose a Giani Cuperlo (18%) y Pippo Civati (12%). El dato más significativo fue la masiva afluencia a estas primarias abiertas, en las que se contabilizaron cerca de tres millones de votos, ya que podían votar en las mismas los militantes y los simpatizantes, abonando estos últimos una cantidad simbólica de 2€. Matteo Renzi simboliza la renovación del partido, pero no la unión de todos sus militantes. El día siguiente a ganar las elecciones aseguró que apoyaría al Gobierno liderado por Letta con el que afirmó que trabajará y le mostró su respaldo de cara a la moción de confianza en la primera reunión que mantuvieron y que calificaron de positiva y fructífera. Pero en sus discursos públicos, numerosos y frecuentes en todos los medios incluida su cuenta en Twitter, se divide entre amenazas y ataques al Gobierno y declaraciones de que su función no es "hacerle caer", sino de impulsarle a la realización de las reformas necesarias para Italia. En todo caso su discurso nunca es moderado cuando hace referencias al "aparato histórico" de su partido. Su equipo, que presentó una semana después de su victoria, está compuesto por siete mujeres y cinco hombres, con una media de edad de 36 años.

Como nuevo Secretario General del Partido Democrático ha dado instrucciones para comenzar a dialogar con el resto de partidos políticos sobre la reforma de la ley electoral y ha declarado que ya han contactado con "Forza Italia", de Silvio Berlusconi, y con el Movimiento 5 Estrellas de Beppe Grillo. Su intención es la de tener un texto para el mes de enero y entre sus propuestas se habla de volver al sistema electoral que existía antes de la

última reforma, el “mattarellum”, pero corregido. Renzi ya había presentado su propuesta mientras estaba en campaña electoral para las primarias de su partido. También, a instancias suyas, los trabajos de elaboración de la propuesta de ley han pasado desde el Senado a la Cámara de Diputados, con el fin de acelerar un proceso en el que en el Senado llevaban trabajando durante meses sin haber llegado a ningún acuerdo.

Lo que sí ha quedado patente es la gran influencia que Renzi tiene sobre la actuación del Gobierno de coalición y que no puede descartarse que sea el próximo candidato del Partido Democrático a Primer Ministro, en unas próximas elecciones cuya fecha sigue siendo incierta.

Situación económica

A finales del mes de diciembre se aprobó definitivamente la Ley de Presupuestos para 2014. Según declaraciones que efectuó el Ministro de Economía, Fabrizio Saccomanni, tras su aprobación en la Cámara de Diputados, poco antes de su aprobación definitiva en el Senado, «la ley de presupuestos para 2014, por primera vez en los tres últimos años, refleja un aumento los recursos disponibles: proporciona más recursos a la economía, aumenta las inversiones y reduce los impuestos sobre el trabajo a las familias, señalando un punto de inflexión con respecto a años anteriores mientras que se mantienen los compromisos con Europa».

Para los agentes sociales el contenido de la Ley no ha sido el esperado. Giorgio Squinzi, el presidente de la principal asociación empresarial, Confindustria, declaró que la Ley contiene algunos elementos positivos, pero no ciertamente los que se esperaba y piensa que no son suficientes para la recuperación del país. Para la secretaria del sindicato CGIL, Susanna Camusso, la Ley de Presupuestos es el resultado de una suma de normas a favor de pequeños lobbies y no sirve a los intereses del país; ha añadido que lo aprobado está en la misma línea que años anteriores.

En todo caso, los últimos trámites parlamentarios de la Ley hasta su aprobación se han producido en un mes de diciembre en el que se han producido algunos datos positivos para la economía italiana.

El más importante y ha sido el del freno a la evolución negativa del PIB iniciada en el tercer trimestre de 2011. El PIB en el tercer trimestre de 2013 se mantuvo invariable, después de 8 trimestres negativos. Aunque el Instituto Nacional de Estadística anuncia que este dato no certifica la salida de la recesión, ha sido un dato muy esperado. En términos anuales, en 2013, el PIB ha disminuido el 1,8%.

El ISTAT también ha publicado en diciembre los datos correspondientes a octubre sobre producción industrial, con un aumento de la producción del 0,5% con respecto al mes de septiembre, destacando que este aumento es el segundo consecutivo desde el mes de enero. En términos anuales, sin embargo, los datos continúan siendo negativos aunque la caída se queda ya en el - 0,5%.

Por su parte, el Centro de Estudios de la mayor organización empresarial, Confindustria, ha presentado en diciembre sus datos sobre producción industrial en noviembre. En su análisis, refleja que en noviembre la producción industrial ha aumentado el 0,4% con respecto a octubre, y el 0,55 con respecto a noviembre de 2012 (primer aumento en términos anuales desde 2011). En el cuarto trimestre, por tanto, la actividad industrial evoluciona hacia una variación positiva, la primera desde principios de 2011. La variación trimestral es de +0,5%.

Estos datos positivos se reflejan en el clima de confianza de las empresas que mide el Instituto de Estadística Italiano reflejando que, en noviembre, se ha elevado hasta 83,2

puntos desde los 79,9 del mes de octubre. La evolución del índice refleja la mejora de la confianza de las empresas manufactureras, de los servicios de mercado y del comercio al detalle. Disminuye sin embargo el clima de confianza entre las empresas del sector de la construcción.

Por último, el dato del Índice de los directores de compras de las industrias manufactureras (índice PIM- Instituto de Investigación Económica Markit) en Italia ha alcanzado los 51,4 puntos, desde los 50,7 el mes de octubre, el máximo desde hace 30 meses. El índice resulta de la recopilación de las impresiones de los responsables de compras de más de 400 empresas manufactureras, es decir las personas que son las que deben decidir cómo se debe comportar su empresa poniendo la vista en el futuro. Según Markit “en noviembre sigue mejorando el estado de salud del sector manufacturero italiano. Aunque ligeramente, el aumento de la producción y de los pedidos ha provocado el primer aumento de los niveles de contratación en dos años y medio”. No son buenos todos los datos del informe. Para explicar la vuelta a la contratación es necesario tener en cuenta la producción, que ha dado datos positivos durante seis meses consecutivos, pero el aumento de nuevos pedidos se debe solamente a la demanda exterior. La demanda interior aún está paralizada.

Situación social

Las principales modificaciones que introduce la ley de presupuestos en el aspecto sociolaboral son las siguientes:

Disminución de la presión fiscal sobre trabajadores y empresas

- Se ha aumentado de 1.840 a 1.880 euros la reducción fiscal para quienes tengan unos ingresos no superiores a 8.000 euros. El siguiente tramo de ingresos se ha establecido entre los 8.001 y los 28.000 euros, cuando antes estaba en los 15.000 euros, siendo el último tramo el comprendido entre los 28.000 y los 55.000 euros. También hay novedades en la forma de calcular esta reducción.
- Para las empresas, se cuenta con un importe de 3.300 millones de euros en tres años para reducciones de la cuota del INAIL (cotizaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional) y en el Impuesto de Actividades Productivas para los empleadores que contraten nuevos trabajadores.
- Se ha instituido un Fondo para la reducción de la presión fiscal a empresas y trabajadores al que se destinarán los ingresos adicionales que se produzcan de los recortes del gasto público y de la lucha contra la evasión fiscal.
- Mediante una enmienda en su tramitación parlamentaria la ley ha establecido que, además de los trabajadores por cuenta ajena y las grandes empresas, también algunas pensiones complementarias, trabajadores autónomos dependientes y microempresas podrán beneficiarse de desgravaciones fiscales.

Pensiones

- Revalorización de pensiones. A pesar de que se han ido barajando numerosas opciones a través de enmiendas, finalmente, los criterios para la revalorización serán los mismos que figuraban en el anteproyecto de ley:
 - 100% del incremento del IPC para pensiones hasta 3 veces la mínima (unos 1.500 euros brutos)
 - 90% del IPC para pensiones comprendidas entre 3 y 4 veces la mínima (entre 1.500 y 2.000 euros)
 - 75% del IPC para pensiones comprendidas entre 4 y 5 veces la mínima (entre 2.000 y 2.500 euros)

- 50% del IPC para pensiones de importe superior a 5 veces la mínima (entre 2.500 y 3.000 euros)
- Congelación para las pensiones superiores a 6 veces la mínima (más de 3.000 euros).
- Implantación de una “Contribución de solidaridad” para las pensiones más elevadas, conocidas en Italia como “pensiones de oro”. Finalmente se aplicará a las que excedan de 90.000 euros anuales según los siguientes porcentajes:
 - 6% por la parte comprendida entre 90.000 y 129.000 euros brutos
 - 12% por la parte comprendida entre 129.000 y 193.000 euros
 - 18% para las superiores, es decir las que superan los 14.863 euros brutos mensuales.

Empleados públicos

Se mantienen las tres medidas ya comunicadas en el anterior informe:

- Congelación salarial para 2014. Debe recordarse que los empleados públicos no han tenido incrementos salariales desde el año 2009.
- Amortización de vacantes por jubilación u otros conceptos: se reemplazarán tan sólo el 20% de las vacantes que se produzcan durante 2014, el 40% durante 2015, el 60% en 2016 y el 80% en el 2017. Se excluye de la medida a policía, fuerzas armadas, bomberos y otros cuerpos de seguridad.
- Limitación de horas extraordinarias en el sector público, que deben disminuir en un 10% respecto a las abonadas en 2013.
- Se añade como novedad un tope de ingresos para quienes tengan retribuciones públicas y al mismo tiempo cobren una pensión. El tope es de 300.000 euros anuales.

Otros temas sociales

- “Social card” (cantidades abonadas a familias en situación de extrema pobreza para la adquisición de productos de primera necesidad): se incrementa el presupuesto en 250 millones de euros. Por otra parte, como novedad, se reconocerá también este derecho a los inmigrantes con permiso de residencia permanente.
- Fondo de “autosuficiencia”: destinado a ayudas a personas en situación de dependencia y afectadas por enfermedades graves (esclerosis múltiple). Se incrementa en 250 millones de euros anuales.
- Refinanciación de la “Cassa Integrazione in deroga” (prestaciones de desempleo para reducciones de jornada o suspensión de relaciones laborales): Se destinan 600 millones a la financiación de esta “Cassa”, que es financiada enteramente por el Estado al no contar con cotizaciones sociales específicas y que atraviesa una situación gravemente deficitaria.
- “*Esodati*” (trabajadores en proceso de prejubilación afectados por el retraso de la edad de jubilación de la reciente reforma de la Seguridad Social): los ingresos por la “contribución de solidaridad” descrita en el apartado II se destinarán a la resolución del problema de estos trabajadores.
- Implantación de una Renta Mínima de Inserción para familias con pocos recursos con menores a cargo, en el caso de que uno de los adultos haya perdido el empleo en los últimos tres años. En realidad se trata de un programa experimental a nivel nacional que ya funcionaba en las grandes ciudades metropolitanas y en algunas zonas del Sur de Italia. A pesar de que se había hablado de una renta mínima garantizada, este programa se gestionará de forma más parecida a la Social Card,

cuyo presupuesto se ha incrementado en 120 millones de euros en la tramitación parlamentaria de la Ley de Presupuestos.

A finales de año, el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales ha publicado los resultados de la actividad del Ministerio a lo largo de 2013, con un documento titulado “políticas para aumentar el empleo, reducir la pobreza y la exclusión social y mejorar el sistema de pensiones”

Por otra parte, como cada año, el CENSIS (*Centro Studi Investimenti Sociali*), prestigioso Instituto de Investigación socio-económica, ha publicado su informe anual (la de este año es la 47ª edición) sobre la situación social del país. El Informe, que se considera el instrumento de interpretación de la realidad italiana más cualificado y completo, interpreta los fenómenos socio-económicos más significativos del país en la difícil crisis que atraviesa.

El Informe es introducido, como es costumbre, por unas “Consideraciones generales” que subraya que la sociedad italiana, aunque hoy aparezca «sosa» e infeliz, sin embargo está en busca de “conectividad”.

En la segunda parte del Informe «La sociedad italiana en 2013», se afrontan los temas de mayor interés que han emergido a lo largo del año: la dificultosa resistencia del sistema, las subjetividades emergentes en la crisis, los espacios semivacíos y las energías aflorantes, el “enrocamiento” de la política y las nuevas tendencias en cuanto a valores. En las partes tercera y cuarta se presentan análisis por sectores: la formación, el trabajo y la representación, el welfare y la sanidad, el territorio y las redes, los sujetos y los procesos económicos, los medios y la comunicación, el gobierno público, la seguridad y la ciudadanía. Del Informe anual se colige, en resumen, según subraya el Ministerio de Trabajo en sus páginas de “Cliclavoro”, el portal del Empleo Público, que la Italia de hoy, “a pesar del período de crisis que atraviesa, sigue siendo una realidad sólida porque es hija no de ideas y proyectos, sino de la participación colectiva en los procesos históricos que la han atravesado. Los valores adquiridos en el pasado (la empresariedad artesana, la internacionalización sobre base mercantil, el “esqueleto” campesino, etc.) y la capacidad general de cambiar las orientaciones han permitido al sistema no derrumbarse y sobrevivir; pero en los últimos años la sociedad se ha vuelto “sosa” y sin fermento. La segunda mitad del año se ha caracterizado por algunas previsiones de recuperación, pero sigue siendo poco”.

El Informe analiza tres puntos de fuerza que caracterizan al país: las mujeres y el crecimiento del emprendimiento femenino, en particular en el sector agrolimentario, turismo, terciario, etc. (a finales del segundo trimestre de 2013, las empresas cuyo titular era una mujer eran 1.429.880 es decir el 23,6% del total de las inscritas en el Registro de las Empresas); el afloramiento de una difícil subjetividad de los extranjeros tanto en términos empresariales como de participación social (en 2012 eran 379.584 los empresarios nacidos en el extranjero que trabajaban en Italia, con un crecimiento del 16,5% entre 2009 y 2012 y del 4,4% tan sólo en el último año); y por último los jóvenes emprendedores que estudian y/o trabajan en el extranjero. Muchos de ellos no son “cerebros en fuga” ni frustrados, sino navegadores de un mercado global. Las familias italianas que a lo largo de 2013 han tenido al menos un miembro residente en el extranjero han sido alrededor de 1.130.000 (el 4,4% del total).

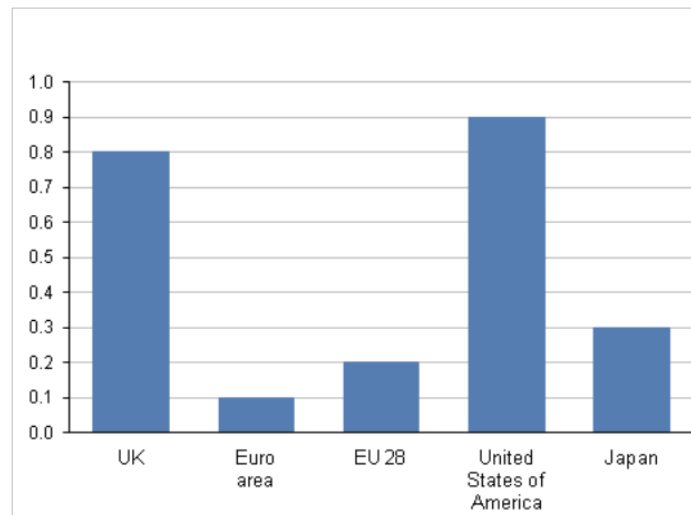
El CENSIS examina también dos grandes ámbitos que permitirían la apertura de nuevos espacios de empresa y nuevas oportunidades de empleo: la revisión del Estado de Bienestar y la economía digital. Superar la idea que el Estado debe pensar en todo y el nacimiento de un mundo diferente. El hilo rojo que puede ser el nuevo motor del desarrollo es la conectividad entre los sujetos implicados en estos procesos. La conectividad trabaja en

horizontal, no en vertical. El análisis del CENSIS evidencia que “organizar juntos es fundamental para afrontar los problemas de la sociedad italiana en 2013”.

REINO UNIDO

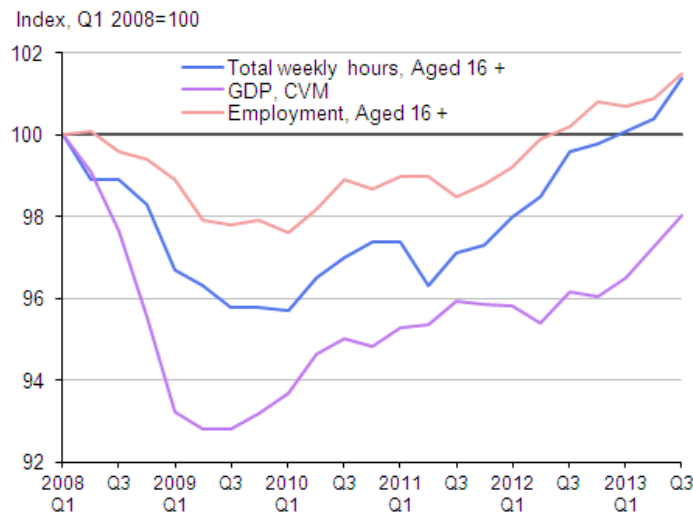
COMENTARIO GENERAL

Según los últimos datos publicados por la Office for National Statistics relativos al tercer trimestre de 2013, el PIB aumentó un 0,8% desde el segundo trimestre. A continuación se refleja un gráfico comparativo con países de la Zona Euro, Unión Europea, Estados Unidos y Japón.



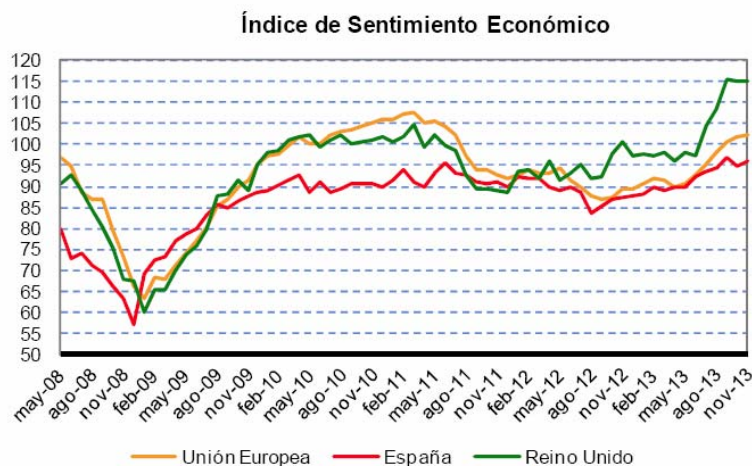
Source: Office for National Statistics

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



Source: Office for National Statistics

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

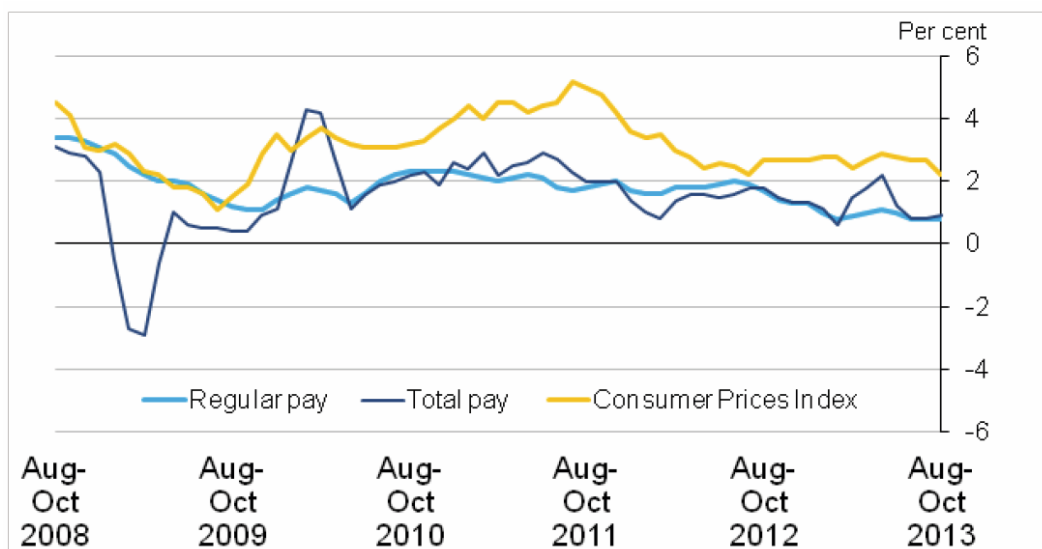


Fuente: European Commission

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 agosto-octubre 2008 a agosto-octubre 2013.

En octubre de 2013, el salario medio total se situaba en 476 libras semanales y el salario básico en 448 libras semanales.

Entre el período de agosto a octubre 2012 y agosto a octubre 2013, el salario total de los asalariados en Gran Bretaña aumentó en un 0,9%. Por su parte, el salario básico aumento en un 0,8%. En ese mismo período, el IPC se incrementó un 2,2%.



RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El asunto más relevante del mes de diciembre, además de la aprobación de los presupuestos, ha sido la modificación del Código Penal, adoptada mediante un procedimiento de urgencia y que ha sido objeto de polémicas y protestas de todos los sectores.

La principal modificación es la que prevé que el Jefe del Estado, los parlamentarios y los profesionales liberales dejen de ser considerados funcionarios públicos y por consiguiente ya no puedan ser investigados y condenados por delitos de corrupción, como prevaricación, cohecho o tráfico de influencias, o por conflicto de intereses.

Aunque la adopción muy rápida de estas modificaciones ha generado indignación pública, los parlamentarios, independientemente de su color político, no han dejado de defender su voto y sus decisiones. Entre los más activos está el diputado del PSD (gubernamental), Eugen Nicolicea, quien defiende que los parlamentarios no se consideren empleados públicos.

Para defenderse, los parlamentarios afirman que son elegidos, y no nombrados, que no tienen contratos laborales ni los mismos derechos que los funcionarios públicos y que no administran bienes patrimoniales.

Además, sostienen que en ningún país democrático del continente los parlamentarios son funcionarios públicos. Sin embargo, los analistas políticos opinan que los parlamentarios se olvidan de que en ninguna antigua democracia el nivel de la corrupción es tan alto como en el Parlamento de Rumanía, como parecen demostrar las cifras de la Dirección Nacional Anticorrupción (DNA) y de la Agencia Nacional de Integridad (ANI), que hablan por sí mismas.

Los casos de decenas de parlamentarios que estuvieron o siguen estando investigados por la ANI y la DNA son una prueba del nivel de implicación de estas instituciones en la lucha contra las ilegalidades cometidas por los diputados.

Casi 30 parlamentarios están implicados en procesos o han recibido ya sentencias en procesos investigados por la Dirección Nacional Anticorrupción, considerada la herramienta más importante del mecanismo anticorrupción del Estado. Otras 25 investigaciones en las que están implicados parlamentarios acusados de conflicto de intereses podrían verse afectadas por las modificaciones al Código Penal.

Desde el Jefe del Estado, Traian Băsescu, hasta los analistas políticos, no son pocos los que opinan que el hecho de que los parlamentarios escapen a la autoridad de la ANI y la DNA supondrá muchos puntos negativos en el futuro informe de la Comisión Europea sobre el progreso de la Justicia en Rumanía. Esto también porque tradicionalmente la ANI y la DNA gozan de calificativos muy positivos otorgados por los informes anteriores de la Comisión.

En cuanto a la ley de presupuestos, el Presidente Traian Băsescu ha promulgado la ley del presupuesto público de Rumanía para 2014, después de que el Gobierno de Victor Ponta haya aplazado tres meses la decisión de introducir el impuesto sobre los carburantes.

La falta de comunicación entre el Presidente y el Primer ministro podía haber provocado un bloqueo. Al ser conscientes de esta realidad, los dos tuvieron un debate decisivo sobre el presupuesto público para 2014 y, en particular, sobre el controvertido impuesto sobre los carburantes que el Ejecutivo tenía la intención de introducir a partir del 1 de enero. Finalmente, se llegó a un compromiso. El Gobierno de Ponta ha aplazado tres meses el impuesto, y el Presidente ha dado su visto bueno al presupuesto.

El FMI ha estado al tanto de las divergencias entre el Jefe de Estado y el Primer Ministro, en torno a las medidas necesarias para alcanzar el objetivo de déficit pactado a través del acuerdo de tipo preventivo firmado recientemente. «Seguimos de cerca la evolución en Rumanía y esperamos una decisión de las autoridades si quieren cambiar las políticas necesarias para alcanzar esta meta», ha señalado el director de comunicación del FMI, Jerry Rice, quien ha puntualizado también que el paquete de medidas debería ser enviado a la Junta Gestora para recibir su visto bueno.

Situación económica

En los primeros nueve meses de 2013, Rumanía registró un crecimiento económico del 2,7% y las autoridades de Bucarest prevén un avance económico del 2,2% para este año. Según la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), Rumanía registró el mayor crecimiento europeo de la UE en el tercer trimestre del año pasado, frente al período anterior y al período julio-septiembre de 2012. Gracias al crecimiento económico trimestral del 1,6%, Rumanía fue líder de la UE, seguida por Letonia (con un crecimiento del 1,2%), Reino Unido y Hungría (con un crecimiento del 0,8%). Según las autoridades de Bucarest, el crecimiento económico, la consolidación fiscal, la tasa de inflación más baja desde 1989, el déficit de cuenta corriente de un 2% del PIB y las exportaciones y la producción industrial y agrícola son señales de que en 2013 Rumanía inició un nuevo ciclo económico.

Uno de los factores que han convertido a Rumanía en una de las economías con el mayor crecimiento económico es también el programa firmado con el FMI. El segundo acuerdo preventivo de 3.500 millones de euros tiene una duración de dos años. Es el tercer acuerdo que Rumanía solicita a los acreedores internacionales desde que empezó la crisis económica. El primero se firmó en 2009 y el segundo, en 2011. El apoyo financiero del FMI ha sido bastante significativo y se ha concretado a través de 12 programas de préstamos.

Cabe mencionar que en 2013 la inflación registró el nivel más bajo desde 1989. La agricultura sigue siendo el principal sector de la economía rumana. Gracias a las condiciones meteorológicas favorables y a las medidas que las autoridades han tomado en el sector del riego, en 2013, la producción vegetal superó los 22 millones de toneladas, un 50% más que en 2012. Además, el IVA del pan bajó del 24% al 9%. El crecimiento económico se debe también a la absorción de fondos europeos, que alcanzaba el 27% en el mes de noviembre. Aun así, Rumanía sigue ocupando el último lugar en Europa en este sector. Por otro lado, 2013 fue un buen año para la moneda nacional. El leu registró la mayor evaluación entre las monedas europeas frente al euro. En 2014, los analistas estiman que la evolución del leu podría ser oscilante porque el año electoral podría causar problema de estabilidad política

Situación social

2013 fue el último año en que varios Estados miembros de la UE pudieron mantener las restricciones temporales para los trabajadores rumanos y búlgaros en el mercado laboral. A la vez con la entrada de 2014, siete años después de la adhesión de Rumanía y Bulgaria al bloque comunitario, dichas medidas se han levantado en totalidad. Nueve estados aplicaron hasta el 31 de diciembre de 2013, limitaciones en lo que atañe al acceso libre de los

rumanos y búlgaros al mercado laboral. Se trata de Austria, Alemania, Holanda, Luxemburgo, Malta, Francia, Gran Bretaña, Irlanda y España.

El levantamiento de las restricciones preocupa a algunos de los occidentales que temen una invasión de rumanos y búlgaros. ¿Será justificada semejante angustia? Honestamente, nadie conoce la respuesta, subraya el periódico Romania Libera. Esta publicación destaca que la principal preocupación se debe al denominado "turismo social", ligado a la posibilidad de registrarse como beneficiario del subsidio social del Estado, en países que manifiestan más generosidad, como Alemania o el Reino Unido, y donde estas ayudas superan mucho el salario medio en Rumanía.

El periódico menciona también muchas historias escandalosas, publicadas en varios tabloides, acerca de los inmigrantes rumanos, generalmente de etnia gitana, que se aprovechan de los sistemas sociales de los países europeos, pero el número de estos aprovechados es relativamente reducido. De hecho, para prevenir unos posibles abusos del sistema de beneficios sociales en Gran Bretaña, el primer ministro británico, David Cameron, ha anunciado recientemente una serie de medidas al respecto.

De este modo, a partir del 1 de enero de 2014, los solicitantes de puestos de trabajo de la UE ya no pueden pedir subsidios por desempleo en los tres primeros meses de estancia en Gran Bretaña. Aún más, los desocupados no recibirán el subsidio de vivienda, con independencia de la fecha en la cual llegaron a Gran Bretaña.

A su vez, el diario británico The Telegraph aprecia que la probabilidad de que los inmigrantes de la UE vivan de los subsidios es muy inferior a la de que los propios británicos se encuentren en semejante situación. La publicación defiende la libre circulación de la mano de obra en el bloque comunitario, que resulta ser benéfica para Gran Bretaña y Europa, dado que conlleva una eficaz utilización del capital humano.

También la publicación Deutsche Welle admite que Alemania que necesita de mano de obra cualificada ha salido ganando desde hace mucho tiempo a raíz de la llegada de los trabajadores rumanos o búlgaros, médicos, ingenieros o técnicos. A su vez, el diario francés Le Monde aprecia como poco probable la perspectiva de un aflujo masivo de inmigrantes desde Europa oriental hacia Francia y otros países de la UE. Dicha publicación cita a varios especialistas en cuya opinión, dos millones de rumanos llegaron a países de Europa del sur, especialmente España e Italia, y sólo muy pocos abandonarían su primer país de acogida.

SEGURIDAD SOCIAL

ARGENTINA

JUBILACIONES: ARGENTINA TIENE LOS HABERES MÁS ALTOS Y LA MAYOR COBERTURA DE AMÉRICA LATINA⁵

Luego de una década de jubilaciones congeladas por el neoliberalismo, desde 2003 el Gobierno Nacional marcó una línea de reparación histórica: hoy Argentina tiene las jubilaciones más altas de América Latina y la mayor cobertura previsional. La inflación se ha convertido en uno de los principales factores de intranquilidad en la población. Diariamente se percibe la pérdida de capacidad de compra debido al aumento de los precios. A esto se agrega la incertidumbre que genera la desaceleración en la generación de empleos. Frente a este panorama, las autoridades insisten en minimizar la importancia de la inflación y seguir apelando a las mismas estrategias como, por ejemplo, los acuerdos de precios.

Tras la megadevaluación de 1988-1991, las jubilaciones argentinas estuvieron congeladas en su nivel más bajo. Durante la ola de ajustes y privatizaciones, la seguridad previsional fue privatizada en consorcios de bancos que tuvieron a disposición fondos por U\$S35.000 millones, apropiándose un tercio en carácter de comisiones. El resultado fue catastrófico e inclusive, cayó la cobertura. Pero en los últimos diez años se recompusieron anualmente hasta que en 2008 una ley estableció que tenga dos alzas anuales y hoy Argentina tiene las jubilaciones y la cobertura previsional más alta de América Latina. Desde 1993, en adelante, las jubilaciones permanecieron congeladas, inclusive cuando estalló la convertibilidad y la devaluación fue del 400%.

No sólo se postergaba a los jubilados de entonces, también se hipotecaba el futuro: en 1994, con el apoyo del Banco Mundial y el FMI, el ministro de Economía Domingo Cavallo privatizó la cobertura previsional y dejó en mano de los bancos un descomunal negocio con los aportes patronales y de los trabajadores, manejando fondos por U\$S35.000 millones. Así, con comisiones de hasta el 30% de los aportes previsionales, las AFJP (Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones que fueron empresas privadas con fines de lucro, dedicadas a administrar los fondos generados con los aportes jubilatorios realizados por los trabajadores que optaran por ser incluidos en el régimen de capitalización individual establecido por la Ley 24.241 de reforma previsional del año 1993), embolsaron U\$S10.000 millones y al cabo de diez años, la cobertura previsional cayó un 10%.

AFJP: un botín de los bancos

1994: Cavallo impone la reforma laboral y privatización de las jubilaciones con el apoyo del Banco Mundial y el FMI.

26 entidades operaban en su primer año

11 quedaban en 2006

U\$S 35.000 millones de utilidades por aportes patronales

U\$S 10.000 millones cobraron en comisiones

U\$S 20.000 millones fue lo único que capitalizaron los afiliados

A fines de los '90 y profundizada la crisis en 2001-2002, la situación de los jubilados argentinos era dramática. Eran comunes los casos de inanición y suicidios por imposibilidad de subsistencia de abuelos que se sentían una carga imposible para sus hijos desocupados. En 1993, las jubilaciones fueron congeladas en \$150 y recién en 2003, diez años más tarde, fueron aumentadas a \$220.

⁵ Fuente: www.argentina.ar

Evolución Jubilación mínima

1993-2002	2003	2008	2013
\$150	\$220	\$689	\$2477
Congelamiento	Fin del Neoliberalismo	Fin de las AFP	\$4000 jubilación promedio
Convertibilidad	Aumentos por Decreto	<i>Ley 26.417 de Movilidad Jubilatoria.</i>	\$18.146 máxima
22 aumentos (2003-2013)		+1651% en una década	

Una de las primeras medidas que tomó Néstor Kirchner, cuando asumió la presidencia en 2003, fue decretar un aumento del 47%, pese a las exhaustas arcas estatales tras el default. Desde entonces, cada año se fue actualizando del mismo modo hasta que en 2008 se sancionó la Ley de Movilidad Jubilatoria que estipula dos aumentos anuales.

Variación interanual Ley de Movilidad Jubilatoria

2009	+19.89%	+259% subieron las jubilaciones por encima de los índices privados
2010	+26.5%	
2011	+37.06%	
2012	+31.05%	
2013	+31.78%	

Además, las subidas estuvieron por encima de cualquier cálculo de inflación: 27% en 2010; 37% en 2011; 31% al año siguiente y se alcanzó el 32% para 2013. Comparado en dólares, pasó de U\$S150 a los U\$S432 de hoy, constituyéndose en la mejor jubilación de toda América Latina.

Además, el Estado, que en 2003 destinaba el 4.1% del PBI a los abuelos, ahora invierte el 7.7%, y se duplicó la cantidad de jubilados, alcanzando los 7.3 millones, e incluyendo al 95% de adultos en edad de retiro. Esta cifra es estimada por la Cepal como la mayor cobertura de América Latina.

Ranking de Cobertura (Cepal)	
94.7% Argentina	U\$S432 es la jubilación más alta de América Latina
89.5% Brasil	
78.9% Uruguay	+290% subió la jubilación en dólares
72.8% Chile	

Además, la administración de los aportes de los trabajadores (mal-llamada por los medios, “de los jubilados”, en la medida en que los retirados de hoy cobran los aportes de los activos) da lugar a inversiones fundamentales como el plan de viviendas Pro.Cre.Ar., y al

crecimiento de otros sectores estratégicos con resultados inapelables: el Fondo de Garantía de Sustentabilidad aumentó un 198% con la gestión de Anses en 2008, y hoy alcanza los \$292.172 millones.

7.318.036		
5.903.586	1.414.447	
Jubilaciones	Pensiones	
Jubilaciones y Pensiones (SIPA)	Pensiones No Contributivas	
Cobertura e Inversión	2003	2013
Jubilados	3.158.000	7.318.036
% de jubilados incluidos	66%	94.7%
Inversión/PBI	4.1%	7.7%
PBI	U\$S268.561	U\$S484.179

BÉLGICA

LA REFORMA DEL BONUS DE PENSION: UN NUEVO INCENTIVO PARA PROLONGAR LA VIDA LABORAL⁶

Entre las iniciativas adoptadas para mejorar la tasa de empleo de los trabajadores mayores y mejorar la sostenibilidad a largo plazo de los costes asociados al envejecimiento de la población, la Ley de 23 de diciembre de 2005 sobre el “Pacto de Solidaridad entre las Generaciones” ha introducido un nuevo régimen del bonus-pensión.

El actual sistema, que ofrece un incentivo económico a los trabajadores que deciden prolongar su vida laboral más allá de la fecha en la que podrían acceder a una jubilación anticipada, ha sido reformado por un nuevo régimen de bonus de pensión aplicable a partir del 1º de enero de 2014. El nuevo sistema se aplica además a todos los regímenes: trabajadores por cuenta ajena, funcionarios y trabajadores autónomos.

Periodo de referencia para el cálculo del bono de pensión

La reforma de este régimen ha modificado el periodo de referencia que se toma en consideración para el cálculo del bono de pensión.

El periodo de referencia empieza a correr a partir del año siguiente al mes en el que el trabajador hubiera podido jubilarse anticipadamente, lo cual depende de la edad y de los años de cotización efectiva (con excepciones para vidas laborales de larga duración). Los periodos trabajados más allá de los 65 años se computan también en el periodo de referencia del bono de pensión.

Cabe destacar que la Ley del 28 de diciembre de 2011 endureció a partir de 2013 los requisitos para acceder a la jubilación anticipada, aumentando gradualmente la edad efectiva y los periodos mínimos de cotización. La edad mínima de jubilación anticipada (60 años hasta el 31.12.2012) aumenta 6 meses por año a partir de 2013 hasta alcanzar en 2016 la edad de 62 años.

Edad mínima y periodo mínimo de cotización efectiva a partir de 2012

Fecha	Edad mínima	Período mínimo de cotización ⁷	Excepciones para las vidas laborales de larga duración
2012	60 años	35 años	/
2013	60 años y 6 meses	38 años	60 años con 40 años de carrera
2014	61 años	39 años	60 años con 40 años de carrera
2015	61 años y 6 meses	40 años	60 años con 41 años de carrera
2016	62 años	40 años	60 años con 42 años de carrera 61 años con 41 años de carrera

El periodo de referencia termina en el último día del mes anterior a la fecha de inicio del cobro de la pensión de jubilación.

⁶ Fte. Oficina Nacional de Pensiones

⁷ Cuando se trata de trabajadores de algunos regímenes especiales los periodos mínimos de cotización varían

También pueden acceder al bono de pensión los trabajadores que no cumplen los requisitos para acceder a la jubilación anticipada y que siguen trabajando más allá de los 65 años, siempre que acrediten un período mínimo de cotización efectiva de 40 años.

Cálculo del bono

En el cómputo del periodo de referencia sólo cuentan los días efectivamente trabajados. Cada día de trabajo a tiempo completo da derecho a la aplicación de la bonificación. Los días de trabajo a tiempo parcial son convertidos en días de trabajo a tiempo completo (por consiguiente, 2 días a media jornada equivalen a 1 día de trabajo a tiempo completo). Los periodos de vida laboral activa de los trabajadores fronterizos o temporeros no se toman en consideración en el cómputo del periodo de referencia.

Importes del bono

El sistema establece una cuantía por cada día efectivamente trabajado a tiempo completo. Además, el nuevo sistema lleva aparejado un elemento de progresividad, de forma que cuanto más se retrasa la edad de jubilación más elevado es el importe del bono diario.

IMPORTES DEL BONO DE PENSIÓN	
Aplazamiento de la jubilación en meses	Importe por día de trabajo a tiempo completo
1 -12	Ningún derecho al bono
13 – 24	1,50 EUR
25 – 36	1,70 EUR
37 – 48	1,90 EUR
49 – 60	2,10 EUR
61 – 72	2,30 EUR
Más de 72 meses	2,50 EUR

Pago del bono

El pago del “bonus pensión” se hace efectivo a partir de la fecha real de disfrute de la pensión de jubilación. Se abona como un complemento de la pensión de jubilación y su cuantía también aumenta en función de las subidas del IPC.

El pago del bono se suspende en los siguientes casos:

- el encarcelamiento
- el ejercicio de una actividad profesional no autorizada
- la concesión al otro cónyuge de una pensión de jubilación con persona a cargo

El bono de pensión es un derecho personal. En consecuencia, es intransferible al cónyuge sobreviviente cuando se produce el fallecimiento del beneficiario.

MEDIDAS PARA RELANZAR EL SECTOR HORECA⁸

Con el fin de impulsar el empleo en el sector Horeca (hoteles, bares, cafeterías y restaurantes), el Gobierno belga adoptó el pasado otoño una serie de medidas de reducción de costes laborales. El objetivo de estas medidas consiste, entre otras cosas, en reducir un 10% las cuotas de Seguridad Social tanto de los trabajadores ocasionales como de los fijos. Además, los cambios introducidos por el nuevo sistema de cotización no sólo pretenden impulsar el empleo en dicho sector, sino que persiguen también luchar contra el fraude social y fiscal en el mismo.

Cotizaciones de los trabajadores ocasionales

Un trabajador ocasional del sector Horeca es aquél que es contratado durante un máximo de dos días consecutivos en el marco de un contrato de duración determinada o para la realización de una obra o servicio determinado.

Desde el pasado 1 de octubre, las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores ocasionales del sector Horeca se calculan sobre la base de dos tipos de cuotas, ambas de cuantía fija, que se determinan en función del modo de cómputo del tiempo de trabajo (por horas o por días):

- 7,5€ por hora trabajada en el supuesto de trabajadores que realizan horas sueltas
- 45€ por día trabajado en el caso de trabajadores que realizan jornadas completas

La cuota horaria de 7,5 € se paga siempre que la prestación laboral por parte del trabajador ocasional sea inferior a 6 horas al día. La cuota diaria de 45 € se abona cuando la prestación laboral es de 6 horas o más al día.

Para beneficiarse de este régimen especial de cotización a tanto alzado la normativa establece, no obstante, un tope máximo de días de trabajo tanto para el trabajador como para el empleador. El contingente de días por cada año civil es el siguiente:

- 50 días/año para los trabajadores
- 100 días/año para los empresarios

Este régimen de cotización especial exige contabilizar de forma estricta el contingente de días disponible para trabajadores y empresarios. De una parte, el trabajador debe conocer en todo momento el saldo acumulado de días de ocupación como trabajador ocasional durante el año. De otra parte, el empleador tiene que conocer también el número de días durante los cuales ha contratado a trabajadores ocasionales y el número que le queda hasta el máximo de 100 días al año. Esta contabilización es extremadamente importante, porque, una vez alcanzado el número máximo de días de cada contingente (50 el trabajador o 100 el empleador), este sistema especial ya no puede aplicarse, cotizándose a partir de ese momento según las reglas comunes del sistema.

Los empresarios pueden combinar ambos tipos de cotizaciones (horaria y diaria) según el contrato del trabajador ocupado, de manera que una misma empresa podrá contar con trabajadores ocasionales por horas sueltas y también por jornadas completas.

⁸ Fte.: Página WEB de la Oficina Nacional belga de Seguridad Social

Finalmente, este nuevo sistema de cotización especial prevé algunos supuestos especiales en el caso de los estudiantes y de los trabajadores ocupados a través de empresas de trabajo temporal:

- En el caso de estudiantes, este colectivo está autorizado a trabajar hasta un máximo de 100 días al año (50 + 50), aplicándose un doble sistema de cotización. De una parte, durante los primeros 50 días de ocupación en el sector Horeca, se realiza una cotización de solidaridad que se calcula sobre el salario real percibido. De otra parte, el estudiante puede prestar servicios como trabajador ocasional en el sector Horeca durante otros 50 días al año según el régimen de cotización anteriormente expuesto (tarifa horaria o diaria).
- En el caso de trabajadores ocasionales ocupados en el sector Horeca a través de empresas de trabajo temporal, el número de días trabajados en una empresa usuaria serán descontados del número máximo de días del que la misma puede beneficiarse (100 al año).

Cotizaciones de los trabajadores fijos

El Gobierno ha adoptado asimismo una serie de medidas para los trabajadores fijos ocupados a tiempo completo en el sector Horeca que son de aplicación a partir del 1 de enero de 2014. De entre ellas cabe destacar la reducción de las cuotas patronales de seguridad social. El presupuesto dedicado a esta medida por el Gobierno asciende a 83 millones de euros.

Las reducciones de cuotas por trabajadores fijos contratados a tiempo completo alcanzan las siguientes cuantías:

- 800€/ trimestre para los trabajadores menores de 26 años
- 500€/trimestre para los mayores con 26 años o más

Para beneficiarse de las anteriores reducciones de cuotas las empresas tienen que cumplir las siguientes condiciones:

- Disponer de un sistema de caja registradora equipada de un módulo de control fiscal. El sistema debe estar activo desde el primer día del trimestre y durante toda su duración en la totalidad de los centros de trabajo de la empresa en los que se realiza una actividad del sector Horeca. La caja registradora dispone de una tarjeta única con el número del IVA de la empresa y permite:
 - registrar la presencia diaria de los trabajadores fijos
 - aflorar todos los ingresos obtenidos (se estima que los ingresos no declarados en el IVA suponen un 25% de las consumiciones realizadas por los clientes en el sector Horeca).
- Tener un máximo de 49 trabajadores en plantilla
- Aplicar la reducción hasta un máximo de 5 trabajadores fijos a tiempo completo cada trimestre.
- Registrar diariamente las horas de inicio y de finalización de la jornada de todos los trabajadores fijos ocupados.

En el supuesto de que todas las condiciones enumeradas anteriormente se cumplan, la Oficina Nacional de la Seguridad Social aplicará automáticamente la reducción que corresponda a la/las cuotas del empresario en su declaración Dimona (declaración

electrónica a la Seguridad Social de la contratación y baja de trabajadores, de obligado cumplimiento para todos los empresarios tanto del sector privado como público).

DINAMARCA

ACORDADO UN NUEVO SISTEMA DE INCAPACIDAD TEMPORAL⁹

El gobierno tripartito (Partidos Socialdemócrata, Social-Liberal y Socialista Popular) y los partidos de la oposición (Partidos Liberal, Popular Danés, Conservador y la Alianza Popular) han pactado un nuevo sistema de Incapacidad Temporal, IT. Según el nuevo sistema, la prestación por incapacidad temporal se concederá durante todo el período de la baja por enfermedad, mientras que las iniciativas destinadas a las personas enfermas se adelantarán a la primera fase del período de IT, adaptándolas a las personas con mayores necesidades.

El nuevo sistema de Incapacidad Temporal tiene como objetivo apoyar a la persona enferma para ayudarle a reincorporarse al mercado laboral lo antes posible. Esto significa que la mayor parte de los recursos irán destinados a los trabajadores en baja con mayor riesgo de enfermedad de larga duración.

Los principales elementos de la reforma del sistema de incapacidad temporal son los siguientes:

- A partir de ahora, las personas en IT tendrán la prestación económica durante todo el período de enfermedad. Aquellos de baja por enfermedad que, en virtud de las normas existentes, no puedan ampliar la duración de la prestación tras los primeros 5 meses de enfermedad, comenzarán un itinerario de evaluación de aptitud laboral durante el cual la prestación será reducida asimilándola a la cuantía del salario social¹⁰ (renta mínima garantizada) pero sin compatibilizar las rentas y bienes del cónyuge/conviviente.
- La nueva posibilidad de ampliación garantiza que las personas con una enfermedad grave podrán continuar percibiendo la prestación por incapacidad temporal sin limitaciones, tras una evaluación médica concreta.
- Si la persona no desea el tratamiento recomendado, podrá descartarlo sin perder el derecho a la prestación económica.
- Las iniciativas y el seguimiento se podrán en marcha en la primera fase, partiendo de un nuevo sistema de valoración que, a su vez, garantiza que las actuaciones se basen en las necesidades de cada individuo a efectos de su reincorporación en el mercado de trabajo.
- Se introducirá un nuevo sistema de seguimiento que permite “una solución rápida” que implica que las empresas o los ciudadanos podrán solicitar al municipio la puesta en marcha de las iniciativas extraordinarias si existe riesgo de enfermedad de larga duración. En la actualidad se celebra la primera entrevista con el municipio tras el transcurso de las primeras ocho semanas de enfermedad.
- Los recursos se centrarán en las personas enfermas que corran el riesgo de enfermedad de larga duración. Por otra parte, no se ofrecerá ninguna medida a las personas de baja por IT con enfermedades menos complicadas y con previsiones de reincorporarse rápido al trabajo.
- La gestión de los expedientes de IT será lo más sencilla posible y con un mínimo de administración para el ciudadano enfermo, para el empresario y para el municipio responsable. Esto significa que se utilizarán los medios digitales al máximo cara al desarrollo de un sistema de IT lo más eficaz posible.

⁹ Fuentes: Pagina Web del Gobierno danés.

¹⁰ El salario social o la renta mínima garantizada es una prestación universal, (similar al subsidio por desempleo en España), aunque en Dinamarca no tiene una duración limitada, sino que se abona a todos los ciudadanos mayores de 18 años que no tengan recursos para su manutención

APROBADA LA LEY DEL SUBSIDIO TEMPORAL DE DESEMPLEO

El Parlamento danés aprobó a mediados de diciembre la Ley del Subsidio Temporal de Desempleo para ayudar a los desempleados de larga duración que agotaran el derecho a la prestación de desempleo, como consecuencia de la entrada en vigor de la reforma laboral que reduce la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo de 4 a 2 años. El subsidio temporal es una prestación económica que se concede a las personas que estén de alta en el seguro de desempleo y que hayan percibido la prestación contributiva de desempleo durante el período máximo de 2 años. El nuevo subsidio garantiza también los siguientes derechos y obligaciones:

- Los desempleados estarán obligados a aceptar una oferta de empleo en una empresa privada o pública antes del transcurso de 4 semanas a partir de la fecha de concesión del subsidio temporal de desempleo.
- Los desempleados que no tengan una formación secundaria superior tendrán derecho a cursos de escritura, lectura o cálculo, si lo necesitan.
- Los desempleados sin una formación profesional o aquellos profesionales que tengan una formación obsoleta tendrán derecho a participar en un itinerario de formación de 8 semanas de duración y a una evaluación individual de sus cualidades profesionales. Este derecho cobrará vigor una vez que se hayan finalizado los itinerarios basados en derechos y obligaciones.

Requisito de afiliación a un Fondo de Seguro de Desempleo, “Caja de Desempleo”

El nuevo subsidio temporal de desempleo está administrado por los Fondos de Seguro de Desempleo, denominados “Cajas de Desempleo”. Por ello es un requisito indispensable estar afiliado a un seguro de desempleo para poder obtener el citado subsidio temporal.

Los desempleados que agoten el derecho a la prestación de desempleo del nivel contributivo, continuarán automáticamente en el sistema pasando al percibir el subsidio temporal. Si el desempleado ha estado participando en una formación a cargo de la prestación provisional de formación¹¹, tendrán que solicitar el subsidio en su Caja de Desempleo.

El subsidio temporal se abonará a partir de la fecha en la que el desempleado agote el derecho a la prestación provisional de formación concedida posterior a un período de desempleo de 2 años.

Cuantía del subsidio temporal

El subsidio temporal de desempleo asciende al 60% de la prestación máxima de desempleo¹² para desempleados sin hijos a su cargo y al 80% de la prestación máxima de desempleo para los parados con hijos dependientes. La prestación se concede a los desempleados que han agotado el derecho a la prestación provisional de formación y a los parados que agoten el derecho a la prestación de desempleo de nivel contributivo entre el 6 de enero de 2014 y el 3 de julio de 2016.

Todo desempleado que agote el derecho a la prestación de desempleo en el primer semestre de 2014, podrá percibir el subsidio temporal de desempleo durante un año y 3

¹¹ La prestación provisional de formación es una prestación que se ofrece a todo desempleado que agote la prestación si participa en un itinerario de formación/enseñanza durante un período máximo de 6 meses a partir de la fecha en la que agote su prestación

¹² La prestación máxima por desempleo asciende a 801 coronas/día (aprox.107€), 4005/semana (aprox. 534€) y 17.355 coronas/mes (aprox.2.314€). Estas cuantías están sujetas al IRPF

meses. A partir de aquí, la duración de la prestación se irá reduciendo gradualmente hasta el segundo semestre del 2016 que quedará limitada a tan sólo 3 meses.

La duración total de la suma de las tres prestaciones (la prestación por desempleo, la prestación provisional de formación y el nuevo subsidio temporal del mercado laboral) será de un máximo de 4 años.

El proyecto de ley entró en vigor el 1º de enero de 2014 y recoge el acuerdo pactado entre el Gobierno tripartito (Partidos Socialdemócrata, Social-Liberal y Socialista Popular) y el partido de apoyo la Alianza Roji-Verde.

EE.UU

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD EN ESTADOS UNIDOS Y PUERTO RICO

Introducción

La mayoría de los países han establecido un permiso laboral retribuido como solución para hacer frente a las obligaciones familiares. Sin embargo, los Estados Unidos de América sigue siendo el único país desarrollado que no tiene una política nacional de permiso familiar y médico retribuido.

Efectivamente, la legislación norteamericana a nivel federal no contempla como contingencia protegida la maternidad ni ha dispuesto una prestación económica para este supuesto. Sin embargo, algunos Estados como California, Hawaii, New Jersey, New York, Rhode Island, el Estado Libre Asociado de Puerto Rico y algún sector específico, como la Industria del Ferrocarril sí la tienen establecida.

Un estudio llevado a cabo en 2011 por expertos de las universidades McGill y Northeastern sobre los permisos de maternidad en 190 países, llegó a la conclusión de que 178 de ellos garantizaban permisos de maternidad retribuidos a nivel nacional, más de 50 países garantizaban un permiso retribuido de paternidad y en 9 de estos países la situación no estaba clara. Pero sólo 3 de ellos no tenían en absoluto ninguna prestación económica: Papua Nueva Guinea, Swazilandia y los Estados Unidos de América.

Pew Research Center, organización sin ánimo de lucro que realiza estudios y lleva a cabo proyectos de investigación independientes, ha publicado recientemente un estudio sobre permiso parental que incluye a todos los países miembros de la OCDE, menos Chile y a Lituania, Letonia, Bulgaria, Rumania y Malta.

Según este estudio, dos fenómenos paralelos están teniendo lugar en el panorama mundial: por una parte el aumento de la participación de la mujer con hijos menores en el mercado laboral y, por otra, el incremento de asunción de responsabilidad de los padres en el cuidado de los hijos.

En los Estados Unidos, el papel de la mujer en la sociedad ha cambiado radicalmente en los últimos 40 años, pasando de constituir un tercio de la fuerza laboral en 1969 a representar más de la mitad en 2013. En la siguiente tabla se reflejan los datos de actividad, empleo y desempleo de las mujeres en Estados Unidos, según la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo.

Activas	Tasa Actividad	Empleadas	Tasa Empleo	Desempleadas	Tasa desempleo
72.614.000	56,9%	67.862.000	53,2%	4.752.000	6,5%

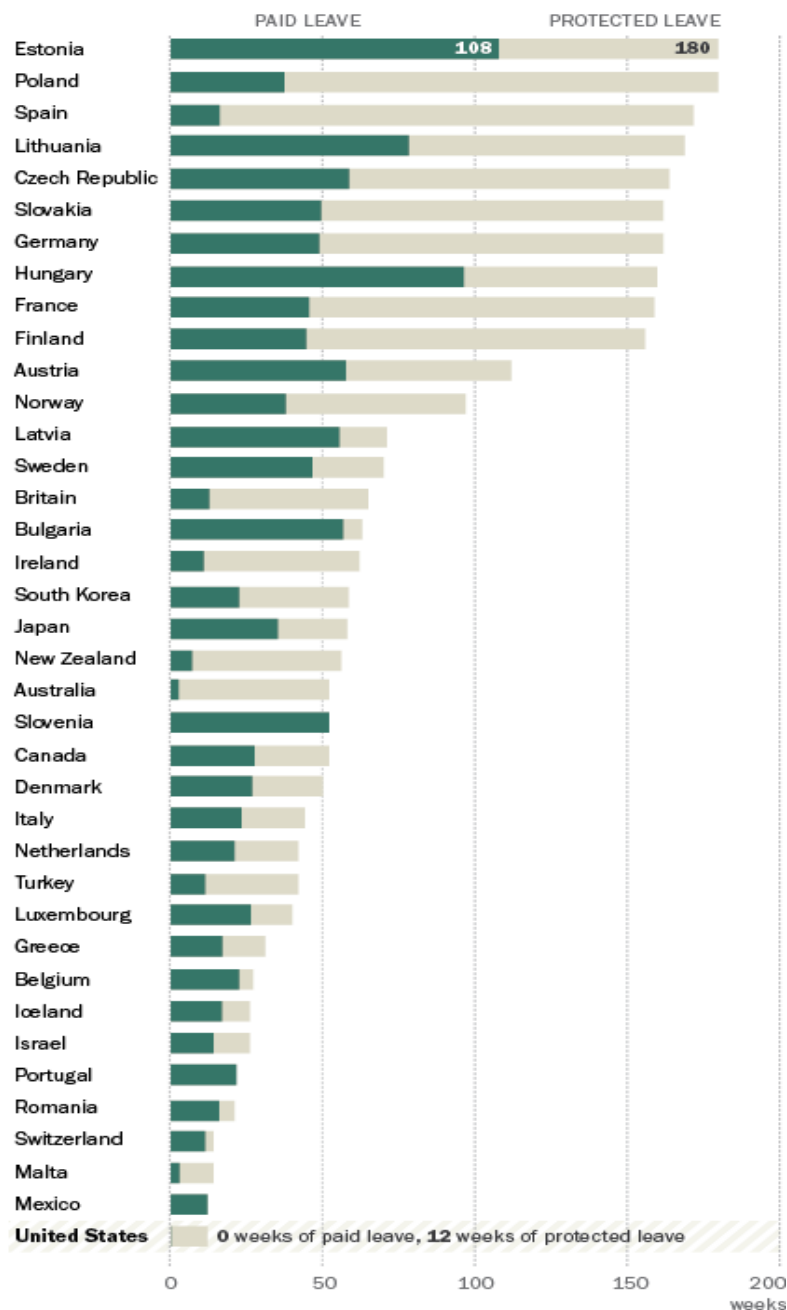
Fuente: Datos diciembre 2013 Bureau of Labor Statistics/Department of Labor

Sin embargo, y, a pesar de la evidencia de estos fenómenos, el apoyo que el Gobierno de los Estados Unidos de América a los padres/madres trabajadores es muy escaso en comparación con el que se proporciona en los otros 37 países objeto del estudio del Pew Research Center.

En el gráfico que se muestra a continuación, se relacionan los 38 países objetos del estudio visualizándose en un orden descendente la mayor o menor protección asegurada por las legislaciones nacionales de estos países en materia de permiso parental. La duración se contabiliza en semanas, distinguiendo entre permisos retribuidos y otros permisos laborales sin retribuir.

U.S. Ranks Last in Government-Supported Time Off for New Parents

Leave, in weeks, as allowed by federal law



Note: Includes all OECD member states except Chile; as well as Lithuania, Latvia, Bulgaria, Romania and Malta.

Source: OECD

PEW RESEARCH CENTER

De este gráfico se pueden extraer algunos datos importantes, entre otros, que Estados Unidos ocupa el último lugar con 0 semanas de permiso retribuido y 12 semanas de permiso

no retribuido; y que la media de permiso retribuido de maternidad entre estos países es de entre 5 y 6 meses.

Aunque no se representa en este gráfico, 25 de los 37 países analizados en este estudio tienen establecido un permiso de paternidad. Noruega, Irlanda, Islandia, Eslovenia, Suecia y Alemania conceden 8 o más semanas de permiso de paternidad y, con excepción de Irlanda, en todos parte del permiso debe ser retribuido. En España el permiso de paternidad tiene una duración de 2 semanas, incrementadas en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, aunque está prevista la ampliación progresiva hasta las cuatro semanas. El resto, Grecia, Luxemburgo, Países Bajos, Corea del Sur, Austria y Hungría, garantiza un permiso que es de una semana o incluso menos.

Otro dato a destacar a partir del estudio es que, en la gran mayoría de los países, el coste de la prestación económica corre a cargo de los gobiernos, aunque en algunos casos los empleadores participan en el pago.

Normativa federal

Como se ha dicho anteriormente, a nivel federal no existe una prestación económica de maternidad, adopción o paternidad. Sin embargo, sí hay tres leyes federales que otorgan importantes derechos a los trabajadores en relación con el embarazo, los permisos parentales, y el cuidado de familiares enfermos. Estas leyes incluyen el derecho a no ser discriminado por razón de embarazo (The Pregnancy Discrimination Act of 1978 and Maternity Leave, PDA), el derecho a un permiso laboral por motivos familiares y de enfermedad no retribuido, (Family and Medical Leave Act , FMLA) y el derecho a pausas en el trabajo por lactancia, (The Affordable Care Act and Breaks for Nursing Mothers).

The Pregnancy Discrimination Act of 1978 and Maternity Leave (PDA)

La Ley sobre discriminación en el Embarazo exige a las empresas que traten a las mujeres embarazadas de la misma manera que a las otras trabajadoras que estén en una situación de incapacidad laboral por razón de enfermedad ("sick leave"), en cuanto a condiciones de trabajo, salario, beneficios, días de enfermedad, cobertura sanitaria y seguro de incapacidad temporal (TDI, Temporary Disability Insurance).

La PDA no establece un permiso retribuido, pero si la empresa concede permisos pagados por incapacidad temporal por motivos médicos, entonces sí obliga a que el permiso sea retribuido. Generalmente la TDI concede una prestación económica de un 50 o 60% del salario.

Por normativa estatal, los trabajadores en California, Colorado (empleados públicos), Hawaii, Nueva Jersey, Nueva York, Rhode Island y Puerto Rico están cubiertos por la TDI; los permisos por nacimiento y embarazo se consideran como incapacidades temporales con derecho a percibir las prestaciones del TDI. Los programas están financiados mediante contribuciones de los trabajadores. Puesto que son programas que van dirigidos al embarazo o nacimiento no se extienden a los padres biológicos o padres adoptivos.

La Family and Medical Leave Act (FMLA) es la norma que regula los permisos familiares y de enfermedad en los Estados Unidos de América.

Esta norma, que fue aprobada por el Congreso y firmada por el presidente Clinton en 1993 (Ley Pública 103-3) ¹³ concede un permiso de hasta 12 semanas por nacimiento de un hijo, adopción, cuidados del recién nacido o de otros miembros de la familia por enfermedad grave o enfermedad propia del empleado que inhabilite para el trabajo. Cubre a los trabajadores que hayan trabajado al menos 12 meses en empresas con 50 empleados o más en un radio de 75 millas. Estos permisos no son retribuidos.

Es importante destacar que el permiso conlleva la reserva del puesto de trabajo. El trabajador debe recuperar su puesto o bien, si no es posible, uno similar. En caso de que se exijan una serie de requisitos adicionales de formación u otros para ocupar el puesto, el empresario está obligado a facilitar al trabajador la oportunidad razonable de poder cumplir dichos requisitos. Hay algunas excepciones a la reserva del puesto tales como los supuestos en los que la reserva pueda ocasionar dificultades económicas graves o bien que el empresario pudiera demostrar que el trabajador habría sido despedido antes de coger el permiso (en caso de quiebra y cierre de la empresa).

Por lo demás, la empresa debe seguir manteniendo el seguro de enfermedad del trabajador en las mismas condiciones que si estuviera trabajando.

Las reflejadas son disposiciones mínimas que pueden ser objeto de mejora (nunca de empeoramiento). Así, el empleador puede otorgar períodos más largos de permiso a su mera discreción, o abonar el salario o parte de él durante el disfrute del permiso, como se indicará más adelante.

La mayoría de los estudios llevados a cabo subrayan que la FMLA ha supuesto una gran mejora para los padres, tanto mujeres como hombres, a la hora de producirse un nacimiento, adopción o necesitar cuidados para un recién nacido, pero también que al tratarse de un permiso no retribuido muchas familias trabajadoras no pueden permitirse el acogerse a este derecho por una simple razón económica.

Por ello, y, teniendo en cuenta además que esta norma no es universal ya que quedan fuera empresas y trabajadores que no cumplen los requisitos exigidos (un 40% de la población trabajadora no cumple los requisitos bien de carencia de 1.250 horas de trabajo realizadas en el año anterior bien en cuanto al número de 50 empleados que deben tener las empresas), los trabajadores pueden protegerse contra estas contingencias bien mediante la suscripción individual de pólizas de seguro bien mediante programas ofrecidos por las empresas.

En este sentido, las empresas ofrecen una gran variedad de prestaciones. Una de las más comunes es la de días de enfermedad retribuidos, que ofrecen más de la mitad de las compañías. La práctica común es asignar un cierto número de horas de trabajo para conseguir un día de enfermedad retribuido. Normalmente, es necesario utilizar estos días en el año natural, no pudiéndose trasladar al siguiente.

The Affordable Care Act and Breaks for Nursing Mothers.

La Patient Protection and Affordable Care Act de 2010, regula la protección para las madres una vez que han vuelto al trabajo, estableciendo pausas y exigiendo un lugar adecuado para

¹³ La FMLA se ha modificado en dos ocasiones desde 1993: en 2008 se amplió su campo de aplicación a los empleados de las Fuerzas Armadas, Guardia Nacional y Reservas y en 2010 se incluyó también a los trabajadores, tripulación de líneas aéreas

la lactancia hasta que el niño tenga 1 año. Estos permisos no son retribuidos y cubren a las empresas con más de 50 trabajadores.

Protección a nivel estatal

A nivel estatal, se han aprobado algunas leyes importantes relacionadas con la conciliación de trabajo y vida familiar, aunque la mayoría de los estados carecen de permisos retribuidos de esta índole.

En mayo de 2012, la National Partnership for Women and Families, organización sin ánimo de lucro independiente, realizó un estudio en el que se analizaban las leyes existentes en los diferentes estados norteamericanos sobre conciliación de la vida familiar y laboral y especialmente aquellas que superaban el mínimo federal establecido. El informe especial "Dads expect better: Top States for New Dads" se centra específicamente en los estados que contemplan la paternidad como situación protegida.

Según este estudio, 14 estados y el Distrito de Columbia han aprobado leyes sobre maternidad y paternidad para los trabajadores del sector privado que mejoran en algún aspecto la protección prevista en la FMLA: California, Connecticut, Distrito de Colombia, Hawaii, Kentucky, Maine, Maryland, Minnesota, New Jersey, Oregon, Rhode Island, Tennessee, Vermont, Washington y Wisconsin; 18 estados tienen leyes exclusivamente para madres o trabajadores estatales; 18 estados no van más allá de la protección que garantiza el gobierno federal para los padres en el lugar de trabajo tales como cuidados a la madre, permiso por nacimiento de hijo o permiso para cuidado médico de hijo o cónyuge.

California y Nueva Jersey son estados que otorgan permisos familiares retribuidos tanto a madres como a padres. El programa State California's Paid Family Leave (PFL) estableció en 2002, un permiso de hasta 6 semanas con sustitución parcial de salario para nacimiento, adopción o acogimiento o cuidado de enfermedad grave de familiares. La prestación era aproximadamente del 55% del salario hasta un máximo de 1.067 dólares a la semana en 2013. El coste de la prestación corresponde exclusivamente a los trabajadores sin que haya ninguna aportación de la empresa.

En New Jersey, la Family Leave Insurance de 2009 estableció, al igual que en California, una prestación de 6 semanas parcialmente retribuidas para nacimiento, adopción o cuidado de un familiar muy grave. En 2013, el programa fija una prestación económica de 2/3 del salario semanal hasta un máximo de 584 dólares a la semana. Programa financiado únicamente por contribuciones de los trabajadores. Además, New Jersey exige un menor tiempo de carencia para acceder al derecho.

En el Distrito de Columbia, los trabajadores tienen derecho, además de a la FMLA, a los permisos establecidos por una serie de normas específicas del territorio que, en conjunto, constituyen uno de los sistemas más generosos de Estados Unidos:

Así, la Family and Medical Leave Act (DCFMLA) del Distrito de Columbia, incluye permiso familiar y de enfermedad sin retribución durante 16 semanas en un período de 24 meses. Además, mejora el nivel de la FMLA al extender el campo de aplicación a empresas que deben tener al menos 20 trabajadores (en lugar de los 50 establecidos en la FMLA) y reducir el tiempo exigido a los trabajadores para tener derecho al permiso, fijándolo en 1.000 horas de trabajo en un período de 12 meses inmediatamente anterior a la petición de permiso familiar o médico (frente a las 1.250 horas exigidas por la FMLA).

De forma complementaria, la *Paid Sick and Safe Leave* del Distrito de Columbia, garantiza un permiso retribuido por enfermedad física o mental del trabajador o de un miembro de la familia, con una cuantía que depende del tamaño de la empresa:

- Empresas de 100 o más trabajadores, 1 hora de permiso retribuido por 37 horas de trabajo, con un máximo de 7 días por año.
- Empresas de entre 25 y 99 trabajadores, 1 hora de permiso retribuido por 43 horas de trabajo, con un máximo de 5 días por año.
- Empresas de menos de 24 trabajadores, 1 hora de permiso retribuido por 87 horas de trabajo, con un máximo de 3 días por año.

El Distrito de Columbia, junto con Connecticut, son los dos únicos estados que garantizan el derecho de los trabajadores a días de baja por enfermedad retribuidos. Así, la Family and Medical Leave de Connecticut (CFMLA) establece también un permiso de 16 semanas en un período de 24 meses.

Maine, Oregon y Washington son también algunos de los estados que han ampliado el derecho al permiso no retribuido a un número mayor de trabajadores que lo que está establecido por la FMLA. Este es el caso también de Minnesota, Vermont y Kentucky. Maine reduce el número de trabajadores exigido a las empresas a 15, Minnesota a 21 y Oregon a 25.

La Washington State's Family Leave Insurance Law se aprobó en 2007 y concede 250 dólares por semana a los trabajadores a tiempo completo durante 5 semanas por nacimiento o adopción. Debido a problemas de financiación el programa está actualmente suspendido hasta octubre de 2015.

Hawai, Wisconsin y Rhode Island exigen una menor carencia a los trabajadores. Kentucky exige también menor número de trabajadores a las empresas y menor carencia. Maryland garantiza una flexibilidad en el uso del permiso y Tennessee otorga un permiso de mayor duración que el de la FMLA.

En Rhode Island se ha elaborado un proyecto de ley para extender la cobertura de la TDI (Temporary Disability Insurance) fijando una prestación de sustitución del salario durante 8 semanas para nacimiento, cuidado de un hijo, cónyuge o familiar enfermo. Esta prestación se dirige sólo a madres.

Puerto Rico tiene una legislación especialmente protectora y considera la maternidad como situación protegida. La madre trabajadora tiene derecho a un permiso retribuido del 100 % del salario durante 4 semanas anteriores al parto y 4 semanas después del parto. Alternativamente, puede trabajar hasta una semana antes del parto y acumular las otras 3 semanas a las 4 posteriores al parto, mediante justificante médico que avale su capacidad para seguir trabajando. El permiso, sin retribución, se puede ampliar en caso de necesidad médica.

Si al término de las 8 semanas, la trabajadora sigue necesitando asistencia, puede acceder a la prestación de incapacidad temporal hasta un máximo de 26 semanas.

En caso de adopción de un menor de 5 años, la prestación es exactamente la misma que por nacimiento.

Esta prestación, regulada por la "Mother Worker Act", es independiente de las disposiciones de la Family and Medical Leave Act de 1993.

Otros Estados

En los estados en los que no hay una ley específica sobre permisos familiares y de enfermedad, se aplica la FMLA.

Conclusiones

Todos los estudios realizados apuntan a que la política de conciliación trabajo/familia en los Estados Unidos de América es atípica. A nivel mundial, Estados Unidos es uno de los tres países (y el único país desarrollado) sin una regulación nacional de la prestación económica de maternidad para los trabajadores.

El “Institute Women’s Policy Research” (IWPR), organización que se dedica a la investigación rigurosa de las políticas sobre la mujer, publicó en mayo de 2013 un documento¹⁴ en el que se exponen los derechos de los trabajadores en USA en relación con el embarazo, nacimiento, adopción y lactancia y se analizan las mejoras que las empresas voluntariamente otorgan a sus trabajadores más allá de los derechos legales.

El estudio se basa en tres fuentes: “Working mother magazine’s 100 Best Companies”, La “Family and Medical Leave Act in 2012 Survey” y el “National Compensation Survey”. Del mismo se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- La mayoría de las 100 mejores empresas seleccionadas por la revista de Working Mother como más protectoras de los derechos familiares ofrecen permisos de maternidad retribuidos y muchas de ellas ofrecen también permisos retribuidos de adopción y paternidad, aunque únicamente una minoría ofrece estos permisos retribuidos durante el período de 12 semanas que establece la FMLA.
- El 35% de los trabajadores en Estados Unidos trabajan en empresas que ofrecen permisos de maternidad retribuidos a la mayoría de sus empleados. Por su parte, el permiso de paternidad retribuido es menos común (lo ofrecen sólo el 20% de las empresas).
- Asimismo, la Encuesta FMLA 2012 muestra que, pese su amplia utilización, las empresas no han tenido que afrontar demasiados problemas a la hora de implementar la ley. En cuanto a la duración del permiso por razones parentales, el dato varía enormemente entre hombres y mujeres. 7 de cada 10 hombres pidió el permiso durante 10 días o menos frente a un 23% de mujeres; 6% de hombres disfrutó de un permiso de 60 días o más frente 38% de mujeres.
- Las conclusiones que la Nacional Compensation Survey extrae de sus encuestas son muy inferiores a las obtenidas por el FMLA 2012 Survey: En 2012, sólo el 12% de los trabajadores tuvo derecho a permiso familiar retribuido.
- Los trabajadores mejor pagados tienen más probabilidades de poder acceder a un permiso familiar retribuido.

¹⁴ El documento puede encontrarse en: <http://www.iwpr.org/publications/pubs/maternity-paternity-and-adoption-leave-in-the-united-states-1>.

ITALIA

BALANCE SOCIAL 2012 DEL INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN SOCIAL

En el mes de diciembre el INPS ha publicado el Balance Social correspondiente al año 2012 –que incluye por primera vez los datos de las dos Mutualidades incluidas en el INPS (INPDAP y ENPALS, Mutualidades del personal de la Administración de Justicia y personal del espectáculo)- está dirigido a dar cuenta a los ciudadanos de todas las operaciones del Instituto en una óptica de transparencia y de claridad sobre los objetivos perseguidos.

Con unificación de las Mutualidades, por el número de beneficiarios y de personas afiliadas, el Instituto Nacional de Previsión Social se ha convertido en el más grande de Europa. El importe total de gastos ha sido de 392.000 millones de euros, de los cuales, las prestaciones institucionales han sido por importe de 296.000 millones, que cubren el 75% del total de todos los gastos. Frente a los gastos, el importe total de ingresos ha sido de 382.000 millones, de los cuales 306.000 han sido ingresos corrientes y 20.000 millones han sido ingresos de capital.

De los 306.000 millones de ingresos corrientes, 208.000 se deben a las cotizaciones de empresarios y trabajadores tanto por cuenta ajena como autónomos. Las transferencias del Estado y de otros organismos públicos que se han realizado a favor del Instituto ascienden a 94.000 millones de euros, lo que representa el 24,6% de los ingresos del Instituto.

El saldo final entre ingresos y gastos es negativo, con un déficit de 9.800 millones de euros. Este déficit de 2012 está motivado por un incremento de los gastos por importe de 17.000 millones de euros debidos a la integración de la Mutualidad INPDAP, de los cuales 7.000 millones se corresponden con prestaciones, mientras que los ingresos solo han aumentado en 6.700 millones de euros, resultado en parte del aumento de las transferencias del Estado (+9.300 millones de euros) y de una reducción de los ingresos por cotizaciones (-2.400 millones de euros)

Los afiliados

Los trabajadores afiliados al INPS en el 2012 representan casi el total de los trabajadores por cuenta ajena del sector privado y del sector público, los trabajadores autónomos (comerciantes, trabajadores agrícolas y profesiones manuales), los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los trabajadores del hogar.

El número de asegurados es de 19.058.215 personas, con un aumento de 107.280 en el 2011, que en términos porcentuales representa el 0,6% de incremento en el último año, mientras que se ha mantenido estable el número en los dos últimos años.

Los trabajadores por cuenta ajena del sector privado representan el 60% de los afiliados al INPS y los trabajadores por cuenta ajena del sector público, alrededor del 14%; los autónomos propiamente dichos son el 20% y los afiliados a la denominada “Gestión separada” (entre ellos autónomos dependientes) son el 5%.

Los trabajadores por cuenta ajena del sector privado

En el año 2012 los trabajadores por cuenta ajena afiliados al INPS (en media anual) han sido de 12.288.047 con una disminución de 165.457 personas (-1,3%)

Según las categorías profesionales, los denominados operarios, o trabajadores manuales con cualificación o no, representan el 52,4% del total, los técnicos administrativos el 39,1%, los aprendices el 3,9% y los directivos el 1,1%.

La situación de dificultad que se da hoy en el mercado de trabajo como consecuencia de la crisis, se manifiesta en la disminución en el número de aprendices (-4,5% con respecto a 2011 y -11,3% en los dos últimos años), y de los operarios (-2,1% en variación anual y -1,5% en los dos últimos años); mientras que parecen resistir más a la crisis los técnicos administrativos (+,1,1 % de variación anual y +3,1% en los dos últimos años), los mandos intermedios y los directivos se mantienen estables

En cuanto a los datos desglosados por sexo, los hombres representan el 58,5%, con una disminución del 2,2% respecto al 2011, mientras que las mujeres representan el 41,5% y su número ha aumentado en un 0,3%. El peso de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena en el sector privado ha pasado de representar el 40% en el 2008 al 41,5% en 2012.

Atendiendo a la edad de los trabajadores por cuenta ajena en el sector privado se refleja una disminución entre los menores de 29 años (-8,7%) y en las edades comprendidas entre los 30 y 39 años (-3,8%), mientras que en las franjas de edades superiores se ha producido un incremento: 40-49 (+0,4%); 50-59 (+4,7%; más de 60 años (+16,7%).

Los trabajadores del hogar afiliados al INPS son 686.880 con una disminución de 12.077 con respecto a 2011 (-1,7%), con una reducción más marcada entre los hombres (-6,7%) que entre las mujeres (-1,1%).

Solo el 23,3% de los trabajadores del hogar son italianos mientras que el 76,7% son extranjeros. El número de italianos ha aumentado el 1,2% y el de extranjeros se ha reducido el 2,2%. Los extranjeros se ocupan principalmente de la asistencia a ancianos y personas con discapacidad. Las mujeres representan el 89,3% del total. La mayoría de los trabajadores del hogar (51%) residen en el Norte, el 30% en el Centro y el resto en el Sur e Islas. Durante el año 2012 y en el bienio 2011-2012 se ha reducido el número de trabajadores del hogar de edades inferiores a los 49 años y han aumentado los de edades superiores a 50 años. En concreto la reducción de trabajadores del hogar de edades comprendidas entre los 20 y los 29 años en los dos últimos años ha sido de 27.000 personas (-29%).

Los trabajadores por cuenta ajena del sector público

El número de personas del sector público afiliadas en el 2012 era de 3.104.037, con una disminución del 4,2% con respecto a 2011 y del 5,8% con respecto a 2010. A diferencia del sector privado en el que la mayoría de las personas afiliadas son hombres (58,5%), en el caso del sector público los hombres representan el 45,4% y las mujeres el restante 54,6%. La distribución por edades refleja un progresivo envejecimiento de la edad media. De hecho las variaciones en el número de afiliados son negativas hasta los 50 años, con una disminución media del 9,3%. Destacan sin embargo incrementos del 1,4% para los trabajadores de entre 50 y 60 años y del 5,95 para los de más de 60 años.

Los trabajadores autónomos

Los trabajadores autónomos inscritos en el INPS en total son 4.456.290 personas (-0,1% con respecto a 2010) de los que 2.165.442 están inscritos dentro de una gestión autónoma como comerciantes; 1.826.593, como "artegiani", (en italiano, el concepto "artigianato" incluye todo tipo de trabajos autónomos no industriales como pueden ser soldadores, fontaneros o albañiles), y 461.255 inscritos en la gestión autónoma de trabajo agrario tanto como cultivadores directos o empresarios agrícolas. Entre los autónomos, el número de los comerciantes ha aumentado, mientras que ha disminuido el número de "artegiani" y de trabajadores agrarios.

Los “artigiani”, trabajadores autónomos dedicados a trabajos no industrializados o manuales han sido, de media en el 2012, 1.829.593, con una disminución de 17.894 personas (-1%) respecto al 2011. Del total, el 80,5% son hombres y solo el 19,5% mujeres.

El número de comerciantes en el 2012 fue, de media, de 2.165.441 inscritos, con un aumento de 25.540 personas (+1,2%) respecto a 2011. Entre ellos los afiliados titulares son el 89,5% del total y el 1,5% son colaboradores familiares. Los hombres representan el 63,9% del total y las mujeres el 36,1% restante.

Continúa la reducción en el número de cultivadores directos, colonos y emprendedores agrarios profesionales (-2,4%). El número total en 2012 fue de 461.255 de los que el 64,2% son hombres y el 35,8% mujeres. El 80% del total tiene una edad superior a los 40 años. El número de trabajadores menores de 29 años se ha reducido el 7,2%. Permanece estable el número de trabajadores de 50 años de edad y han aumentado los de edades por encima de los 60 años.

Los afiliados a la “Gestión Separada”

En el 2012 el número de personas afiliadas a la “Gestión Separada” ha disminuido en total en 39.852 personas (-4%), pasando de 1.004.539 afiliados en 2011, a 964.687 en 2012. El número de “colaboradores” (autónomos dependientes) se mantiene estable (-0,8%) mientras que ha disminuido el 16,5% el número de los “profesionales con IVA” (autónomos profesionales)

Los ingresos por cotizaciones en esta Gestión ascendieron a 6.996 millones de euros, el 6,1% más que en 2011. De esta cantidad, 5.996 corresponden a las cotizaciones de los “colaboradores” y 1.000 a los profesionales autónomos.

En la Gestión Separada, el 60,6% son hombres, que ingresan 5.004 millones de cotizaciones, el 71,5% del total, mientras que las mujeres, que representan el 39,4% restante, ingresan 1.992 millones de euros, el 28,5%.

Los afiliados que realizan exclusivamente una actividad representan el 58,4% mientras que los que realizan más de una actividad y por tanto, están inscritos también a otro régimen de previsión, representan el 41,6%.

Para los autónomos profesionales, el año 2012 ha sido un año muy negativo con una disminución de los afiliados en todas las edades, siendo los más penalizados los de edades inferiores a los 29 años (-21%)

Las prestaciones

En el año 2012, de los 315.000 millones de euros de gastos del INPS, 296.000 millones se corresponden con el pago de prestaciones de todo tipo, tanto periódicas como indemnizaciones.

Las prestaciones periódicas pueden ser contributivas o asistenciales con una financiación solamente financiada por las aportaciones del Estado.

El gasto en pensiones (incluidas las prestaciones para ayudas de terceras personas en el caso de las pensiones de invalidez civil) alcanzó la cifra de 261.500 millones de euros, con un incremento del 2% con respecto al año 2011 y representa el 88,4% del total del gasto en prestaciones. Las prestaciones no periódicas, que cubre el 11,65 restante ascendieron a 34.300 millones de euros, con un incremento del 4,75 con respecto al año anterior.

Las transferencias por pensiones de invalidez civil fueron por importe de 16.700 millones de euros con un ligero aumento con respecto al año anterior.

En cuanto a los gastos por prestaciones sociales (amortiguadores sociales), que incluyen prestaciones en caso de reducción o suspensión de jornada y las prestaciones por desempleo (sin tener en cuenta los gastos de las cotizaciones correspondientes), aumentaron el 17%, pasando de 10.800 millones de euros a 12.700 millones. Si se consideran también las cotizaciones que el INPS aporta en el caso de desempleo, el gasto asciende a 22.700 millones de euros, con un aumento del 19% con respecto al año 2011.

De este gasto total, el 37,5% está financiado por las cotizaciones de empresas y trabajadores y el 62,5% por el Estado y otras Administraciones Públicas. Un incremento muy relevante ha sido el de la indemnización por fin de la relación laboral, el TFR, en el caso de trabajadores del sector privado, que se ha incrementado en un 19%, mientras que se ha reducido en el caso del sector público con motivo de las normas de contención del gasto público.

Las pensiones

Durante el año 2012 el INPS ha abonado 21.100.000 pensiones, entre las que 17.500.000 han sido pensiones contributivas de invalidez, vejez y muerte y supervivencia por importe de 236.700 millones de euros y 3.600.000 pensiones no contributivas (principalmente pensiones asistenciales y prestaciones de invalidez civil) por importe de 24.800 millones de euros, con un aumento del 2%.

En el año 2012 ha comenzado la aplicación de la nueva normativa derivada de la “Reforma Fornero” del sistema pensiones con el objetivo de contener el aumento del gasto.

Las pensiones contributivas

El número de nuevas pensiones contributivas generadas en el 2012, incluidas las de las Mutualidades integradas en el INPS, fue de 629.774, con una disminución del 7,4% con respecto al año anterior.

Del total, las pensiones de “ancianidad” (que no tienen en cuenta la edad de jubilación sino solamente los años de cotización y que la nueva normativa elimina de forma gradual) han sido las más numerosas, 172.561, si se exceptúan las de viudedad que, en todo caso, derivan de otras pensiones. El gasto en pensiones de “ancianidad” fue de 4.600 millones de euros, representando más de la mitad del gasto contributivo en nuevas pensiones, que ascendió a 9.300 millones de euros.

Por lo que respecta a las pensiones de jubilación, se refleja una gran diferencia en la antigüedad entre los trabajadores del sector privado (24,5 años) y del sector público (35 años).

La edad media de acceso a la pensión de “ancianidad” en el 2012 fue de 58,8 años para el sector privado, de 60 para el sector público y de 60,4 para los autónomos. En cuanto a las de jubilación, respectivamente fueron 62,5, 64,4 y 64,6 (la edad inferior en el sector privado se explica por el establecimiento de un límite de edad legal inferior en este sector para las mujeres).

En el 2012, en las pensiones de “ancianidad” se observa un aumento de la antigüedad contributiva con respecto a 2011 entre los trabajadores por cuenta ajena (39,9 años de cotizaciones en el sector privado y 39 años de cotizaciones en el sector público). Sin embargo, en las pensiones de jubilación no sucede lo mismo y en el sector público se ha

producido una disminución en la suma de años de cotización, que ha pasado de 36,3 años en 2011 a 35 años en 2012.

El número de pensiones de muerte y supervivencia ha registrado un incremento del 1,8% y un 5,1% de aumento en el gasto.

Las prestaciones no contributivas

Las prestaciones no contributivas (pensiones, ayudas sociales y prestaciones de invalidez civil) generadas en 2012 fueron 516.566 (+21,8% con respecto a 2011) y su importe medio fue de 419 euros. La mayoría de las nuevas prestaciones (91,5%- 472.874 prestaciones) fueron de invalidez civil. Del total, el 57,6% fueron dirigidas a mujeres. El número de hombres beneficiarios es ligeramente superior en el caso de pensiones y ayudas sociales (51,4%) y prevalecen las mujeres en el caso de invalidez civil (58,5%).

"Amortiguadores sociales"

En el año 2012 el importe total del gasto en los denominados "Ammortizzatori sociali" (prestaciones relacionadas con la falta de empleo, en caso de suspensión o reducción de jornada o en caso de desempleo), fue de 22.700 millones de euros, de los que 12.600 millones fueron prestaciones y 10.100 millones corresponden a las cotizaciones dejadas de pagar por los empresarios y trabajadores, financiadas por el Estado.

El gasto total está repartido de la siguiente forma:

- "Cassa Integrazione" (sustitutivo de rentas salariales en los casos de reducción o suspensión de jornada): 6.100 millones de euros, con un incremento con respecto a 2011 del 21,7%.
- Indemnización por desempleo: 13.800 millones de euros, con un incremento con respecto a 2011 del 18,2%.
- Indemnización de "mobilità" (prestación por desempleo en el caso de despidos colectivos): 2.800 millones de euros con un incremento con respecto a 2011 del 17,3%.
- La financiación de todos estos amortiguadores sociales fue de 8.500 millones de euros por parte de empresarios y trabajadores y de 14.200 millones por parte del Estado (de las tres modalidades de "Cassa Integrazione", la "ordinaria" está financiada en su totalidad por cotizaciones, la "extraordinaria", por cotizaciones y aportaciones del Estado y la denominada "in deroga" por el Estado en su totalidad)

La dimensión de la utilización de los amortiguadores sociales se refleja también en los datos sobre el número de beneficiarios: la Cassa Integrazione afectó a 1.600.000 trabajadores, la "mobilità" a más de 285.000 y la prestación por desempleo a 2.500.000 trabajadores. En total más de 4 millones de trabajadores recibieron alguna prestación a lo largo del año 2012.

Prestaciones familiares y de cuidados

El gasto total de las prestaciones de apoyo a la familia, por maternidad y paternidad y por enfermedad, ascendió a 12.360 millones de euros, comprendidas las cotizaciones correspondientes a cargo de la Seguridad Social durante estas situaciones. El gasto en prestaciones de maternidad tanto en los permisos obligatorios como voluntarios, fue de 3.180 millones de euros. El gasto en prestaciones a favor de la familia fue de 7.000 millones y el de prestaciones por enfermedad fue de 2.170 millones.

El número de beneficiarias de la prestación de maternidad por el permiso obligatorio fue 355.80 (-5,6%), el 56% con residencia en las provincias del Norte, el 21% en el Centro y el 23% en el Sur e Islas. Las trabajadoras autónomas que han disfrutado del permiso de maternidad obligatorio han sido 22.647 (-21,2%), la mayoría de ellas afiliadas en el subgrupo de “comerciantes”. También ha disminuido el número de beneficiarias de prestaciones de maternidad en la Gestión Separada, con una 8,2% menos en el número de beneficiarias entre autónomas dependientes.

El gasto total en ayudas para las familias y por permisos matrimoniales ha sido de 5.325.000 euros.

REINO UNIDO

EFFECTOS POSITIVOS DE LA INTRODUCCIÓN DEL TOPE MÁXIMO A LAS AYUDAS SOCIALES

La publicación de nuevas estadísticas refleja por primera vez el impacto que está teniendo la aplicación de los topes máximos impuestos por el Gobierno a las prestaciones que se pueden recibir (350 libras en el caso de personas solteras y 500 libras semanales para una familia), una vez que se pusiera en marcha el ajuste general de las prestaciones diseñado por el Gobierno el pasado otoño.

El establecimiento de un tope a las prestaciones que se pueden recibir ha sido una de las claves del plan económico y de reformas del Estado de bienestar impulsado por el Gobierno de Coalición con el objeto de crear oportunidades para personas con deseos de trabajar y para solucionar los fallos del sistema actual.

Unas 19.000 personas, que podrían estar potencialmente afectadas por el nuevo sistema de topes máximos, están ahora trabajando. Unas 28.500 familias tienen ya fijado desde el mes de octubre de 2013 un límite a las cantidades que pueden recibir.

El constante esfuerzo de las oficinas de empleo, *Jobcentre Plus*, ha derivado en que 35.800 solicitantes aceptaran ayuda para encontrar trabajo, ya que aquellos que estén recibiendo la ayuda por ingresos laborales para incentivar la búsqueda de empleo están exentos de que se les apliquen estos límites.

Datos hasta Octubre de 2013 de los hogares afectados por la aplicación de un tope máximo:

		Total
	Numero de hogares con tope aplicado	25.508
Cantidad con tope (libras por semana)	Hasta 50 libras	11.684
	De 50,01 a 100 libras	7.442
	De 100,01 a 150 libras	3.527
	De 150,01 a 200 libras	1.466
	De 200,01 a 250 libras	652
	De 250.01 a 300 libras	379
	De 300.01 a 350 libras	191
	De 350.01 a 400 libras	101
	De 400.01 y superior	51

Número de hijos	0	961
	1	938
	2	2.758
	3	5.341
	4	6.105
	5 o más	9.411

Situación familiar	Soltero, sin hijo/s	934
	Soltero, con hijo/s	15.444
	Pareja, sin hijo/s	30

Estos topes se aplican a los ingresos totales procedentes de las principales prestaciones relacionadas con la situación de desempleo:

- Subsidio por desempleo (Jobseeker's Allowance)
- Subsidio por ingresos mínimos (Employment and Support Allowance)
- Complemento a los ingresos (Income Support)

También se aplicará si se es receptor de alguna de las siguientes ayudas:

- Ayuda a la vivienda (Housing Benefit)
- Ayuda por hijos (Child Benefit y Child Tax Credit)
- Ayuda a los ciudadanos (Carer's Allowance)

Sin embargo, no se aplicará si uno de los miembros de la unidad familiar está recibiendo ayuda por ingresos laborales para incentivar la búsqueda de empleo (Working Tax Credit).

Tampoco se aplicará a aquellas familias cuando alguno de sus miembros reciba alguna de las siguientes ayudas: Prestación por minusvalía, ayuda para la autonomía personal, ayuda por discapacidad derivada de accidentes laborales, pensión por discapacidad derivada de la guerra, subsidio de dependencia, pensión viudo/a de guerra.

Existe un "período de gracia" de 39 semanas para todos los que hayan trabajado ininterrumpidamente durante los 12 últimos meses, período durante el cual no se aplicarán topes a las prestaciones.

La medida sólo se imputará a personas en edad laboral, por lo que se excluyen los complementos a las pensiones (Pension Credits).

RUMANÍA

CAMBIOS EN EL SISTEMA DE SANIDAD RUMANO

El Ministerio de Sanidad ha puesto en debate público la forma final del paquete de servicios básicos, así como el paquete mínimo, que se aplicarán a partir del próximo mes de marzo. Este proyecto prevé, en primer lugar, reemplazar la medicina hospitalaria por la prevención e identificación previa de las enfermedades con el fin de eliminar de los hospitales los servicios que no se justifican, según ha puntualizado el ministro de Sanidad, Eugen Nicolăescu. Además ha mencionado las categorías de pacientes que tendrán prioridad en cuanto a la asistencia médica básica.

El paquete mínimo de servicios médicos que se garantiza para todas las personas que no tengan seguros incluye servicios sanitarios de urgencia, servicios de prevención ofrecidos por los médicos de cabecera y consultas de planificación familiar.

Las personas de entre 18 y 39 años que no presenten síntomas se beneficiarán de una sola consulta de prevención cada tres años, estipulándose aquí que la consulta de prevención pueda incluir una o dos consultas sucesivas y un paquete de exámenes. Para las personas de al menos 40 años de edad, la prevención puede incluir 1-2 consultas más el paquete de exámenes. Cabe destacar que la novedad de este proyecto es la introducción de las consultas multidisciplinarias ambulatorias, de modo que los pacientes con enfermedades complejas puedan estar atendidos por equipos de médicos especializados.

El Ministro de Sanidad ha puntualizado que las consultas ambulatorias especializadas incluyen varios análisis "paraclínicos", así como nuevos tipos de análisis, pruebas especiales para las enfermedades autoinmunes y exámenes para las enfermedades endocrinas. Eugen Nicolăescu ha estimado que los primeros efectos importantes de este paquete médico se manifestarán dentro de 2 o 3 años. En el primer año tras la aplicación del nuevo paquete básico, entre un 5 y un 10 % de los pacientes que ingresan en el hospital podrán recibir tratamientos ambulatorios, un porcentaje que en 2016, ascenderá a un 30 o 40%.

También ha puntualizado que todos los enfermos, tengan o no seguros médicos, tendrán acceso a los 21 programas nacionales de sanidad para los cuales el Ministerio ha creado una agencia especial. Por otro lado, se ha finalizado la nueva lista de medicamentos compensables, que podría aplicarse a partir del 1 de marzo de 2014 y que incluirá un total de 130 medicamentos nuevos.

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

LA AGENCIA FEDERAL CIERRA EL AÑO CON MENOS DE 3 MILLONES DE DESEMPLEADOS

En su primera conferencia de prensa, la Ministra alemana de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD), presentó el 7 de enero las cifras de desempleo de diciembre, que no obstante la ligera debilitación de la coyuntura se mantienen por debajo de los tres millones de personas, a pesar del aumento mensual de 67.000 desempleados a 2.873 millones, 33.000 más que en diciembre de 2012. De este modo la cuota de desempleo sube al 6,7% (+0,2%). Nahles considera estos valores una muestra de que el mercado laboral alemán se mantiene estable a pesar de las condiciones climáticas, ya que el aumento habitual de diciembre ha sido este año más bajo que en años anteriores.

923.000 personas estaban desempleadas en el ámbito del seguro de desempleo contributivo, 1.000 menos que un año antes. 888.000 personas percibieron en diciembre la prestación por desempleo contributiva, 3.000 más que en diciembre de 2012. La cifra de perceptores de la prestación asistencial Hartz IV fue en diciembre de 4.358.000. Un 8,1% de las personas en edad laboral se encuentran en situación de necesidad. 1.949.000 personas estaban registradas como desempleadas en el ámbito del seguro básico (+34.000). Una gran parte de los perceptores de la prestación no están registrados como desempleados por estar trabajando, cuidando a menores o familiares, o realizando una formación profesional.

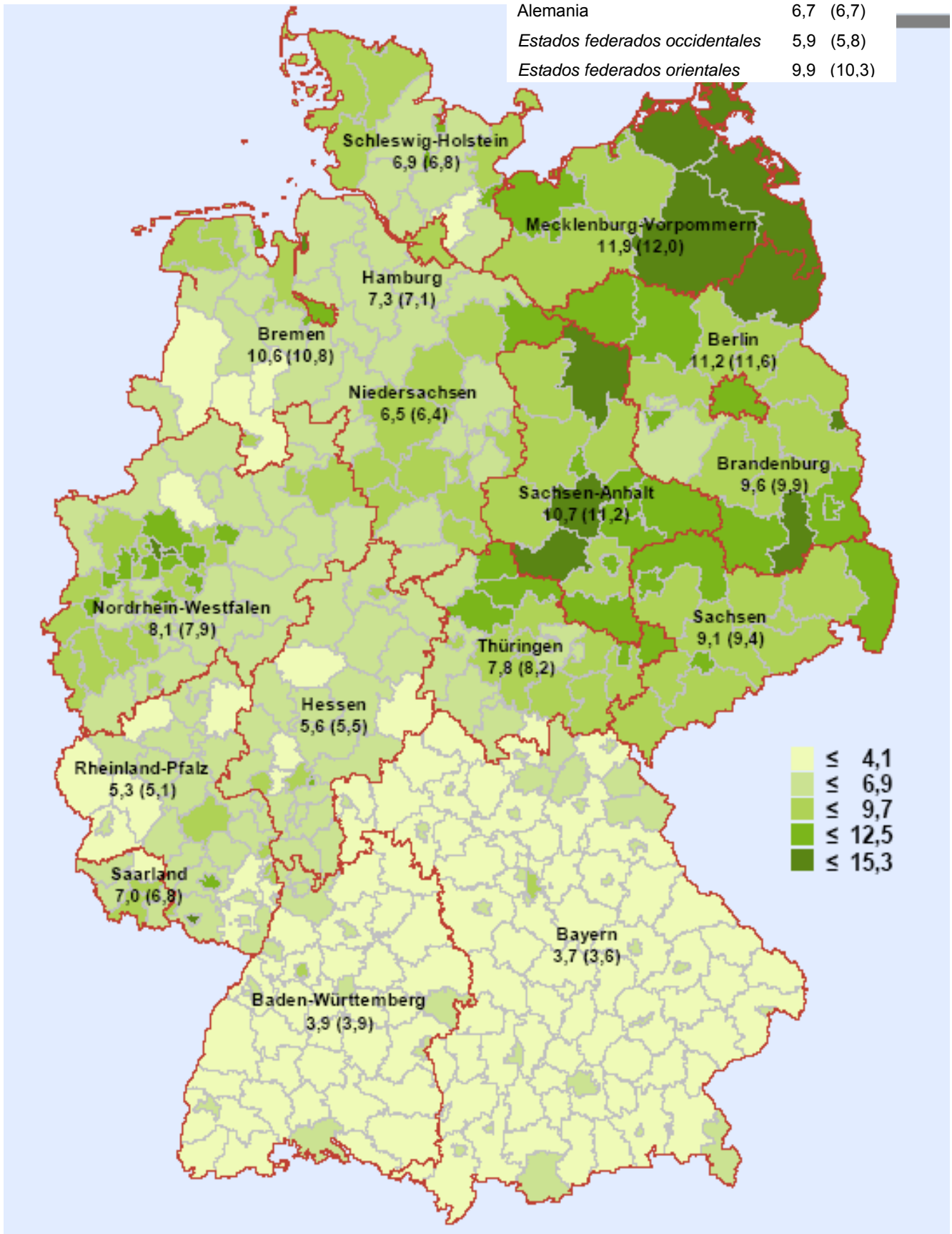
La demanda de mano de obra volvió a crecer ligeramente en diciembre. El índice de empleo BA-X de la Agencia Federal de Empleo cerró el mes con 152 puntos, tras más que en noviembre, aunque en comparación interanual siguen siendo cuatro puntos menos.

Sigue subiendo la ocupación y el empleo con cotizaciones regulares a la seguridad social. Según datos de la Oficina Federal de Estadística la cifra de personas ocupadas aumentó en noviembre en comparación interanual en 242.000 a 42,28 millones. Cotizaban a la seguridad social 29,83 millones de personas (+359.000), con 152.000 personas más en relaciones laborales a jornada completa y 208.000 más a jornada parcial. El mayor aumento del empleo se dio en los servicios empresariales (sin trabajo temporal) y en sanidad y servicios sociales.

Por lo que respecta al promedio de 2013, el año pasado había 2,95 millones de desempleados, 53.000 más que en 2012, con un aumento de la cuota en un 0,1% al 6,9%. El director de la Agencia Federal de Empleo, Frank-Jürgen Weise, comentó que los desempleados de larga duración siguen teniendo problemas para salir del desempleo, y que han sido la nueva inmigración y la reincorporación de las mujeres en el mercado laboral los factores que han contribuido al aumento del empleo. También destacó la importancia del trabajo temporal como complemento a las "relaciones laborales normales".

Nahles prometió dirigir una especial atención a los desempleados de larga duración que carecen de titulación escolar o profesional.

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

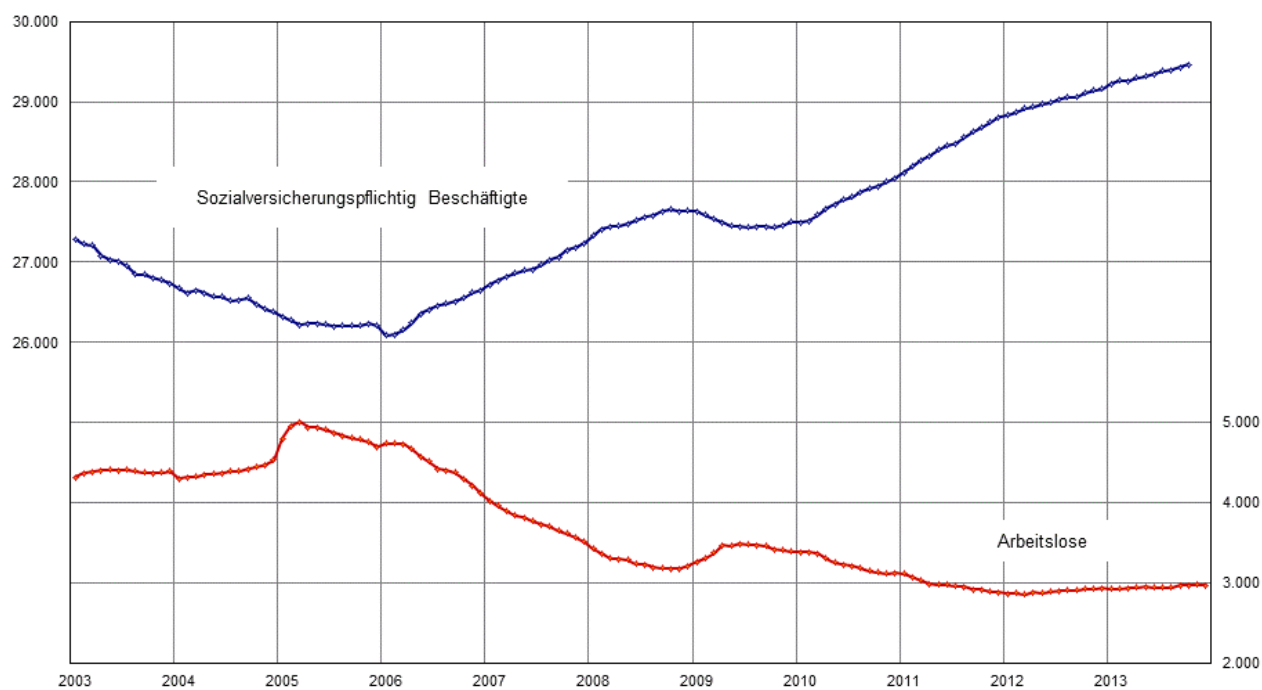


Diciembre de 2013	2013				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Diciembre	Noviembre	Octubre	Septiembre	Diciembre		Noviembre	Octubre
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	42.276.000	42.277.000	42.126.000	0,6	0,6
Empleados cotizantes a Seg. Social	29.829.000	29.780.000	1,2
DESEMPLEADOS								
- Total	2.872.783	2.806.143	2.801.189	2.848.948	32.962	1,2	2,0	1,7
De ellos: Código Social III 32,1%	923.284	880.962	869.505	903.540	-1.110	-0,1	1,9	2,7
Código Social II 67,9%	1.949.499	1.925.181	1.931.684	1.945.408	34.072	1,8	2,0	1,3
hombres 53,9%	1.548.788	1.491.545	1.483.103	1.504.338	15.259	1,0	2,4	2,5
mujeres 46,1%	1.323.995	1.314.598	1.318.086	1.344.610	17.703	1,4	1,6	0,9
jóvenes 15-25 8,5%	245.493	243.874	251.050	282.228	-6.341	-2,5	-1,1	-1,1
de ellos: 15-20 1,5%	42.734	42.938	44.891	51.222	375	0,9	1,1	0,8
personas 50-65 32,9%	945.669	920.179	914.202	913.249	(24.187)	(2,6)	(3,3)	(3,1)
de ellos: 55-65 19,9%	570.587	557.192	553.745	552.512	(19.490)	(3,5)	(4,3)	(4,0)
extranjeros 17,6%	506.445	496.654	494.778	497.309	30.885	6,5	6,9	6,4
alemanes 82,2%	2.362.286	2.305.453	2.302.289	2.347.471	2.013	0,1	1,0	0,8
discapacitados 6,2%	177.926	176.292	176.357	176.911	4.623	2,7	2,9	1,9
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	6,7	6,5	6,5	6,6	6,7	-	6,5	6,5
Hombres	6,8	6,5	6,5	6,6	6,8	-	6,5	6,4
Mujeres	6,5	6,5	6,5	6,6	6,5	-	6,5	6,5
15 a 25 años	5,3	5,3	5,4	6,1	5,4	-	5,3	5,4
15 a 20 años	3,4	3,4	3,5	4,0	3,3	-	3,3	3,4
50 a 65 años	7,4	7,2	7,2	7,2	7,6	-	7,3	7,3
55 a 65 años	8,0	7,8	7,7	7,7	8,1	-	7,9	7,8
Extranjeros	14,2	13,9	13,9	14,0	14,2	-	13,9	13,9
Alemanes	6,0	5,8	5,8	5,9	6,0	-	5,8	5,8
- en rel. con la población civil asalariada	7,5	7,3	7,3	7,4	7,5	-	7,2	7,2
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.186.518	3.122.789	3.111.227	3.155.239	50.566	1,6	2,4	2,3
Subempleo sentido estricto	3.713.692	3.664.790	3.647.504	3.687.641	-11.177	-0,3	0,1	0,3
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.818.974	3.768.980	3.752.132	3.792.379	-24.882	-0,6	-0,4	-0,2
% de subempleo (sin jornada reducida)	8,7	8,6	8,6	8,6	8,9	-	8,7	8,7
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	887.801	830.526	806.578	840.775	2.958	0,3	2,1	3,6
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.358.362	4.354.659	4.364.790	4.388.360	1.148	0,0	0,1	-0,1
- Subsidio social	1.691.471	1.692.452	1.696.145	1.698.823	11.355	0,7	0,7	0,5
- Cuota de perceptores activos	8,1	8,1	8,2	8,2	8,0	.	8,0	8,0
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	129.125	143.271	156.899	157.845	-8.357	-6,1	-9,1	0,2
- Nuevas desde principio de año	1.817.082	1.687.957	1.544.686	1.387.787	-205.865	-10,2	-10,5	-10,6
- Total de ofertas	414.304	430.721	438.648	445.543	-6.233	-1,5	-4,4	-6,3
- Índice de empleo BA-X	152	149	151	149	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	863.583	877.758	871.662	829.682	-73.541	-7,8	-9,7	-9,1
De ellos: activación, reinserción	159.694	163.937	158.705	156.175	-2.596	-1,6	-0,9	0,5
Orientación y formación profesional	207.737	198.543	191.997	160.766	-12.237	-5,6	-8,5	-7,9
Formación continua	163.987	164.306	162.032	150.959	80	0,0	-1,2	1,3
Inicio de una ocupación	108.596	111.380	113.818	115.465	-26.733	-19,8	-23,1	-24,9
Medidas para personas con	75.147	78.892	78.681	76.860	-587	-0,8	-2,6	-3,0
Medidas de creación de ocupación	135.722	147.666	153.257	156.234	-24.155	-15,1	-16,8	-15,2
Otros tipos de fomento	12.700	13.034	13.172	13.223	-7.313	-36,5	-34,5	-29,9
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Diciembre	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Junio	Mayo
Población activa	...	23.000	35.000	17.000	7.000	38.000	12.000	32.000
Ocupados sujetos a seguridad social	37.000	32.000	6.000	47.000	23.000	16.000
Desempleados	-15.000	9.000	1.000	23.000	7.000	-6.000	-10.000	17.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-6.000	0	-16.000	2.000	-4.000	-9.000	-4.000	-1.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	7.000	4.000	3.000	3.000	1.000	0	-3.000	-6.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,9	6,9	6,9	6,9	6,8	6,8	6,8	6,9

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

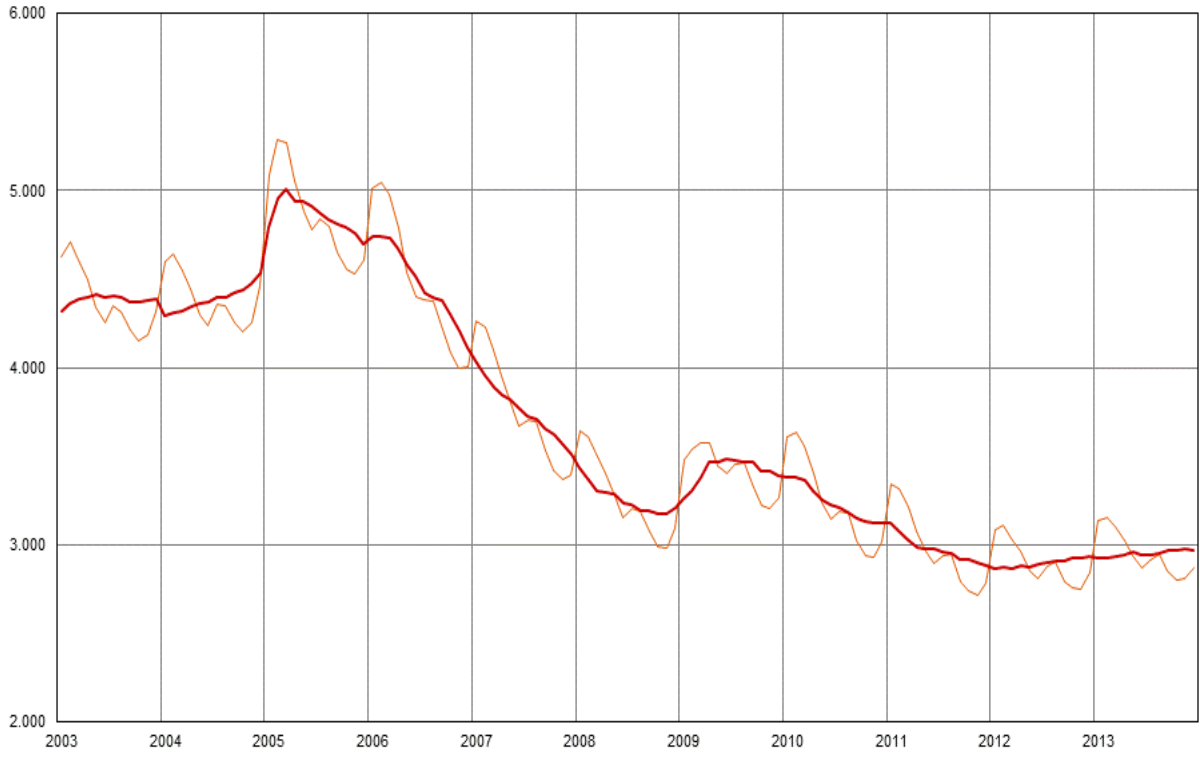
Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)

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



Desempleo:

--- Valores originales --- Valores desestacionalizados



BÉLGICA

PLAN DE ACCION DEL GOBIERNO CONTRA EL DUMPING SOCIAL¹⁵

El Consejo de Ministros belga adoptó el pasado mes de noviembre un plan de acción de lucha contra el desplazamiento fraudulento de trabajadores de la UE hacia Bélgica, fenómeno conocido con el término de “dumping social”.

El plan de acción recoge una serie de medidas que tienen como objetivo garantizar una lucha más eficaz contra las infracciones graves a la legislación social y al derecho del trabajo belga y contra las estructuras fraudulentas que facilitan su comisión.

Contexto general

En el seno de la Unión Europea, la libre circulación de servicios, de bienes, de capitales y de personas constituyen principios de general aplicación. Conforme a dichos principios, las empresas que tienen su sede social en cualquier estado miembro de la UE pueden prestar libremente servicios en Bélgica. A tal fin, los trabajadores procedentes de los países de la UE pueden ser desplazados a Bélgica. La libre circulación ofrece muchas ventajas y, en ningún caso, su existencia se pone en cuestión. Sin embargo, el Gobierno belga ha entendido que es necesario encontrar un punto de equilibrio entre el principio de libre circulación de los trabajadores y el respecto de los sistemas sociales y de los derechos sociales vigentes en los países a los que dichos trabajadores son desplazados.

La búsqueda de este equilibrio se ha hecho necesaria en la medida en que el desplazamiento de trabajadores está dando lugar, en determinados sectores productivos, a la aparición de numerosos fraudes y a situaciones de “dumping social” que minan los sistemas sociales de los países de acogida y que vulneran los derechos de los trabajadores desplazados (condiciones laborales sensiblemente inferiores a las exigidas por la legislación belga en cuanto a salarios, jornada, et.). Además, los fraudes detectados originan también situaciones de competencia desleal que afectan a las empresas de los países de acogida que respetan escrupulosamente su legislación nacional y que con frecuencia se ven expulsadas del mercado.

La situación descrita ha hecho que la lucha contra el dumping social constituya una prioridad para el Gobierno de Bélgica. Al plan de acción recientemente aprobado deben añadirse numerosas medidas legales o reglamentarias que han sido adoptadas a lo largo de la actual legislatura (establecimiento de responsabilidad solidaria de la empresa principal y la empresa contratista, lucha contra los falsos autónomos, etc.) en colaboración con los sectores en los que las prácticas abusivas son más habituales (transporte, construcción, limpieza, mataderos, etc.).

No obstante, con independencia de las anteriores medidas, se ha constatado que los abusos más graves deben ser combatidos a través de un plan de acción operativo e integral.

Contenido del plan de acción

El plan de acción del Gobierno belga contra el dumping social integra tres tipos de medidas: a) de inspección y control; b) de reforzamiento de la vía penal; y c) de endurecimiento de las sanciones.

¹⁵ Gobierno belga. Oficina del Primer Ministro

Inspección y control

Con el fin de coordinar adecuadamente las medidas específicas de inspección y control previstas en el plan, realizar un seguimiento de su aplicación, valorar sus resultados y asesorar al Gobierno federal en esta materia, se ha creado un comité estratégico. Este comité tiene que velar, principalmente, por el correcto funcionamiento de dos equipos de control específicos:

- Equipos de distrito: constituyen equipos mixtos de los que forman parte los fiscales de trabajo (representantes del ministerio público en los tribunales de trabajo) y los miembros de los servicios de inspección. En el ámbito de las actividades de los equipos de distrito, de un total de 12.000 inspecciones programadas, 1.500 estarán dirigidas a controlar posibles situaciones fraudulentas de dumping social.
- Equipo de “dumping social”: se trata de un equipo multidisciplinar compuesto por miembros de diversas instituciones públicas con competencias de inspección y control. En este equipo se integran de forma coordinada representantes de las siguientes instituciones: equipo COVRON para el control de las leyes sociales del Servicio Público Federal de Empleo (20 personas), equipo GOTOT de la Inspección Social del Servicio Público Federal de la Seguridad Social (26 personas), 6 personas del servicio de inspección de la Oficina Nacional de la Seguridad Social, 5 personas del servicio de inspección del Instituto Nacional de Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos y diversos representantes de la Oficina Nacional para el Empleo.

Reforzamiento de la vía penal

Al menos un magistrado se encargará a tiempo completo de los asuntos relacionados con el derecho penal social y, en especial, de todos los asuntos relativos a situaciones de dumping social. Además, el ministerio de Justicia adoptará las medidas oportunas para situar la lucha contra el dumping social como una de las prioridades de los fiscales de los tribunales de trabajo. Adicionalmente, el Gobierno belga elaborará antes del mes de febrero de 2014, a propuesta conjunta de los ministerios de Justicia, Interior, Finanzas, Asuntos Sociales, Empleo y Secretaría de Estado de la Lucha contra el Fraude, las líneas maestras de un amplio plan de lucha integrada contra el fraude en las ciudades y distritos especialmente castigados por manifestaciones de economía ilegal.

Endurecimiento de las sanciones

En el ámbito del derecho del trabajo, las sanciones vinculadas a infracciones directamente relacionadas con situaciones de dumping social serán endurecidas. Sobre todo, se endurecerán las sanciones por infracciones relacionadas con el pago de un salario inferior al debido, incumplimientos en materia de jornada, aplicación de deducciones indebidas sobre el salario, etc

El ámbito europeo

El Gobierno belga es consciente de que las anteriores medidas requieren, para su plena eficacia, una amplia colaboración y coordinación de los países miembros de la UE. A tal fin, el Gobierno tiene previsto examinar si es posible adoptar algún tipo de iniciativa a nivel europeo para mejorar el intercambio de informaciones entre los respectivos servicios de inspección nacionales. Esta posible alternativa se centraría en los objetivos a cumplir y dejaría los medios para su realización a cada uno de los estados miembros de la UE. En esta materia, la excelente colaboración desde hace ya diez años entre los servicios de inspección belgas y franceses en el marco del control de la aplicación de las reglas de

desplazamiento, de la lucha contra el trabajo ilegal y contra el fraude social, constituyen una experiencia práctica a tener en cuenta.

A este respecto, los ministros europeos de Trabajo y de Empleo alcanzaron el pasado 9 de diciembre de 2013 un acuerdo sobre la propuesta relativa a la ejecución de la directiva 96/71/CE sobre desplazamiento de trabajadores. En esencia, el acuerdo alcanzado se refiere a dos aspectos concretos de la directiva: a) las medidas de control que pueden realizar las autoridades nacionales en relación con la prestación laboral realizada por los trabajadores desplazados, habiéndose aceptado el principio de “lista abierta” para garantizar la inclusión de nuevas medidas en el futuro; y b) la introducción voluntaria del principio de responsabilidad solidaria entre la empresa principal y las empresas contratistas en relación con los incumplimientos de obligaciones por parte de estos últimos (salarios inferiores a los debidos, etc.). En el caso de que el principio de responsabilidad solidaria no sea introducido en la legislación nacional, los estados que así lo decidan deberán establecer un sistema alternativo de sanciones administrativas al empresario principal en los supuestos de fraude y abusos contra los derechos de los trabajadores desplazados.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN DICIEMBRE

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de diciembre había 595.902 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un aumento de 5.279 personas en base intermensual y de 31.030 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2011— se situó en 11,8% (11,6% 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 diciembre hubo 484.838 ciudadanos belgas, 54.238 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.150 españoles) y 56.826 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 8,4% en el mes de noviembre de 2013.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
Direction Statistiques et Etudes
Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN DECEMBRE 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	123.963	133.906	1.465	58.048	315.917	+4.869	+18.622
Femmes	105.607	123.150	1.463	51.228	279.985	+410	+12.408
Total	229.570	257.056	2.928	109.276	595.902	+5.279	+31.030
- 1 m.	+4.134	+2.541	+67	-1.396	+5.279		
- 12 m.	+19.543	+10.238	+236	+1.249	+31.030		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	27.774	30.369	276	7.403	65.546	-379	+916
Femmes	19.662	25.522	252	6.629	51.813	-1.522	+744
Total	47.436	55.891	528	14.032	117.359	-1.901	+1.660
- 1 m.	-958	-352	+1	-591	-1.901		
- 12 m.	+1.833	+901	+16	-1.074	+1.660		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	31.434	49.517	413	26.963	107.914	+1.019	+5.089
Femmes	25.429	44.984	442	23.789	94.202	+181	+1.092
Total	56.863	94.501	855	50.752	202.116	+1.200	+6.181
- 1 m.	+929	+336	+1	-65	+1.200		
- 12 m.	+4.382	+291	+20	+1.508	+6.181		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	9.639	12.047	116	3.081	24.767	-519	+602
Femmes	7.598	10.902	114	3.198	21.698	-737	+868
Total	17.237	22.949	230	6.279	46.465	-1.256	+1.470
- 1 m.	-1.199	+170	-5	-227	-1.256		
- 12 m.	+1.543	+672	+8	-745	+1.470		

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	7,8%	15,9%	7,8%	19,9%	11,6%	+0,2%	+0,7%
Femmes	7,8%	16,9%	9,6%	20,9%	12,0%	+0,0%	+0,5%
Total	7,8%	16,3%	8,6%	20,4%	11,8%	+0,1%	+0,6%
- 1 m.	+0,1%	+0,1%	+0,2%	-0,2%	+0,1%		
- 12 m.	+0,7%	+0,6%	+0,7%	+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: DECEMBRE 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	252.526	22.636	232.312	19.373	484.838	42.009
Autriche	35	0	49	3	84	3
Bulgarie	842	30	942	45	1.784	75
Chypre	4	0	9	0	13	0
République Tchèque	234	11	204	11	438	22
Allemagne	777	34	840	31	1.617	65
Danemark	32	2	36	3	68	5
Espagne	3.106	72	2.044	92	5.150	164
Estonie	12	0	26	2	38	2
Finlande	26	1	45	2	71	3
France	5.109	206	5.535	308	10.644	514
Grande Bretagne	497	18	328	17	825	35
Grèce	655	17	485	15	1.140	32
Hongrie	146	3	182	5	328	8
Irlande	54	2	58	1	112	3
Italie	8.341	192	6.085	175	14.426	367
Lituanie	43	1	84	3	127	4
Luxembourg	102	2	95	10	197	12
Lettonie	22	0	66	4	88	4
Malte	6	0	1	0	7	0
Pays-Bas	4.115	139	3.834	150	7.949	289
Pologne	1.557	78	1.486	52	3.043	130
Portugal	1.878	88	1.206	69	3.084	157
Roumanie	960	54	1.080	78	2.040	132
Slovaquie	446	15	367	8	813	23
Slovénie	7	0	22	0	29	0
Suède	66	1	57	4	123	5
TOTAL ETRANGERS U.E.	29072	966	25166	1088	54238	2054
TOTAL U.E.	281598	23602	257478	20461	539076	44063
Suisse	39	0	59	5	98	5
Congo (Rép. démocratique)	1.972	74	2.129	108	4.101	182
Algérie	1.576	39	527	27	2.103	66
Croatie	34	0	25	1	59	1
Maroc	8.731	188	4.322	238	13.053	426
Macédoine	449	18	273	18	722	36
Norvège	18	1	13	0	31	1
Serbie + Monténégro	572	38	366	33	938	71
Tunisie	780	36	252	20	1.032	56
Turquie	3.173	65	1.532	67	4.705	132
Réfugiés et apatrides	1.181	83	758	112	1.939	195
Autres nationalités hors U.E.	15.794	623	12.251	608	28.045	1.231
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	34.319	1.165	22.507	1.237	56.826	2.402
TOTAL ETRANGERS	63.391	2.131	47.673	2.325	111.064	4.456
TOTAL GENERAL	315.917	24.767	279.985	21.698	595.902	46.465

Fte.: ONEM – Direction Statistiques et Etudes

Périodes

Marché du travail : Chômage

Chômage, données brutes en milliers, fin de période¹Taux de chômage en pourcentages de la population active²

	Total ¹	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	EU-28
2013-12	596	117	479			
2013-11	591	119	471	8,4	12,1	10,9
2013-10	599	126	472	8,4	12,1	10,9
2013-09	613	137	476	8,4	12,1	10,9
2013-08	622	136	486	8,5	12,1	10,9
2013-07	611	129	482	8,5	12,1	10,9
2013-06	553	102	451	8,4	12,1	10,9
2013-05	551	102	449	8,4	12,1	10,9
2013-04	561	108	453	8,4	12,1	11,0
2013-03	565	111	454	8,4	12,0	10,9
2013-02	572	116	457	8,3	12,0	11,0
2013-01	578	118	460	8,2	12,0	11,0
2012-12	565	116	449	8,1	11,9	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), ajustées mensuellement en utilisant les données administratives nationales, conformément à la méthodologie Eurostat. Séries mensuelles et trimestrielles corrigées des variations saisonnières.

Sources ONEM, EUROSTAT

Fte.: Banco Nacional Belga

CANADÁ

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO¹

46.000 empleos perdidos en diciembre

En diciembre de 2013, Canadá ha perdido 46.000 empleos, casi todos ellos a tiempo completo. La tasa de desempleo sube tres décimas, al haber más personas buscando empleo, hasta el 7,2% (1.382.700 desempleados). Canadá ha ganado 102.000 empleos (+0,6%) en 2013, 8.500 de media al mes, frente a los 25.900 de 2012.

Distribución del empleo en diciembre de 2013

Empleo público, privado y autoempleo.

En diciembre, el número de trabajadores por cuenta propia ha disminuido en 37.900 (-1,4%) y, con este dato, en los últimos 12 meses su número ha aumentado en 16.900 (+0,6%). En diciembre hay 18.200 empleados públicos más (+0,5%) y 26.300 empleados privados menos (-0,2%); el número de los primeros ha disminuido un 0,8% en 2013 (-28.100), y el de los segundos ha aumentado en 113.200 en el mismo periodo (+1,0%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

En diciembre se pierden 60.000 empleos a tiempo completo (-0,4%) y se ganan 14.200 a tiempo parcial (+0,4%). En los últimos 12 meses, se registran 19.200 trabajadores más a tiempo completo (+0,1%) y 82.800 más a tiempo parcial (+2,5%).

Distribución por sexo y edad.

En diciembre, se pierden 38.000 empleos entre los trabajadores de 25 a 54 años, cuya tasa de desempleo crece cuatro décimas, hasta el 6,1%. Al mismo tiempo, las mujeres mayores de 55 años cuentan con 14.000 empleos más. Finalmente, decir que, pese al escaso cambio en el empleo de los jóvenes de 15 a 24 años, la tasa de desempleo entre este grupo social ha crecido 6 décimas, hasta el 14%, al haber más de ellos buscando empleo.

Distribución por sectores de actividad.

Los servicios educativos han perdido 19.000 empleos este mes de diciembre, compensando el empleo ganado por el sector en los dos meses previos. En este mes, asimismo, había 15.000 personas menos empleadas en "otros servicios" (que incluye servicios personales y otros proporcionados por organizaciones cívicas y sociales). La agricultura ha perdido 9.800 empleos, y los recursos naturales, 8.000. Sólo la asistencia social y sanitaria gana empleos (22.000) este mes.

Distribución territorial.

Ontario ha perdido 39.000 empleos en diciembre, haciendo aumentar la tasa provincial de desempleo en 7 décimas, hasta el 7,9%. Pese a los escasos cambios del empleo en Quebec este mes, la tasa de desempleo ha crecido cinco décimas, hasta el 7,7%, al haber más personas buscando empleo. Alberta ha perdido 12.000 empleos este mes, aunque la tasa de desempleo sigue en el 4,8% al haber disminuido el número de personas buscando

¹ Fuente: Informe de diciembre de 2013 de la "Labour Force Survey" ("The Daily" de Statistics Canada de 10 de enero de 2014) y "The Globe and Mail" de 14 de enero.

empleo. Finalmente destacar que se computan 13.000 empleos más este mes en British Columbia, aunque la tasa de desempleo sigue en el 6,6% al haber menos personas buscando empleo.

Comentarios a estos datos.

El ministro federal de Hacienda, Jim Flaherty, ha adelantado que el presupuesto para 2014 no iba a incluir nuevos gastos relevantes, pero los decepcionantes datos del empleo en diciembre han provocado llamamientos de la oposición a un incremento del gasto federal, aunque ello le impida cumplir su objetivo de contar con unas cuentas equilibradas para 2015. Asimismo, los datos del empleo en diciembre ponen en la primera plana de la actualidad las negociaciones entre los Gobiernos federal y provinciales sobre la nueva vía de formación para el empleo ([Canada Job Grant](#)) que el Gobierno federal quiere lanzar el 1 de abril; los Gobiernos provinciales son muy reticentes ante esta iniciativa.

Algunos expertos, aun reconociendo que los datos del empleo en diciembre han sido malos, han pedido calma y esperar a próximos datos para ver si diciembre ha sido un caso puntual o marca tendencia. Si la esperada recuperación de EE.UU. no se produce en los próximos meses, posiblemente el Gobierno canadiense deba aplazar su objetivo de equilibrio presupuestario para 2015. El primer ministro Harper a menudo hace valer que su Gobierno “que ha creado más de un millón de empleo desde la recesión”, pero la tasa de desempleo con que se cierra 2013 está más de un punto por encima de la existente antes de la recesión.

Balance del empleo en 2013.

Como se ha dicho, en 2013 Canadá ha ganado 102.000 empleos (+0,6%), el menor crecimiento en un año natural desde 2009. En 2012 se ganaron 310.000 empleos (+1,8%). Con relación a 2012, la tasa de participación en el mercado de trabajo se redujo en cuatro décimas, hasta el 66,4%, dado que la fuerza laboral creció a un ritmo menor que la población en general; y la tasa de empleo cayó cinco décimas, hasta el 61,6%, mientras que la de desempleo apenas ha variado.

Desde una perspectiva provincial, el crecimiento más rápido del empleo (+3,3%) se produjo en Alberta, seguida por Saskatchewan (+2,5%), que presentó la tasa provincial de desempleo más baja (3,9%). En 2013, el empleo ha cambiado poco en Ontario y en Quebec, lo mismo que ocurre con sus tasas provinciales de desempleo (del 7,9% y del 7,7% respectivamente, como se ha mencionado antes).

Desde el punto de vista de los sectores de actividad, los únicos que ven su empleo crecer son los servicios profesionales, científicos y técnicos (+6,7%) y los recursos naturales (+5,7%). Destacan las pérdidas de la agricultura (-4,5%), los servicios educativos (-3,3%), la administración pública (-3,1%) y las manufacturas (-2,3%).

El empleo a tiempo parcial como se ha dicho ha crecido un 2,5% este año (+83.000), mientras que el a tiempo completo apenas ha variado. Y por lo que respecta a los grupos demográficos, sólo ha crecido el empleo de los mayores de 55 años (+4,8%), en buena medida por mero envejecimiento. Los hombres de 25 a 54 años han perdido 41.000 empleos en 2013, mientras que el empleo de las mujeres de esa edad apenas ha variado, lo mismo que ha ocurrido con el de los jóvenes de 15 a 24 años.

EE.UU.

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN DICIEMBRE

Datos generales

Según publicó el día 10 de enero el Departamento de Trabajo, en diciembre apenas se crearon 74.000 puestos de trabajo. La cifra de creación de empleos defraudó profundamente las expectativas de los analistas, cuya media estimaba que el incremento superaría los 200.000. El informe además recoge una revisión al alza de 38.000 empleos en el dato de creación de empleo de noviembre. El crecimiento medio mensual del número de empleos a lo largo del año 2013 se sitúa en 182.000, levemente por debajo de los 183.000 de 2012.

Los expertos consideran posible que el recuento de trabajadores que se extrae de las nóminas empresariales se viera afectado por el mal tiempo (el dato proviene de las nóminas de una semana determinada), por lo que la cifra de empleos creados podría ser superior. De hecho, el informe publicado el 8 de enero por ADP, empresa gestora de nóminas, apuntaba una ganancia de 238.000 empleos en el mes de diciembre.

La tasa de desempleo bajó tres décimas, situándose en el 6,7%, su nivel más bajo desde octubre de 2008. A lo largo del año 2013 la tasa de paro descendió 1,2 puntos. En cifras, el número de desempleados descendió en 490.000 en diciembre, situándose en 10.351.000, su nivel más bajo en más de cinco años. El descenso interanual es de casi dos millones, puesto que en diciembre de 2012 la cifra de parados se situaba en 12.273.000.

El número de activos en el mes de diciembre fue de 154.937.000, tras experimentar un fuerte descenso mensual de 347.000. En diciembre de 2012 el dato se situaba en 155.485.000. La tasa de actividad descendió dos décimas de punto, situándose en el 62,8%, igualando nuevamente su nivel más bajo en 35 años. La tasa descendió en ocho décimas a lo largo de 2013.

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 diciembre se crearon 143.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de diciembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 166.000 personas con respecto a la cifra del mes de noviembre, situándose en 3.878.000 y registrando un descenso interanual de 900.000. El 37,7 por ciento de los parados han permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 53,7 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante cinco semanas o menos descendió en 184.000, y también

registraron descensos, aunque de menor cuantía, las cifras de parados entre 5 y 14 semanas (-79.000) y entre 15 y 26 (-91.000).

Aproximadamente 2,4 millones de personas (300.000 más que el mes de noviembre) 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, 900.000 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 13,1%, dato que no registra variación mensual, pero que descendió 1,3 puntos porcentuales a lo largo de 2013.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que se crearon 74.000 puestos de trabajo, muy por debajo de la media de los últimos doce meses, que se cifra en 182.000. El sector industrial ganó 9.000 empleos en diciembre y registró una mejora de 77.000 puestos de trabajo en 2013. La construcción, por su parte, perdió 16.000 puestos de trabajo en diciembre, pero a lo largo del año sumó mensualmente una media de 10.000 empleos.

En los servicios destacaron los incrementos de empleos del comercio minorista (+55.000), las ETTs (+19.000) y la hostelería (+9.000), mientras que la nota negativa provino del sector de la información (-12.000). Las administraciones públicas perdieron 13.000 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 0,6%, lo que les sitúa en el 20,2%. El siguiente descenso más importante fue el de la población de raza negra, del 0,5%, bajando su tasa al 11,9%, seguido por los descensos del 0,4% registrados por la población de origen hispano y los varones adultos, cuyas tasas respectivas bajan al 8,3% y el 6,3%. Los otros descensos, del 0,2%, tuvieron lugar entre las mujeres adultas y las personas de raza blanca, descendiendo sus tasas al 6,0% y el 5,9%.

También en el desglose según el nivel educativo se comprueba que la tasa de paro bajó en todos los grupos. El mayor descenso (-0,8%) se registró entre quienes no llegaron a terminar el bachillerato, bajando su tasa de desempleo al 9,8%, seguido por el -0,3% de quienes comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, reduciéndose su tasa al 6,1%. Los menores descensos correspondieron a los trabajadores que tras terminar el bachillerato no cursaron estudios universitarios (-0,2%) y a los que cuentan con titulación superior, tal como licenciatura, master o doctorado (-0,1%), descendiendo sus tasas respectivas al 7,1% y el 3,3%.

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 noviembre) comunicó que el número de puestos de trabajo creció en 43 estados y descendió en siete y en el Distrito federal de Columbia, según el Departamento, insignificante. Las cifras más altas de creación de empleo se registraron en California (44.300), Texas (28.700) y en Indiana (25.200), mientras que los mayores retrocesos se produjeron en Carolina del Norte (-6.500), y Washington (-6.000). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 45 estados y se mantuvo sin variaciones en el resto, sin que tuviera lugar ningún aumento. Solamente dos estados se registraba una tasa de paro superior al 9%. Nevada y Rhode Island cuentan con la tasa de

desempleo más elevada del país, con el 9%, mientras que el 2,6% de Dakota del Norte es la más baja.

En términos interanuales, la tasa de desempleo ha descendido en 42 estados y se ha incrementado en siete y en el distrito de Columbia, permaneciendo estable en el estado restante. Las mayores ganancias de empleo porcentuales de empleo tuvieron lugar en Dakota del Norte (+4,0%), seguido de Florida y Texas (+2,5), mientras que la única pérdida porcentual tuvo lugar en Alaska (-1,0%).

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a 4.193.749 durante la semana que terminó el 21 de diciembre, con una tasa de percepción de prestaciones del 40,53%.

Un total de 2.865.000 trabajadores percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 28 de diciembre, 50.000 más que la semana anterior. La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 2,2% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía la prestación era del 27,67%.

Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social

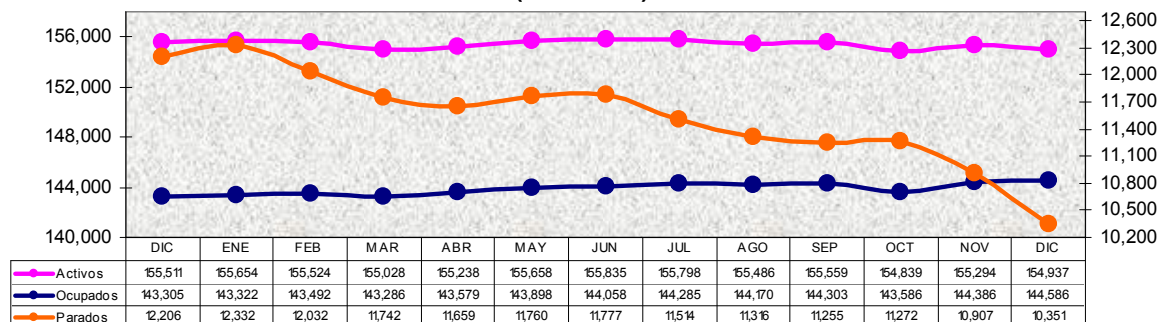
El informe sobre creación de empleo del Departamento de Trabajo es muy confuso. Los datos de creación de empleo son claramente negativos, al haberse reducido considerablemente el ritmo de creación de empleos de los dos meses anteriores. No obstante lo anterior, muy posible que se lleve a cabo una revisión del dato, ya que es verosímil que el tiempo invernal haya afectado a la estadística del número de empleos al haber impedido su inclusión en las nóminas durante la semana en que se computan las mismas.

El número de empleos contrasta ostensiblemente con el resto de las estadísticas de la economía, por lo que se considera que, aun en caso de no modificarse el dato, el empleo recuperará el ritmo de crecimiento anterior, superando o acercándose a la creación de unos 200.000 empleos mensuales.

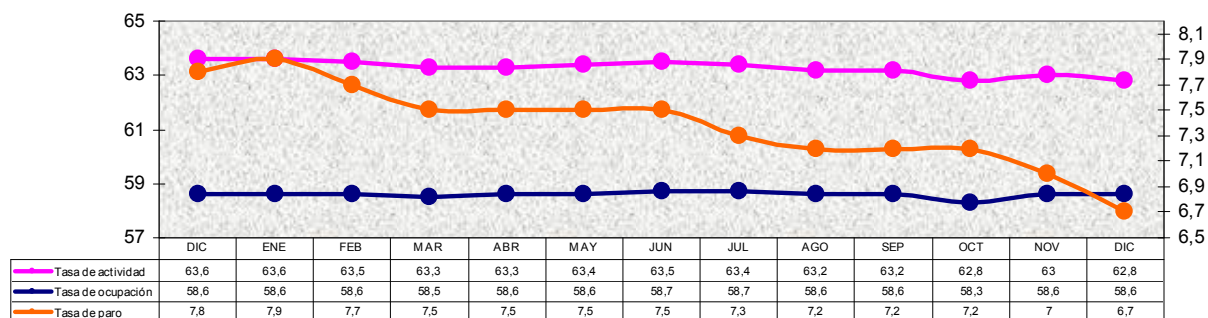
El dato más positivo de es de la tasa de desempleo, que se sitúa en las mejores cifras desde finales de 2008, y no parece reflejar la realidad del desempleo, sino más bien hay que buscar su causa en la debilidad de la participación de los trabajadores en la población activa. Precisamente el mayor factor de preocupación es el bajísimo nivel de la tasa de actividad, que se encuentra todavía cerca de su mínimo de los últimos 35 años. A largo plazo, se mantiene el problema de la reincorporación de los parados de larga duración.

ANEXO

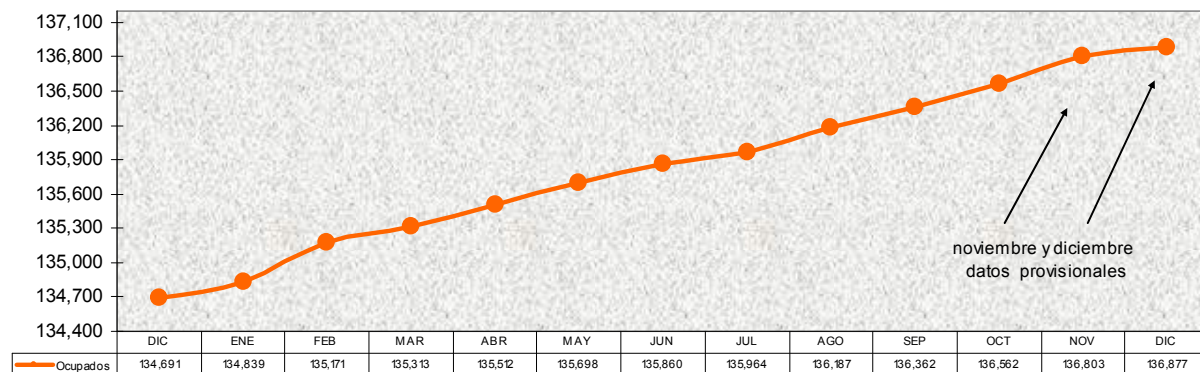
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Diciembre 2012 - Diciembre 2013
(Datos EPA)



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



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



FRANCIA

EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y EL CONTRATO TEMPORAL

Régimen jurídico y características principales de la contratación a tiempo parcial y de los contratos temporales

Contrato a tiempo parcial

Definición: El artículo L.3123-1 del Código de trabajo define como trabajador a tiempo parcial a todo trabajador cuyo horario de trabajo es inferior a un horario de tiempo completo. Es decir aquellos cuya duración de trabajo es inferior a la duración legal semanal (35 horas), mensual (151,67 horas) o anual (1.607 horas) o, si es inferior, a la duración del trabajo establecida por acuerdo colectivo de sector o de empresa, o la duración del trabajo aplicable en el centro de trabajo.

Contrato escrito. El contrato de trabajo a tiempo parcial puede ser de duración indefinida (CDI) o de duración determinada (CDD). En todo caso debe ser un contrato escrito. (Código de trabajo, artículo L.3123-34).

Cláusulas obligatorias. El contrato de trabajo debe contener las menciones siguientes:

- Cualificación del trabajador;
- Elementos de la remuneración;
- Duración semanal o mensual del trabajo;
- Reparto de la duración del trabajo entre los días de la semana o las semanas del mes, salvo para los trabajadores de las asociaciones de ayuda a domicilio;
- Supuestos en que se puede modificar el reparto;
- Modalidades según las cuales los horarios de trabajo, para cada jornada, se comunicarán por escrito al trabajador;
- Límites sobre las horas complementarias;
- (Código de Trabajo, artículo L.3123-14).

En ausencia de contrato escrito, se presume que el contrato es a tiempo completo. Se trata de una presunción simple. El empresario puede establecer la prueba contraria de la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Duración: La reciente ley de reforma laboral (Ley N° 2013-504 de 14 de junio de 2013 relativa a la "sécurisation de l'emploi") instauro, con efectos de 1 de enero de 2014, una duración mínima semanal de 24 horas o, si fuera el caso, mensual de 104 horas o anual de 1.102 horas. Hay diversas derogaciones a este principio general:

Derogaciones contractuales para efectuar menos de 24 horas por semana. El contrato de trabajo o la enmienda al mismo, debe precisar que es el trabajador el que ha solicitado una duración inferior a la mínima legal y especificar la causa de la derogación solicitada.

Se puede derogar a la duración mínima de 24 horas en dos supuestos:

- Por obligaciones o razones personales válidas (motivos de salud, cargas familiares, etc.) Si no existen estas obligaciones o razones, el empresario no puede derogar la duración mínima de 24 horas. (Código de trabajo art. L. 3123-14-3).
- Para tener varios empleos que le permitan alcanzar el trabajo a tiempo completo o, como mínimo, una duración de 24 horas (Código de trabajo art. L. 3123-14-3).

- Derogaciones establecidas por convenio. Un convenio sectorial puede establecer que la duración sea inferior a 24 horas a condición que contenga garantías sobre la aplicación de horarios regulares (en medias jornadas o jornadas completas) o que permitan al trabajador ejercer varios empleos que le permitan alcanzar el tiempo completo o, como mínimo, 24 horas semanales (Código de trabajo art. L. 3123-14-3).

Derogaciones legales. La ley establece directamente derogaciones a la duración mínima en los siguientes supuestos:

- Estudiantes de menos de 26 años que continúan sus estudios.
- Trabajadores de empresas temporales de inserción o de asociaciones cuando el itinerario de inserción así lo aconseja. (Código de trabajo art. L. 5132-6 et L. 5132-7).

El reparto del trabajo entre los días de la semana o las semanas del mes debe estar especificado en el contrato de trabajo. Además, el trabajador debe ser informado por escrito del horario diario de trabajo. (Código de trabajo art. L. 3123-14).

Si el contrato establece el horario diario de trabajo, cualquier modificación del mismo requiere el acuerdo del trabajador. En caso de que el contrato no lo establezca, el empresario, en aplicación de su poder de dirección, puede modificar el horario.

Posibilidad de variar la duración del trabajo de un trabajador a tiempo parcial. En principio, hay que respetar la duración de trabajo prevista en el contrato. Sin embargo, esta duración puede variar de varias maneras:

- Horas complementarias. Se consideran horas complementarias las que superan la duración del trabajo a tiempo parcial establecida en el contrato. Se distinguen de las horas extraordinarias en que, estas, son las horas de trabajo que superan la duración legal del trabajo (35 horas por semana, 151,67 horas por mes o 1.607 horas por año.)
 - Los límites de horas complementarias que se le pueden exigir al trabajador deben estar estipulados en el contrato.
 - El número de horas complementarias efectuadas por un trabajador a tiempo parcial no puede superar el 1/10 de la duración semanal o mensual de trabajo prevista en el contrato (Código de trabajo art. L. 3123-17).
 - No obstante, un convenio colectivo sectorial o un acuerdo de empresa o centro de trabajo, puede aumentar este límite a 1/3 de la duración de trabajo estipulada en el contrato. (Código de trabajo art. L. 3123-18).
 - En todo caso, las horas complementarias no pueden tener como efecto que la duración del trabajo sea equivalente a la duración legal o convencional (si esta es inferior) (Código de trabajo art. L. 3123-17).
- Remuneración de las horas complementarias dentro del límite de 1/10 de la duración prevista en el contrato. Antes de la ley de reforma del mercado laboral (Ley de 14 de junio de 2013), el Código de Trabajo no preveía una bonificación del salario para las horas complementarias efectuadas dentro del límite de 1/10 de la duración prevista en el contrato. Es la regla aplicable hasta el 1 de enero de 2014.

- A partir de la ley de reforma del mercado laboral, las horas complementarias hasta el límite de 1/10 de la duración prevista en el contrato darán derecho a una bonificación del 10%.
- Remuneración de las horas complementaria que exceden del límite de 1/10 de la duración prevista en el contrato. Cuando un convenio de empresa o de centro de trabajo prevé un límite máximo de horas complementarias que supere el 1/10 de la duración prevista en el contrato, cada hora realizada que supere este 1/10 dará derecho a una remuneración complementaria del 25% o a una remuneración complementaria comprendida entre el 10 y el 25% si así lo prevé un acuerdo de sector.
- Modulación del trabajo a tiempo parcial. La duración semanal o mensual del trabajo de un trabajador a tiempo parcial puede variar a lo largo de todo o parte del año, a condición que esta duración no exceda la duración media estipulada en el contrato de trabajo y, en todo caso, la duración del trabajo anual que resulta de la aplicación de la duración legal anual de 1.607 horas, o, si es inferior, de la duración establecida en un convenio aplicable en la empresa.
 - Además, el límite de las variaciones de la duración del trabajo en relación con la estipulada en el contrato no puede superar 1/3 de esta duración.
 - La aplicación de esta modulación sólo es posible si así lo establece un convenio o acuerdo colectivo sectorial, convenio de empresa o convenio de centro de trabajo.

Estatuto del trabajador a tiempo parcial. Como particularidades de estos trabajadores, cabe destacar que: 1) salvo ciertos límites, el trabajador a tiempo parcial puede ocupar varios empleos en diferentes empresas, dentro de ciertos límites y si no están vinculados por una cláusula de exclusividad con alguna de ellas. 2) En principio, el trabajador a tiempo parcial que quiera ocupar o retronar a un empleo a tiempo completo y el trabajador a tiempo completo que quiera ocupar un empleo a tiempo parcial en el mismo centro de trabajo o en la misma empresa son prioritarios para la atribución de un empleo correspondiente a su categoría profesional o equivalente. 3) El trabajador a tiempo parcial tiene derecho a los mismos beneficios (derechos relacionados con la antigüedad en la empresa, periodos de prueba, etc. etc.) que el trabajador a tiempo completo, salvo, en lo que respecta a las normas de convenio, las disposiciones específicas que establezcan los convenios.

En materia de remuneración, primas y accesorios, el trabajador a tiempo parcial, en función de su antigüedad y la duración del trabajo, tiene derecho a una remuneración proporcional a la del trabajador a tiempo completo con su misma cualificación profesional.

Este principio de proporcionalidad se aplica igualmente a las primas.

Vacaciones anuales. Le corresponden el mismo número de días que a los trabajadores a tiempo completo (2,5 días laborales por mes de trabajo).

Contratos temporales

La regulación de este contrato se encuentra, fundamentalmente en el Código de Trabajo, artículos L. 1.251, L. 1254, L.4154, D.125, D. 4154 y R.2151.

Definición. Un trabajador con contrato temporal es un trabajador contratado y remunerado por una empresa de trabajo temporal (ETT) que lo pone a disposición de una empresa usuaria (lo que se denomina misión) por una duración limitada. La misión finaliza en la fecha

fijada o, en caso de final no especificado, cuando se realice el objeto de la misma (vuelta del trabajador que se ha sustituido, fin de la temporada...).

El trabajo temporal se caracteriza por el establecimiento de una relación triangular entre el empresario empleador (ETT), el trabajador en misión y la empresa usuaria.

Es obligatorio firmar un contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria para cada trabajador, en los dos días siguientes a la puesta a disposición.

Duración del contrato. La duración del contrato depende de la naturaleza de la puesta a disposición y de la concreción o no en el contrato de la fecha del término.

Los contratos podrán renovarse una sola vez si detalla las condiciones para su renovación o si se añade una enmienda al mismo con el acuerdo del trabajador. En todo caso la duración, incluida su renovación, no puede sobrepasar el máximo previsto para la misión encomendada (Esta duración máxima varía entre 9 meses en el supuesto de ocupar un puesto en espera de que lo ocupe un trabajador con contrato de duración indefinida o de trabajos urgentes por motivos de necesidad, a 24 meses en el supuesto de un pedido excepcional destinado a la exportación. (Ver anexo)

Tiempo que debe transcurrir entre dos contratos temporales. Cuando termina una misión, no es posible contratar en el mismo puesto de trabajo, con contrato temporal o contrato de duración determinada, antes de que pase un tiempo de:

- 1/3 de la duración total del contrato (incluida la renovación), si el contrato es de 14 o más días;
- 1/2 de la duración total del contrato, incluida la renovación, si el contrato es de menos de 14 días.

Cláusulas obligatorias del contrato. El contrato entre la ETT y la empresa usuaria (denominado contrato de puesta a disposición) debe contener las menciones siguientes:

- Motivo para contratar temporalmente;
- Fecha de fin de la misión (o su duración mínima);
- Características del puesto de trabajo (con indicación, si es el caso, si figura en la lista de trabajos con riesgos);
- Cualificación profesional requerida;
- Lugar de la misión;
- Horario de trabajo;
- Naturaleza del equipamiento de protección individual que debe utilizar el trabajador, con indicación si estos son o no dados por la ETT.

El contrato entre la empresa de trabajo temporal (ETT) y el trabajador temporal debe contener todas las menciones citadas y además:

- La cualificación profesional del trabajador temporal;
- Modalidades de su remuneración;
- Modalidades del periodo de prueba;
- Si la misión es efectuada en el extranjero, cláusula indicando si la repatriación es a cargo de la ETT;
- Nombre y dirección de la caja complementaria y del organismo de previsión social que corresponde a la ETT.

Derechos del trabajador temporal. El trabajador temporal tiene los mismos derechos que los trabajadores de la empresa usuaria.

Se le aplican las reglas vigentes en la empresa sobre: duración del trabajo, trabajo de noche, descanso semanal y días festivos, seguridad e higiene en el trabajo, condiciones de empleo de mujeres y jóvenes trabajadores.

La remuneración del trabajador temporal debe ser, como mínimo, igual a la que percibiría un trabajador de la empresa con contrato de duración indefinida de cualificación equivalente ocupando el mismo puesto de trabajo.

Hay algunas disposiciones específicas para compensar la precariedad de este tipo de contratos:

- Al término de la misión, el trabajador temporal tiene derecho a recibir una indemnización cuyo importe no puede ser inferior (sí superior, si así lo establece un convenio aplicable en la empresa) al 10% de la remuneración total bruta percibida;
- También tiene derecho a una indemnización al término de la misión, en concepto de vacaciones anuales cuyo importe no puede ser inferior al 10% de la remuneración total bruta percibida, incluyendo la indemnización de fin de misión.
- Cuando vaya a ocupar un puesto que presente ciertos riesgos para la salud y la seguridad, debe beneficiarse de una formación reforzada sobre la seguridad y una acogida e información adaptadas.
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tiene derecho a una indemnización complementaria a la concedida por la seguridad social.

Modalidades de contratación temporal

La utilización de estos contratos solo puede hacerse en los supuestos previstos por las leyes : sustitución de un trabajador ausente, ocupar un puesto en espera de que lo ocupe un nuevo trabajador, ocupar un puesto, en espera de su supresión, de un trabajador que ha abandonado definitivamente la empresa, sustitución de un trabajador que ha pasado provisionalmente a tiempo parcial, aumento temporal de la actividad de la empresa, trabajos de temporada, empleos en los que es de uso recurrir a este contrato (empleos que figuran en la lista del artículo D. 1251-1 del Código de trabajo, en los que no es de uso recurrir a un CDI), casos particulares (trabajos urgentes para prevenir accidentes inminentes, etc.).

En Anexo incluimos un cuadro con las modalidades de contratación y las características principales de cada uno de los supuestos.

Particularidades de las cargas fiscales y sociales de estos contratos:

Los trabajadores a tiempo parcial deben cotizar a los regímenes de seguridad social, desempleo y retiro complementario como los trabajadores a tiempo completo, con algunas especificidades.

Como especificidades en esta materia cabe destacar:

- Que para las cotizaciones calculadas sobre el tope de la base máxima de cotización a la seguridad social, esta base máxima se adapta o se reduce en el supuesto de trabajo a tiempo parcial;
- Que para las cotizaciones al seguro de vejez, es posible cotizar, en ciertos supuestos, sobre la base de cotización correspondiente al salario a tiempo completo. Para ello se requiere un acuerdo escrito y firmado entre el trabajador y el empresario;

- En cuanto a los impuestos sobre los salarios destinados a financiar la seguridad social (la denominada CSG y la CRDS) también se aplican al trabajo a tiempo parcial.

Los trabajadores con contrato temporal cotizan por la totalidad de sus retribuciones a la seguridad social y pagan los impuestos CSG y CRDS sobre la base de la remuneración recibida.

¿Se prevé algún tipo de reforma o han sido reformados recientemente?

Por el momento no hay prevista una reforma de la regulación jurídica del trabajo a tiempo parcial ni del trabajo temporal. La última reforma del trabajo a tiempo parcial ha tenido lugar por la ley de reforma laboral de 14 de junio de 2013 (Ley n° 2013-504 de 14 de junio de 2013) que recoge los acuerdos pactados entre los interlocutores sociales que desembocaron en el acuerdo nacional interprofesional (ANI de 11 de enero de 2013).

Las modificaciones más importantes introducidas por esta Ley son:

- La instauración de una duración mínima de tiempo parcial de 24 horas semanales;
- Aumento en un 10% de la remuneración de las horas complementarias, a partir de la primera hora realizada.

Peso de la contratación a tiempo parcial y de la contratación temporal en Francia

Trabajo a tiempo parcial

Según un estudio publicado por la DARES publicado en enero de 2013 (servicios estadísticos del Ministerio de Trabajo), en 2011 había 4.2 millones de trabajadores a tiempo parcial, lo que representa el 18,7% del total de trabajadores por cuenta ajena. Trabajan en 2011, una media de 23,2 horas por semana.

Trabajo temporal

Según publican los servicios estadísticos del Ministerio de Trabajo, a finales del segundo trimestre de 2013, había 517.300 trabajadores temporales en Francia metropolitana, lo que representa el 2,9% de los trabajadores del sector mercantil.

ANEXO

CONTRATOS TEMPORALES						
TIPOS DE CONTRATO	RÉGIMEN JURÍDICO					
Tipo de contrato	Consulta del CE o DP (si existe)	Fecha de fin de contrato	Duración mínima	Renovación (hasta límite duración máxima)	Duración máxima	Indemnización por fin de contrato
Sustitución por ausencia o suspensión temporal del contrato de trabajo (salvo supuestos de huelga)	No	Fijada, o no fijada	no	1 vez	18 meses (1)	si (2)
			si	no	Vuelta del trabajador	
Sustitución por paso provisional a tiempo parcial	No	Fijada	no	1 vez	18 meses (1)	si (2)
Para ocupar un contrato con CDI de un trabajador que deja definitivamente la empresa, antes de la supresión del puesto	Si	Fijada	No	1 vez	24 meses (1)	si (2)
Para sustitución entre la marcha definitiva de un trabajador con CDI hasta que llega uno nuevo en régimen de CDI	No	Fijada o no fijada	No	1 vez	9 meses (1)	si (2)
			Si	No	Llegada efectiva del trabajador (máximo 9 meses) (1)	
Sustitución de un dirigente de empresa	No	Fijada o no fijada	No	1 vez	18 meses	si (2)
			Si	No	Vuelta del sustituido	
Pedidos excepcionales para la exportación (empresa principal y empresas subcontratadas)	Si	Fijada	6 meses	1 vez	24 meses	si (2)
Trabajos urgentes necesarios por medidas de seguridad (3)	No	Fijada	No	1 vez	9 meses (1)	si (2)
Ejecución de una tarea ocasional no duradera (3)	No	Fijada	No	1 vez	18 meses (1)	si (2)
Otro incremento temporal de actividad (3)	No	Fijada	No	1 vez	18 meses (1)	si (2)
Empleos de temporada	No	Fijada o no fijada	No	1 vez (5)	8 meses (4)	No
			Si	No	Fin de la temporada	
Empleos temporales determinados por los "usos"	No	Fijada o no fijada	No	1 vez (5)	Sin límite legal preciso (6)	No
			Si	No	Fin determinado por el uso	

CE = comité de empresa; DP = delegados de personal

(1) La duración se aumenta a 24 meses si el contrato se efectúa en el extranjero

(2) No se debe la indemnización en los supuestos de contratos de jóvenes durante sus vacaciones escolares o universitarias; extinción anticipada del contrato a instancia del trabajador, falta grave de este, fuerza mayor, negativa del trabajador a aceptar el mismo trabajo con un contrato de duración indefinida (CDI) (o de un empleo similar con remuneración equivalente), contratación con CDI al término del CDD

(3) La utilización del CDD por estos motivos está prohibida en los centros que han procedido a un despido económico en los 6 meses precedentes, para los puestos de trabajo afectados por el despido, salvo para los CDD de duración inferior o igual a 3 meses, previa consulta del Comité de Empresa o, si no existe, a los delegados de personal.

(4) Si la duración es superior, no puede considerarse como contrato de temporada

(5) Dentro del límite de la duración máxima

(6) La duración máxima de 18 meses no se aplica a los CDD de "uso". El único límite general es que el contrato por este motivo no puede tener por objeto ni por efecto ocupar durablemente un puesto de trabajo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa

PANORAMA DE LAS AYUDAS DESTINADAS A LA CONTRATACIÓN¹⁷

En Francia existen dos tipos de ayudas destinadas a favorecer la contratación de trabajadores asalariados:

- Las bonificaciones o las reducciones de las cargas sociales, aplicadas particularmente en ciertas zonas del territorio: zonas de revitalización urbana (ZRU), zonas de revitalización rural (ZRR), zonas francas urbanas (ZFU), zonas de reestructuración de la defensa (ZRD) y nichos de empleo para revitalizar (BER);
- Los contratos de trabajo subvencionados (contrato único de inserción, empleo de futuro, contrato de profesionalización.) que se podrán proponer a ciertos trabajadores asalariados y que dan derecho, según el contrato, a bonificaciones de cuotas, primas, ayudas para la formación, etc.

También existe un dispositivo general de reducción de las cuotas empresariales de Seguridad Social sobre los salarios bajos y medios (la denominada "reducción Fillon"), cuyo ámbito de aplicación es muy amplio.

Con ciertas condiciones, las empresas también pueden beneficiarse de una ayuda si aplican el dispositivo de los contratos de generación, adoptado por la ley n ° 2013-185, de 1 de marzo de 2013, y su decreto de aplicación n ° 2013-222, de 15 de marzo de 2013.

Zonas

Situadas en el seno de las zonas urbanas sensibles (ZUS), las ZRU engloban a las ZFU. Sus características principales son reagrupar las barriadas prioritarias que presentan dificultades sociales, económicas y urbanas.

Por lo que se refiere a las ZRR, éstas pretenden revitalizar los territorios rurales. Por su parte, los nichos de empleo que también hay que revitalizar (BER o bassins d'emploi à redynamiser) se caracterizan por una tasa de desempleo elevada, pérdida de población y destrucción de empleos.

La bonificación de cuotas sociales ZRU, ZRR, ZFU y BER no es compatible, en el caso de un mismo trabajador, con otra ayuda del Estado destinada al empleo u otra medida de bonificación, pero establecerse en estas zonas puede dar derecho, con ciertas condiciones y límites, a otras ventajas (exención de la contribución económica territorial, del impuesto territorial, de la ayuda destinada a la instalación, etc.).

Los artículos L.131-4-2 y L.241-13 del Código de la Seguridad Social condicionan el beneficio de algunas reducciones de cuotas sociales al respeto de la negociación anual obligatoria sobre los salarios, cuando la empresa está sometida a dicha negociación (empresas con al menos 50 trabajadores y uno o varios delegados sindicales).

Bonificaciones

Zonas de revitalización urbana (ZRU), zonas de revitalización rural (ZRR)

Empresas

Afecta a las empresas (o agrupaciones de empresas) artesanales, industriales, comerciales, liberales o agrícolas, cuya plantilla es inferior a 50 trabajadores (contando todos sus

¹⁷ www.travail-emploi.fr

establecimientos) y por lo menos uno de sus centros de trabajo esta situado está situado en ZRU o ZRR.

Condiciones

Cualquier trabajador contratado para trabajar en un establecimiento situado en una ZRU o una ZRR dará derecho a bonificación siempre y cuando:

- La contratación se lleve a cabo con un contrato indefinido o de duración determinada por lo menos de 12 meses, firmado por causa de crecimiento temporal de la actividad;
- Después de la contratación, la plantilla total de la empresa no sobrepase los 50 trabajadores.

Además:

- En caso de despido, en el sentido del artículo L.1233-3 del Código del Trabajo (despido por razones económicas), la bonificación no es aplicable a las contrataciones efectuadas en el transcurso de los 12 meses, de fecha a fecha, que siguen la fecha de la notificación del despido.
- En el caso de las contrataciones efectuadas desde el 1 de enero de 2009, darán derecho a bonificación aquellas que tienen como resultado aumentar la plantilla de la empresa en los 12 meses civiles que siguen la fecha de efecto de la contratación. Dicha plantilla deberá alcanzar un número al menos igual a la suma de la plantilla de referencia y los trabajadores contratados. La plantilla de referencia es la plantilla media más alta, determinada entre los dos períodos consecutivos de doce meses civiles que preceden la fecha de efectos de la contratación que da derecho a la bonificación.

Beneficios

La empresa se beneficia, dentro de ciertos límites, de una bonificación de las cuotas empresariales de seguros sociales y prestaciones familiares, durante 12 meses contados a partir de la fecha de efecto del contrato de trabajo.

El monto de la bonificación es igual al producto de la remuneración mensual íntegra del trabajador por un coeficiente ("C") determinado, según la fórmula siguiente:

$$C = (0,281 / 0,9) \times [2,4 \times (\text{SMI} \times 1,5 \times \text{número de horas remuneradas} / \text{remuneración mensual íntegra}) - 1,5].$$

Toda empresa u organismo que voluntariamente cesa su actividad en una ZRR, deslocalizando a otro lugar (mudanza física de su lugar de explotación a un municipio que no esté situado en zona de revitalización rural -ZRR) menos de 5 años después de la percepción de las ayudas vinculadas a su implantación en una ZRR, deberá abonar las cantidades no pagadas en virtud de las bonificaciones aplicadas, y reembolsar las subvenciones públicas que le hayan sido concedidas.

Zonas francas urbanas (ZFU)

Las empresas presentes o que se implantan en ZFU pueden beneficiarse, con ciertas condiciones, de bonificaciones sociales y fiscales. La ZFU puede ser:

- Una de las 44 ZFU abiertas desde el 1 de enero de 1997 hasta al 31 de diciembre de 2014, ambos inclusive;

- Una de las 41 ZFU creadas el 1 de enero de 2004 y abiertas hasta el 31 de diciembre de 2014, ambos inclusive;
- Finalmente, una de las nuevas ZFU creadas a partir del 1 de agosto de 2006 por la ley nº 2006-396 de 31 de marzo de 2006, relativa a la igualdad de oportunidades, y abiertas hasta el 31 de diciembre de 2014.

Para tener derecho a la bonificación, la empresa debe responder a una realidad económica, es decir, disponer en la ZFU de elementos de explotación o de las existencias necesarias para la realización de la actividad de sus trabajadores. Por lo que respecta a éstos, darán derecho a una bonificación aquellos cuya actividad real, regular e indispensable a la ejecución de su contrato se lleve a cabo, en todo o en parte, en una ZFU.

Forma jurídica de la empresa

Las bonificaciones se aplican cualquiera que sea la forma jurídica de la empresa afectada: empresas individuales, sociedades de capitales (SA, SARL, etc.) profesiones liberales, artesanos, etc.

Condiciones de plantilla

Para tener derecho a bonificación, las empresas deben contar con una plantilla de 50 trabajadores como máximo (equivalente a tiempo completo) en el momento en que causan derecho a la bonificación.

Otras condiciones

Para beneficiarse de la bonificación también se deben reunir las condiciones siguientes:

- La empresa debe estar al día en el pago de sus cotizaciones a la URSSAF o haber suscrito un plan de abono progresivo de sus deudas;
- Los trabajadores deben de haber sido contratados con un contrato de duración indefinida o determinada de al menos 12 meses, en el o los establecimientos ubicados en una ZFU, y estar afiliados al seguro de desempleo.

La bonificación también está sometida a condiciones vinculadas al volumen de negocios de la empresa, al lugar de residencia de los trabajadores, a su jornada de trabajo, etc. Estas condiciones difieren según la fecha de creación o de implantación de la empresa en la ZFU. Según la normativa en vigor, los empresarios (empresas o asociaciones) disponen de un plazo de prolongación de 3 años para implantarse en una ZFU, y del refuerzo de la "cláusula de contratación" para aquellas que se creen o se implanten en ZUF a partir del 1 de enero de 2012.

Beneficios

La empresa se beneficia de la exención total de las cuotas empresariales de Seguridad Social (fuera cotizaciones de accidente de trabajo) y prestaciones familiares, del pago del transporte y de las cotizaciones al Fondo nacional de Ayuda a la Vivienda (FNAL).

La bonificación es aplicada durante 5 años a partir de la fecha de delimitación de la zona, de la formalización del contrato o de implantación en la zona. Después de dicho plazo, la empresa escoge la opción más favorable:

- Conservar durante 3 años (9 años para las empresas con menos de 5 trabajadores) el beneficio de la bonificación, que a partir de ese momento decrece (60% el 1er.

año, 40% el 2º año, 20% el 3er.año, ó 60% durante 5 años, 40% los 6º y 7º años, 20% los 8º y 9º años), u

- Optar por la reducción de las cuotas empresariales de Seguridad Social.

Nichos de empleo para revitalizar (BER)

Los nichos de empleo para revitalizar (BER) figuran entre los territorios en los que la mayoría de los activos residen y trabajan, y abarcan las zonas caracterizadas por:

- Una tasa de desempleo superior a la tasa nacional (según criterios de la OIT);
- Una variación anual media negativa de la población entre los dos últimos censos conocidos, superior, en valor absoluto, al 0,15%;
- Una variación anual media negativa del empleo total entre 2000 y 2004 superior en valor absoluto a 0,75%.

Las modalidades de aplicación de la bonificación aplicable a las empresas que se implanten en un BER (contando a los trabajadores, cálculo de la exención, obligaciones de declarar de la empresa, etc.) están establecidas en el decreto nº 2007-648, de 30 de abril de 2007 (Boletín Oficial de 2 de mayo de 2007).

Para poder beneficiarse de la bonificación, el establecimiento debe presentar una realidad económica caracterizada por su implantación o por la creación real en un nicho de empleo para revitalizar, así como por la presencia de elementos de explotación o de las existencias necesarias para la realización, en su seno, de una actividad económica efectiva.

En la contratación de un mismo trabajador no se puede acumular la bonificación concedida por BER con la ayuda del Estado para el empleo, la bonificación total o parcial de las cuotas empresariales de Seguridad Social o la aplicación de tasas específicas de bases o montos de cotizaciones.

El derecho a la bonificación está subordinado a la condición de que la empresa esté al día de sus obligaciones con relación a la Urssaf, o haya suscrito un compromiso de abono progresivo de sus deudas.

Trabajadores con derecho a bonificación

Dan derecho a bonificación:

- El trabajador que ejerce su actividad exclusivamente en el establecimiento implantado en un nicho de empleo destinado a ser revitalizado;
- El trabajador que ejerce su actividad, en parte, en el establecimiento :
- Cuando para la ejecución de su contrato de trabajo sea indispensable la utilización regular de los elementos de explotación o de existencias presentes en el establecimiento; o, en su defecto, cuando su actividad en este establecimiento sea real, regular e indispensable para la ejecución de su contrato de trabajo;
- El trabajador cuya actividad se ejerce fuera del establecimiento cuando su actividad en un nicho de empleo destinado a ser revitalizado es real, regular e indispensable para la ejecución de su contrato de trabajo.

La prueba de la regularidad de la actividad mencionada en los puntos 2º y 3º anteriores incumbe a la empresa. Se considera que esta condición está cumplida cuando el trabajador está presente, cada mes, en el establecimiento o en el nicho de empleo para revitalizar

durante un periodo de tiempo al menos igual a su contrato, y que esta presencia es indispensable a la ejecución de su contrato de trabajo.

En caso de que el contrato de trabajo se prosiga en un establecimiento situado fuera de un nicho de empleo para dinamizar durante el periodo de aplicación de la bonificación, el derecho a ésta cesa definitivamente de aplicarse a las ganancias y remuneraciones abonadas a partir del primer día del mes que sigue a aquél durante el cual el trabajador deja de ser empleado en un establecimiento implantado en dicho nicho de empleo.

La bonificación se aplica, igualmente, a las ganancias y remuneraciones abonadas a los trabajadores contratados con ocasión de la extensión del establecimiento que da derecho a la bonificación de la tasa profesional prevista por el Código general de los Impuestos en beneficio de las empresas implantadas en un nicho de empleo para dinamizar.

Se entiende por “trabajadores contratados” aquellos contratados con contrato de trabajo de duración indefinida o de duración determinada de al menos 12 meses, durante los 12 meses que siguen la fecha de efecto de la extensión del establecimiento.

El beneficio de la bonificación está subordinado a la condición de que la empresa no haya efectuado un despido por razones económicas en los 12 meses que preceden la misma fecha de efecto.

Sin embargo, esta posibilidad de bonificación no se aplica durante los periodos en el transcurso de los cuales la plantilla del establecimiento, apreciada según las modalidades previstas en el Código de Trabajo, es inferior a la existente el último día del mes que precede la fecha de efecto de la extensión.

En el empleo de un trabajador no se puede acumular la bonificación con otras ayudas del Estado para el empleo o con una bonificación total o parcial de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, o la aplicación de tipos específicos, bases de cotización o cantidades a tanto alzado de cuotas.

La bonificación no se aplica a las ganancias y remuneraciones aferentes a los empleos transferidos por una empresa a una zona de empleo para revitalizar, y por las cuales la empresa ya se ha beneficiado, durante uno o varios años de los 5 que preceden el año de la mudanza:

- sea de la bonificación aplicable en concepto de zona de revitalización rural (ZRR) y zona de revitalización urbana (ZRU),
- sea del cobro de la prima de ordenación del territorio.

Alcance de la bonificación

Las ganancias y remuneraciones abonadas durante un mes civil a los trabajadores empleados por un establecimiento de una empresa, que se implanta entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2013 en un nicho de empleo para revitalizar, quedan exoneradas de las cuotas asumidas por la empresa en concepto de seguros sociales y prestaciones familiares, así como del pago de la prima de transporte y de las contribuciones y cotizaciones al Fondo nacional de Ayuda para la Vivienda (FNAL), dentro del límite del producto del número de horas remuneradas por el importe del SMI, aumentado en un 40%. Para el cálculo de este tope, se tiene en cuenta el importe del SMI vigente en la fecha del pago de la remuneración.

La bonificación se aplica desde el 1 de enero de 2007. La cotización por “Accidente de trabajo”, que estaba incluida en el ámbito de esta bonificación, fue excluida de la misma y, desde el 1 de enero de 2008, cotiza a la Seguridad Social como las otras remuneraciones.

La empresa debe ejercer una actividad industrial, comercial, artesanal o liberal, a excepción de actividades de *leasing* (arrendamiento con opción de compra) mobiliario y de alquiler de edificios para uso de vivienda.

Duración del periodo de bonificación

La bonificación es aplicable durante un periodo de 7 años a partir de la fecha de implantación o la creación de la empresa en un nicho de empleo para revitalizar. En caso de contratación de trabajadores en los 7 años que siguen la fecha de dicha implantación o creación, la bonificación se aplica a estos trabajadores en las condiciones mencionadas aquí arriba, a partir de la fecha de efecto del contrato de trabajo.

En caso de implantación, extensión o creación en una zona con subvenciones con finalidad regional, la bonificación se aplica con las condiciones y límites previstos por el Reglamento (CE) n° 1628/2006 de la Comisión Europea, de 24 de octubre de 2006, relativo a las subvenciones nacionales destinadas a la inversión con finalidad regional.

En los otros casos, se aplica con las condiciones y límites previstos por el Reglamento (CE) n° 69/2001, relativo a las subvenciones “de minimis”. Sobre este punto particular, la empresa deberá informarse en la URSSAF de la que dependa.

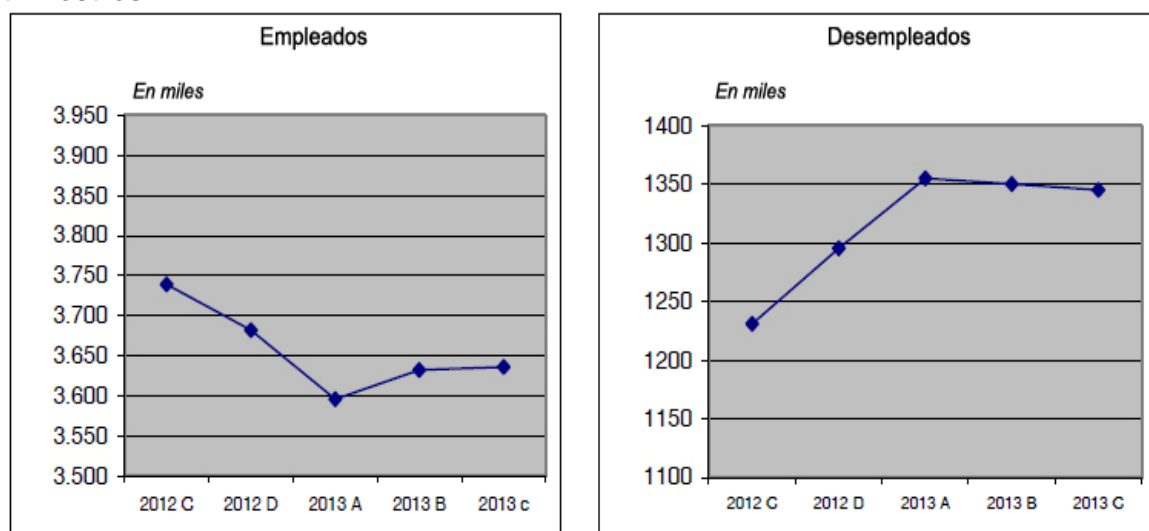
GRECIA

LOS DATOS DE LA TERCERA ENCUESTA TRIMESTRAL

Comienzan a verse ligeras mejorías en los datos sobre población activa en Grecia. Según los datos de la Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT) en el tercer trimestre de 2013, los desempleados fueron 1.345.387, con una tasa de desempleo del 27,0%, frente al 27,1% del trimestre anterior y al 24,8% del tercer trimestre de 2012.

El número de personas empleadas (3.635.905) ha aumentado un 0,1% respecto al trimestre anterior y ha disminuido un 2,8% respecto al mismo trimestre de 2012. En cuanto al número de desempleados, ha disminuido un 0,4% respecto al trimestre anterior y ha aumentado un 9,3% respecto al tercer trimestre del año pasado.

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



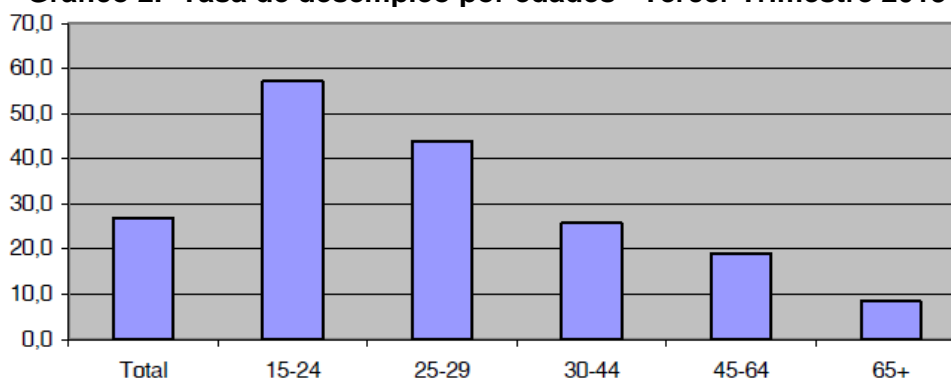
Características del desempleo

Por géneros, la tasa de desempleo femenina (31,3%) sigue siendo considerablemente mayor que la masculina (23,8%).

Por tramos de edad, el de jóvenes entre 15 y 24 años sigue presentando tasas de desempleo muy altas (57,2% en general y 62,8% para las mujeres).

Cuadro 1.- Tasa de desempleo por género y tramos de edad.

Tramos de edad	Tercer Trimestre					
	2012			2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21.7	28.9	24.8	23.8	31.3	27.0
15-24	48.9	65.4	56.6	52.8	62.8	57.2
25-29	35.2	41.4	38.0	41.0	47.2	43.8
30-44	20.1	27.4	23.4	21.8	30.9	25.8
45-64	15.8	19.4	17.2	17.3	21.3	18.9
65+	5.0	3.5	4.6	9.7	5.2	8.3

Gráfico 2.- Tasa de desempleo por edades - Tercer Trimestre 2013

Considerando el nivel de educación, la tasa de desempleo es mayor entre las personas que no ha completado la escuela primaria (39,6%) o que nunca han ido a la escuela (38,3%), así como las que tienen sólo el primer ciclo de educación secundaria (31,9%). Por el contrario, las tasas de desempleo más baja las tienen los que poseen un título postuniversitario C.I.N.E. 5AS y 6 (15,7%), y los licenciados (18,8%).

Cuadro 2.- Tasa de desempleo por género y nivel de educación. Tercer trimestre de 2012 y 2013

Nivel de educación según la C.I.N.E. ¹	Tercer Trimestre					
	2012			2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21.7	28.9	24.8	23.8	31.3	27.0
CINE 5AS, 6 (Doctorado o similar)	12.3	13.0	12.6	14.6	17.2	15.7
CINE 5A (Licenciaturas teóricas)	12.3	21.7	17.2	15.3	22.1	18.8
CINE 5B (Licenciaturas técnicas)	22.4	34.2	28.0	22.4	39.1	30.2
CINE 3 (2º ciclo educ. secundaria)	23.3	32.6	27.1	25.7	34.9	29.4
CINE 2 (1º ciclo educ. secundaria)	24.3	34.1	27.6	30.0	35.5	31.9
CINE 1 (Educación primaria)	25.1	23.5	24.5	26.0	25.4	25.8
No han completado CINE 1	29.7	23.9	27.6	32.3	55.1	39.6
No han ido a la escuela	32.8	52.7	41.0	34.8	45.3	38.3

1) Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

Del total de los desempleados, ha bajado al 34,1% el porcentaje de los que buscan trabajo sólo a jornada completa; el 61,9% lo busca preferiblemente a jornada completa, pero aceptaría también el tiempo parcial. El 4,0% de los que buscan trabajo lo buscan a tiempo parcial o indiferentemente a tiempo parcial o jornada completa.

El 4,5% de los desempleados durante el tercer trimestre de 2013 no ha aceptado ofertas de trabajo, por varias razones. Principalmente:

- Horario de trabajo no conveniente (28,0%)
- Puesto de trabajo incómodo (27,3%)
- Retribución no satisfactoria (21,9%)

El porcentaje de los nuevos desempleados, es decir los que entran por primera vez en el mercado de trabajo es 23,3%. Y la tasa de desempleados de larga duración (más de un año en busca de trabajo) ha llegado al 71,0%.

En cuanto a la nacionalidad, la tasa de paro es mayor entre las personas extranjeras (36,6%) que entre los de nacionalidad griega (26,1%); así como es mucho mayor la tasa de actividad del colectivo inmigrante (73,7%) que la de los griegos (51,7%).

Sigue fuerte la diferencia entre regiones, pasándose del 12,9% de las Islas Jónicas al 32,3% de Macedonia Occidental.

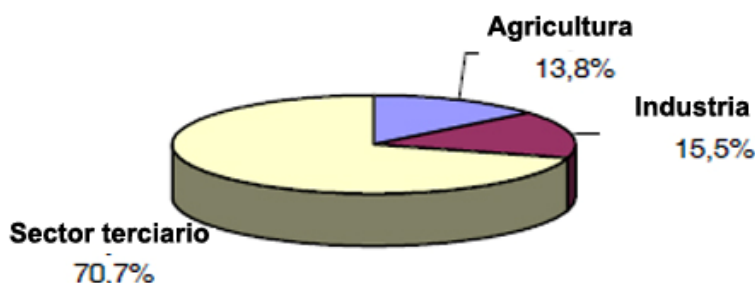
Cuadro 3.- Tasa de desempleo por regiones. Tercer trimestre de 2012 y 2013

	3 ^{er} trimestre 2012	3 ^{er} trimestre 2013
Islas Jónicas	11,4	12,9
Egeo Meridional	13,3	17,0
Egeo Septentrional	21,9	20,0
Creta	18,1	22,6
Peloponeso	20,1	22,9
Tesalia	23,7	25,1
Macedonia del Este y Tracia	21,1	26,8
Epiro	23,4	27,9
Grecia Central	29,6	28,2
Ática	26,8	28,2
Grecia Occidental	27,1	28,8
Macedonia Central	26,3	30,3
Macedonia Occidental	31,0	32,3
TOTAL GRECIA	24,8	27,0

Características del empleo

Durante el tercer trimestre de 2013 encontraron trabajo 135.822 personas que estaban desempleadas hacía un año. Durante el mismo período, 36.361 personas inactivas encontraron trabajo. Por el contrario, de las personas que trabajaban hacía un año, 170.584 resultaban desempleadas en el tercer trimestre de 2013 y 87.692 pasaron a ser inactivas en el mismo período. Además, 126.724 personas que eran inactivas hacía un año, en el tercer trimestre de 2013 entraron en el mercado del trabajo como personas en busca de empleo. La distribución por sectores de actividad económica era la siguiente: agricultura, 13,1%; industria: 16,7%; y terciario: 70,1%.

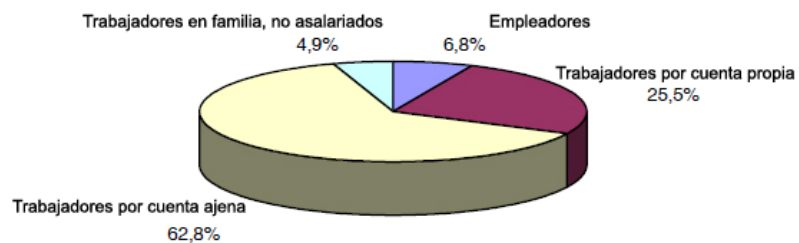
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS OCUPADOS
POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA - III 2013**



El porcentaje del trabajo a tiempo parcial es el 8,2% del total de los empleados. El 63,4% de quienes eligen el tiempo parcial lo hace porque no encuentra trabajo a jornada completa; mientras que el 7,8% elige el tiempo parcial por otras razones personales o familiares, el 3,8% para cuidar de niños o de adultos dependientes, y el 25,0% por otros motivos..

El porcentaje de trabajadores por cuenta ajena asalariados está estimado en un 62,8% del total de personas ocupadas y es mucho más bajo que el correspondiente porcentaje medio de la Unión Europea (83,4%).

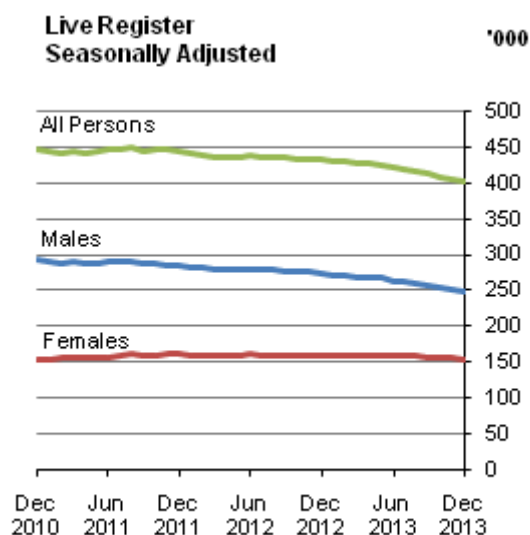
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS EMPLEADOS
POR CONDICIÓN OCUPACIONAL - III TRIM. 2013



IRLANDA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Según los últimos datos publicados en el mes de diciembre de 2013 por la *Central Statistics Office*, el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 402.800, habiéndose registrado un descenso de 3.300 personas con respecto al mes anterior. El número de perceptores de la prestación por desempleo ha descendido dejando la tasa de desempleo en el 12.4%, la más baja en tres años y medio.



Fuente: CSO

El Gobierno inaugura 43 centros de servicio público *Intreo* en todo el país

El nuevo servicio público de empleo y de apoyo a los desempleados, *Intreo*, que sustituye a los antiguos servicios de empleo que realizaban conjuntamente *FÁS*, el Ministerio de Protección Social y los Servicios Comunitarios de Bienestar Social, ha sido extendido por todo el país a través de una red de 43 oficinas. *Intreo* ofrece asistencia individualizada a los demandantes de empleo con el objetivo de aumentar su empleabilidad. Este nuevo servicio ofrece un servicio personalizado según las aptitudes de cada individuo, su experiencia laboral y sus cualificaciones.

Las características principales del servicio que presta *Intreo* consisten en elaborar un plan adaptado y acordado entre el "cliente" y el funcionario que esté a cargo de su caso; apoyar a los demandantes de empleo en sus esfuerzos para encontrar trabajo y para recibir formación en su desarrollo profesional; y, potenciar al máximo sus posibilidades de encontrar trabajo. *Intreo* incorpora además el compromiso de un "contrato social", similar al modelo británico, entre el servicio de empleo y los usuarios.

Los cinco elementos principales que integran *Intreo* son:

- La creación de una ventanilla única para los demandantes de empleo.
- Una toma de decisiones unitaria para reducir la burocracia y acelerar los procesos de decisiones y reclamaciones.

- Un servicio integrado de los procesos de empleo, que garantice que todos los demandantes de empleo puedan acceder con prontitud a los servicios de empleo.
- Un contrato social que permita a todas las partes comprender que los derechos van asociados a responsabilidades.
- Un mayor énfasis en la participación del empresario, no sólo para garantizar que se puedan construir los vínculos necesarios para reducir el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*), sino también para que los servicios respondan a las necesidades de los empresarios.

Durante los primeros 11 meses del año 2013, 122.300 personas han asistido a reuniones de grupo. Además, 148.500 han mantenido entrevistas personales y se espera que para finales de 2013 todos los demandantes de empleo hayan sido clasificados.

En la actualidad existe una red de 43 centros extendidos por todo el país, que se espera ampliar hasta 63 para finales de 2014.

El coste de la puesta en marcha de este proyecto ha sido de 40 millones de euros, de ellos unos 20 millones se han utilizado en la reubicación de los centros.

Nueva herramienta online, *The Ready Reckoner*

El 12 de diciembre el primer ministro de Irlanda, Enda Kenny, y la ministra de Protección Social, Joan Burton, lanzaron un importante respaldo para los solicitantes de empleo, una herramienta online, como parte de las reformas del sistema de protección social que el Gobierno está llevando a cabo para fomentar la vuelta al trabajo.

La nueva herramienta, *The Ready Reckoner*, mostrará la diferencia entre los potenciales ingresos que se conseguirían con un empleo y los ingresos actuales que se perciben de las prestaciones sociales. Esto ayudará a los solicitantes de empleo a valorar las ventajas de aceptar las oportunidades de empleo que se les presenten puesto que la economía se está recuperando y se crean 1.200 nuevos empleos cada semana.

La incertidumbre sobre si el sueldo de un determinado empleo será suficiente puede ser en algunas ocasiones un factor determinante para aceptar una oferta de trabajo. Esta nueva herramienta proveerá esa información, indicando la diferencia entre los ingresos que se obtendrían con ese posible empleo y los ingresos actuales que se perciben a través de las prestaciones sociales, basándose en la información que proporciona la persona.

Ready Reckoner calculará el sueldo neto semanal basado en desgravaciones normales para algunas personas y ayudará a los demandantes de empleo a conocer su posición financiera si aceptan una determinada oferta de trabajo. Esta nueva herramienta estará disponible en la página web del Ministerio de Protección Social www.welfare.ie y en todos los centros Intreo.

Ready Reckoner:

Calculará el sueldo neto semanal basado en desgravaciones estándar en las siguientes circunstancias:

- solteros
- casados o parejas de hecho
- viudos

- familias monoparentales
- cuidador familiar
- Calculará el sueldo neto semanal basado en cotizaciones sociales normales
- Calculará el Suplemento de Renta Familiar (el máximo pago al que las familias con niños y bajos ingresos pueden tener derecho), si es aplicable
- Cotejará el sueldo neto semanal más cualquier suplemento de renta familiar al que se puede tener derecho con los pagos de desempleo
- Mostrará un gráfico con los resultados.
- Para utilizar esta nueva herramienta online primero hay que aceptar el aviso legal. Una vez aceptado hay que proporcionar la siguiente información:
- La estimación del sueldo bruto semanal

El número de horas mínimo para trabajadores a tiempo completo es de 30 horas semanales con un salario mínimo de 259,50 euros. El salario mínimo con 40 horas semanales es de 346 euros. La herramienta posee un enlace con ejemplos de salarios y un conversor que ayuda a convertir el salario anual o por hora a semanal.

- Estado civil

Hay un menú desplegable para elegir la opción más conveniente y se requiere para calcular las desgravaciones relevantes.

- Número de hijos dependientes

Hay que proporcionar el número de hijos que dependen de la familia que se usa para calcular si se tiene derecho al Suplemento por Renta Familiar.

- Actual ingreso semanal por desempleo

Pago actual que se recibe por la prestación de desempleo. 188 euros para una persona soltera sin hijos o 372,40 euros para un individuo con un adulto dependiente o dos niños. Se debe incluir la ayuda invernal para el pago de calefacción.

- Actual ingreso semanal por ayudas al alquilar o ayuda al pago de intereses hipotecarios

Incluir la cantidad recibida por alguna de estas dos ayudas. Si no se recibe nada habrá que poner 0.

Para acceder a esta nueva herramienta online se puede seguir el siguiente enlace:

<http://bow.welfare.ie/en>

A continuación se muestra una imagen del funcionamiento del Ready Reckoner.

Ready Reckoner

Weekly Gross Salary

Relationship Status

Dependent Children

Weekly Jobseeker's Payment

Weekly Rent / Mortgage Interest Supplement

Weekly Difference hover over the graph for details

[Print this page](#)


¹ Standard tax credits, PRSI and USC rates have been applied. Please click [here](#) for information on how your income tax will be calculated when you are employed.

At present, when a person who has been in receipt of a Jobseeker's Payment for at least 12 months, takes up full-time employment, s/he may retain their [Medical Card](#) for a period of up to three years from the date on which the employment commenced.

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE NOVIEMBRE

En el mes de noviembre, según los últimos datos provisionales publicados por el Instituto italiano de Estadística - ISTAT, el número de desempleados, 3.254.000, aumenta un 1,8% respecto al mes anterior (+57.000 personas), y un 12,1% a nivel interanual (+351.000).

La tasa de desempleo es del 12,7%, dos décimas de punto más que en octubre y 1,4 puntos respecto a noviembre del año pasado. La tasa de desempleo juvenil (15-24) llega al 41,6%, dos décimas más que en octubre y 4 puntos más que en noviembre de 2012. Los desempleados en este tramo de edad son 659.000.

Por su parte, los trabajadores ocupados en noviembre eran 22.292.000, en disminución del 0,2% respecto al mes anterior (-55.000) y del 2,0% (-448.000) a nivel interanual.

La tasa de empleo es 55,4%, una décima menos que en octubre, y 1 punto menos que en noviembre de 2012.

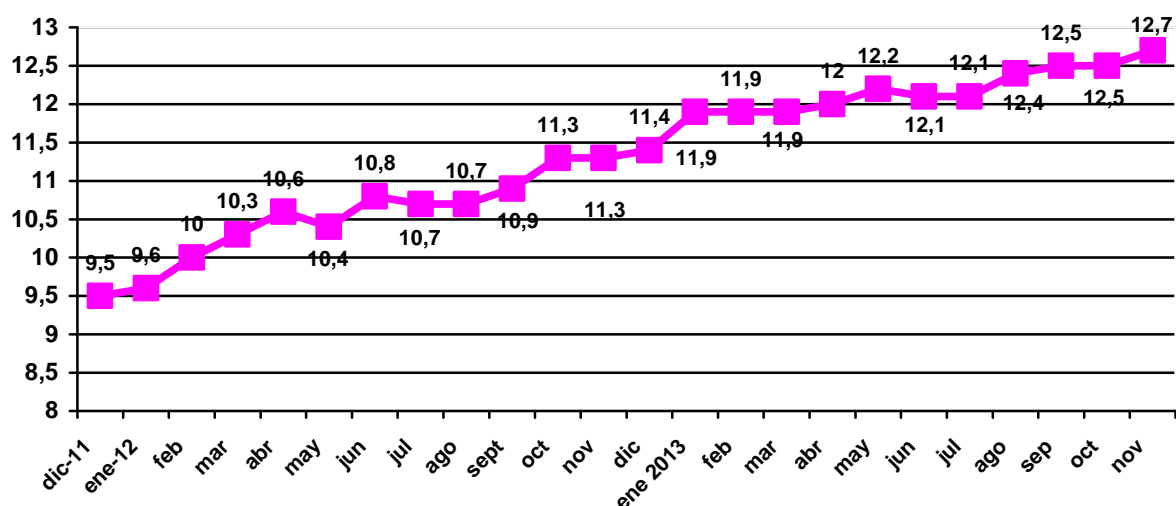
El número de inactivos entre los 15 y 64 años disminuye un 0,2% respecto a octubre (-24.000) mientras que permanece sustancialmente invariado respecto a hace doce meses. La tasa de inactividad se confirma en un 36,4%, como el mes anterior, y con una décima de punto más que en noviembre de 2012.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (Noviembre 2013)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	12,7	-0,1	-1,0
Tasa de desempleo juvenil	41,6	+0,2	+1,4
Tasa de empleo	55,4	+0,2	+4,0
Tasa de inactividad	36,4	0,0	+0,1

Fuente: ISTAT

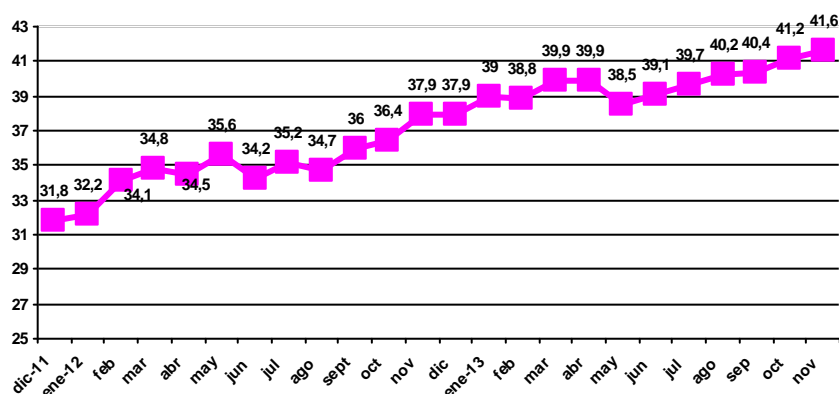
TASA DE DESEMPLEO GENERAL



LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Empleados	924.000	-12.000	-1,3	-131.000	-12,4
Desempleados	659.000	-4.000	-0,6	+23.000	+3,5
Inactivos	4.424.000	+11.000	+0,3	+81.000	+1,9

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



El Plan italiano de la "Youth Guarantee"

Como se sabe, 2014 será el año de puesta en marcha de la *Youth Guarantee*, el programa europeo destinado a favorecer la ocupabilidad y el acercamiento de los jóvenes al mercado de trabajo, y que prevé una serie de medidas a nivel nacional y territorial para ofrecer a los jóvenes entre los 15 y los 25 años oportunidades de orientación, formación e inserción en el trabajo.

El Plan italiano de ejecución de la Garantía Juvenil ha sido elaborado por la denominada "Estructura de Misión" creada en el seno del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales y compuesta por representantes del Ministerio y de sus estructuras técnicas (ISFOL e Italia Lavoro), así como de los Ministerios de Educación, de Desarrollo Económico, de Economía, del Departamento de la Juventud, del INPS, de las Regiones y Provincia y de la Unión italiana de Cámaras de Comercio (Unioncamere).

El Plan se ha concertado con los Agentes sociales, las asociaciones de jóvenes y del Tercer sector antes de su presentación a la Comisión Europea, quien deberá aprobarlo a comienzos de 2014 dando luz verde a la financiación y al comienzo de las acciones previstas. Durante el primer trimestre de 2014 se realizará la plataforma tecnológica que permita a los jóvenes registrarse en el proyecto, se formalizarán los protocolos operativos con las Regiones, a quien corresponderá la puesta en práctica del Plan. Además, se lanzará la campaña de comunicación a nivel nacional, que ya se convocó en noviembre, con el concurso online para la realización de la gráfica coordinada y del anuncio video.

Algunos de los objetivos de la Garantía Juvenil han sido anticipados por una serie de medidas dispuestas por el Gobierno; entre ellas el Decreto-Ley 76/2013, que prevé, entre otras cosas, incentivos para las empresas que contraten a jóvenes menores de 30 años por tiempo indeterminado, la financiación de prácticas de formación en empresas y en las administraciones públicas, financiación de iniciativas de autoempleo y autoemprendimiento. También están estudiándose otras iniciativas para los jóvenes destinadas a aumentar las

posibilidades de empleo y a promover el aprendizaje como principal contrato de inserción en el mundo del trabajo.

Se recuerda que la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 22 de abril de 2013, sobre la institución de una "Garantía para los jóvenes" invita a todos los Estados miembros a asegurar a los jóvenes menores de 25 años una oferta cualitativamente válida de trabajo, continuación de los estudios, aprendizaje, prácticas u otra medida de formación, en un plazo de 4 meses desde la salida del sistema de educación formal o desde el comienzo del desempleo. En general, el objetivo de la Garantía Juvenil es ofrecer una respuesta a los jóvenes que cada año se asoman al mundo del trabajo después de la finalización de los estudios.

Considerado el contexto específico italiano, esta iniciativa prevé, además, también iniciativas destinadas a los jóvenes desempleados y desalentados, que necesitan recibir una atención adecuada por parte de las estructuras encargadas de las políticas activas de trabajo.

La Recomendación distingue claramente el aspecto de reforma estructural de la Garantía misma, para la que recomienda una transposición en la normativa nacional, y la introducción de un abanico amplio de medidas a favor de los jóvenes mantenidas tanto por la financiación prevista por el proyecto europeo "Youth Employment Initiative" como por el Fondo Social Europeo (FSE 2014-2020).

Características principales del Plan italiano

- Información - El Plan Italiano prevé un sistema universal de información y orientación al que el joven puede acceder registrándose a través de varios puntos de contacto: el sitio www.garanziperigiovani.it (en fase de realización), el portal público de empleo "Cliclavoro", los portales regionales, los Servicios de Empleo y otros servicios competentes, ventanillas "ad hoc" que se abrirán en los centros de educación y formación. En la fase de información y comunicación se implicarán varias instituciones y asociaciones, entre ellas las Cámaras de Comercio, asociaciones sindicales y patronales, asociaciones juveniles y del Tercer Sector.
- Orientación - Después del registro y un primer coloquio en la fase de acogida, al joven se le indicará un recorrido de orientación individual destinado a definir un proyecto personalizado de formación o laboral/profesional. En síntesis, se pretende convertir en sistemáticas las actividades de orientación al trabajo también con el mundo de la educación (institutos escolares, instrucción y formación profesional y universidades), mediante operadores y soportes informáticos con "alto valor añadido".
- Entrevista - El Plan italiano pretende ofrecer a los jóvenes la oportunidad de una entrevista especializada por parte de orientadores cualificados que preparen a los jóvenes a la entrada en el mercado del trabajo con recorridos de construcción del currículum y de autoevaluación de las experiencias y de las competencias. En otras palabras, se pretende estimular intervenciones para con los jóvenes que ni estudian ni trabajan (Neet) o que han abandonado los estudios precozmente, promoviendo recorridos hacia el empleo, también mediante incentivos, a través de servicios e instrumentos que favorezcan el encuentro entre demanda y oferta de trabajo.
- Lo posibles recorridos - A los jóvenes que cumplan los requisitos se les ofrecerá una financiación directa (bonus, voucher, etc.) para acceder a una gama de recorridos posibles, entre ellos: la inserción en un contrato de trabajo por cuenta ajena, la estipulación de un contrato de aprendizaje o experiencias en prácticas, el compromiso en el servicio civil, la formación específica "profesionalizante" y el acompañamiento en la puesta en marcha de una iniciativa empresarial o de trabajo autónomo.

- La comunicación – Para informar a los jóvenes de las medidas previstas por el Plan italiano e impulsarlos a activarse para utilizar las oportunidades que se les ofrecen, se ha dispuesto un plan de comunicación integrado. La primera fase, comenzada en noviembre, prevé un concurso online para la definición de la línea gráfica y de la publicidad que caracterizará la campaña de comunicación. La idea de organizar un concurso en el web para la creación de los instrumentos principales de comunicación de la Garantía Juvenil nace del deseo de que participe el mayor número posible de jóvenes en un proyecto destinado a ellos mismos, implicándoles desde el principio y estimulando un debate "viral", que haga circular ideas y propuestas creativas para desarrollar mensajes y productos adecuados para los jóvenes y elaborados por los jóvenes mismos.

REINO UNIDO

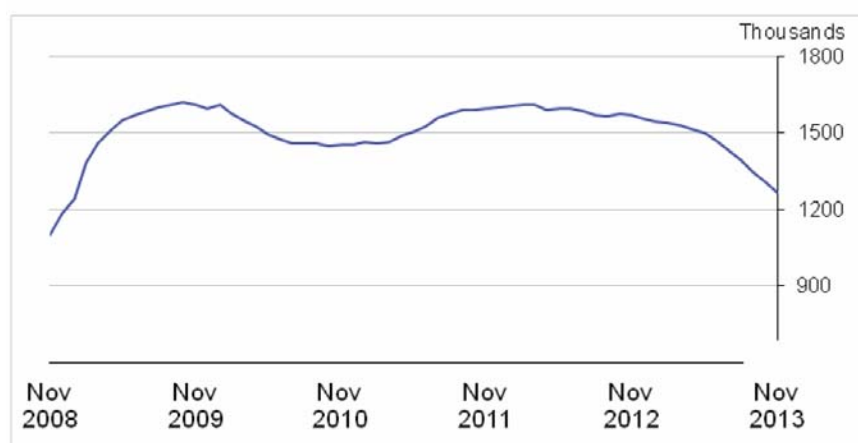
SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La tasa de desempleo para el trimestre agosto-octubre 2013 se situó en el 7,4%, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 2,39 millones de personas. Esto supone un descenso de 99.000 personas respecto del período mayo a julio de 2013, y un descenso de 121.000 respecto al mismo trimestre del año anterior¹⁸.

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 36.700 personas desde el mes de octubre de 2013 y en 299.300 desde el mismo período del año anterior, situándose en 1,27 millones de perceptores.¹⁹

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

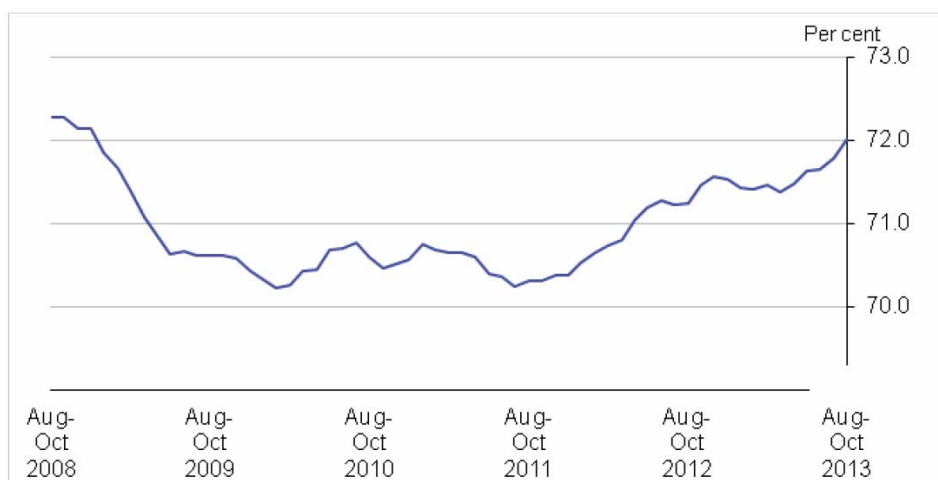
Por otro lado, la tasa de empleo (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se situó en el 72,0% para el trimestre agosto-octubre 2013. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 250.000 personas durante el trimestre, situándose en 30,09 millones de personas.

¹⁸ Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

- sin trabajo, que quieren un trabajo, que han buscado activamente trabajo en las últimas cuatro semanas y que están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas.
- que no están trabajando, pero han encontrado un trabajo y están esperando para empezar en las próximas dos semanas.

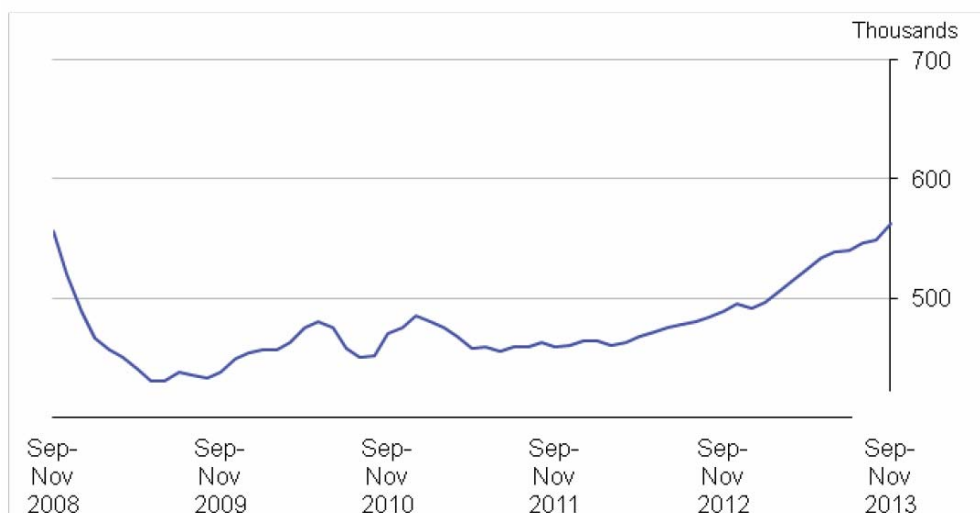
¹⁹ La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.

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



Source: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante el trimestre de septiembre a noviembre de 2013, estuvieron vacantes 562.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento de 22.000 vacantes respecto del trimestre junio-agosto de 2013 y de 73.000 con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes en los últimos seis años.



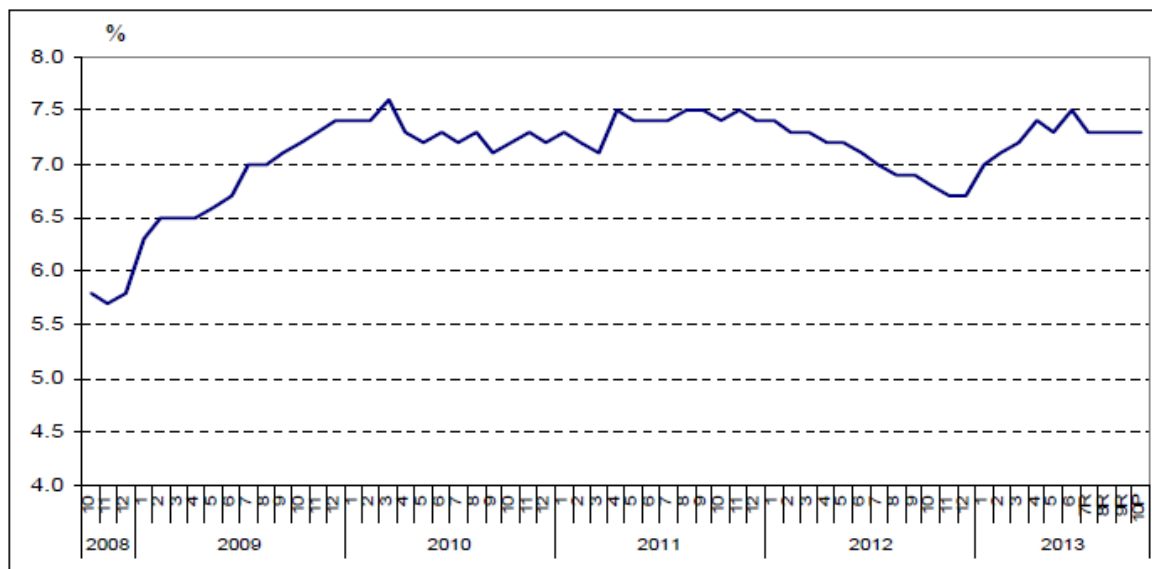
El informe completo de la *Office for National Statistics* puede consultarse siguiendo este enlace: http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_338181.pdf

RUMANÍA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN OCTUBRE

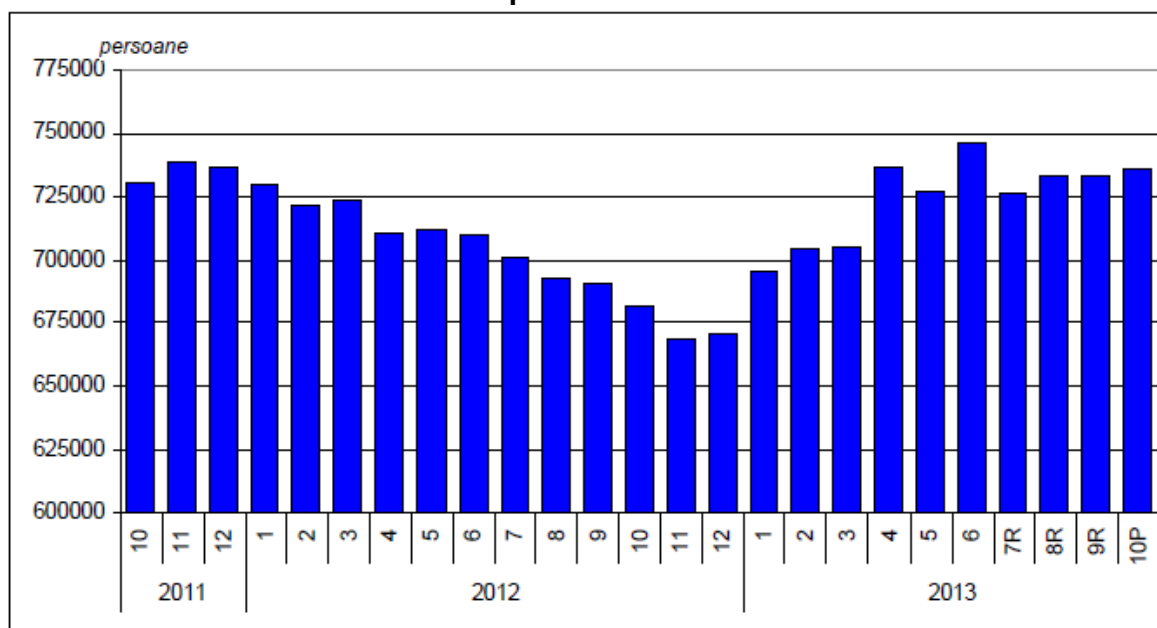
Según los últimos datos provisionales sobre desempleo publicados por el Instituto de Estadística rumano (INS), en octubre la tasa de desempleo se estimó en un 7,3%, como en el mes de septiembre (revisado) y con un aumento de 5 décimas de punto respecto a octubre de 2012.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO



El número de desempleados (en edades comprendidas entre los 15 y los 74 años) estimado para el mes de octubre de 2013 fue de 736.000 personas, en aumento tanto respecto al mes anterior (733.000) como a nivel interanual (en octubre de 2012 eran 682.000 personas).

Evolución del número de parados octubre 2011 - octubre 2013



R: datos revisados; P: datos provisionales

Por género, la tasa de desempleo de los hombres (7,9%) es de 1,4 puntos superior al de las mujeres (6,5%).

Tasa de desempleo por género (%)

	2012			2013									
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul R	Ago R	Sep R	Oct P
TOTAL													
15-74 años	6,8	6,7	6,7	7,0	7,1	7,2	7,4	7,3	7,5	7,3	7,3	7,3	7,3
25-74 años	5,4	5,3	5,3	5,6	5,7	5,8	6,0	5,9	6,1	5,9	5,9	5,9	5,9
Hombres													
15-74 años	7,2	7,0	7,0	7,4	7,6	7,6	8,0	7,9	8,3	7,8	7,9	7,9	7,9
25-74 años	5,9	5,7	5,7	6,1	6,3	6,3	6,6	6,5	6,8	6,4	6,4	6,4	6,5
Mujeres													
15-74 años	6,3	6,3	6,2	6,5	6,5	6,6	6,6	6,5	6,6	6,6	6,6	6,6	6,5
25-74 años	4,9	4,9	4,8	5,0	5,0	5,1	5,3	5,2	5,3	5,2	5,3	5,3	5,2

R: Datos revisados; P: Datos provisionales

Entre las personas adultas (25-74 años) la tasa de desempleo se estimó en un 5,9% en el mes de octubre de 2013 (6,5% para los hombres y 5,2% para las mujeres).

El número de desempleados con edades entre 25 y 74 años representa el 74,2% del total de desempleados estimado para el mes de octubre de 2013.

Los datos del III trimestre de 2013 sobre población activa

En el tercer trimestre de 2013, la población activa en Rumanía estaba compuesta por 10.162.000 personas, de las cuales 9.450.000 estaban empleadas y 712.000 en busca de trabajo. La tasa de desempleo es del 7,0%. El desempleo juvenil presenta una tasa del 23,2%.

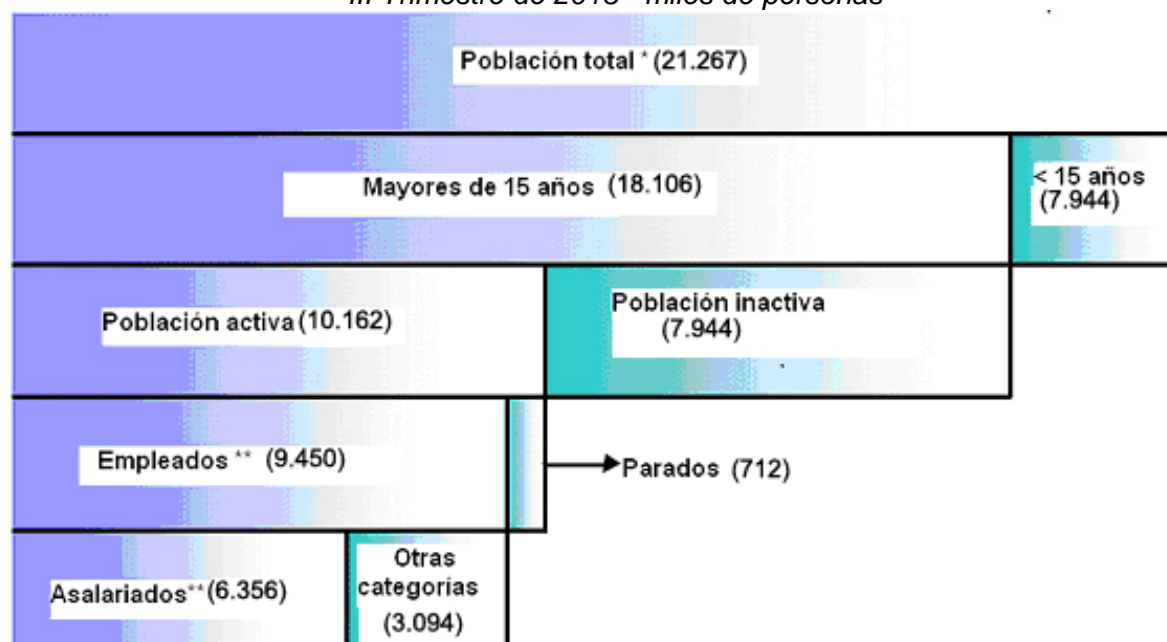
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA, POR GÉNERO Y AMBIENTE DE TRABAJO III TRIMESTRE 2013

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Ambiente Urbano	Ambiente Rural
<i>Datos Absolutos (por mil)</i>					
Población activa	10.162	5.662	4.500	5.603	4.559
Ocupados	9.450	5.243	4.207	5.106	4.344
Parados	712	419	293	497	215
Población Inactiva	11.105	4.688	6.417	6.029	5.076
<i>Porcentajes</i>					
Tasa de Actividad	65,7	73,9	57,6	65,3	66,3
20-64 años	70,0	78,8	61,2	69,2	71,1
15-24 años	33,0	38,1	27,7	25,7	40,5
25-54 años	80,8	88,7	72,8	83,6	76,9
55-64 años	44,0	54,8	34,5	35,1	57,5
Tasa de Ocupación	61,0	68,3	53,7	59,5	62,9
20-64 años	65,1	73,1	57,3	63,2	67,8
15-24 años	25,3	29,2	21,3	16,9	33,9

25-54 años	75,9	83,0	68,6	77,3	73,8
55-64 años	42,4	52,5	33,6	33,1	56,5
Tasa de Paro	7,0	7,4	6,5	8,9	4,7
15-24 años	23,2	23,3	23,1	34,1	16,2
25 años y más	5,5	5,9	5,1	7,3	3,3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

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



* La población total y demás indicadores derivados no tienen en cuenta el saldo migratorio con el exterior

** Incluidas las Fuerzas Armadas y asimilados, así como quienes trabajan en el sector informal y en negro

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

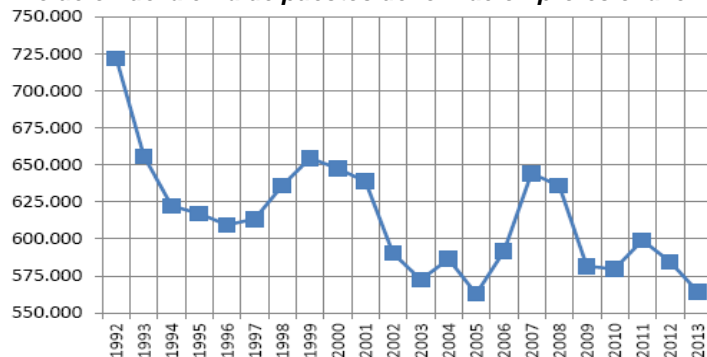
LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EXPERIMENTA UN RETROCESO HISTÓRICO

En el año 2013 se registró un retroceso tanto de la oferta de puestos de formación profesional como de la demanda de los mismos. La cifra de contratos de formación profesional disminuyó a su nivel más bajo desde la reunificación alemana en 1990. Al mismo momento creció el problema de la falta de compatibilidad entre la oferta y la demanda. La cifra de puestos de formación profesional no ocupados creció del mismo modo que la cifra de demandas de determinados puestos de formación profesional que no se cubrieron. En definitiva se puede afirmar que para los jóvenes la situación en el mercado de la formación profesional ha empeorado²⁰.

La evolución de la oferta y de la demanda en el mercado de la formación profesional

En 2013 en toda Alemania se registraron aproximadamente 564.200 puestos de formación profesional (20.300 ó un 3,5% menos que en 2012), de ellos 542.600 puestos de formación profesional empresarial (16.100 ó un 2,9% menos que en 2012) y 21.700 ofertas no empresariales de formación profesional (4.200 ó un 16,3% menos que en 2012). En particular, se observó un retroceso considerable de la oferta de puestos de formación profesional en los sectores de la industria y del comercio (14.200 ó un 4,0% menos que en 2012). En el ámbito de los oficios, el retroceso fue del 3% (-4.700 puestos de formación profesional).

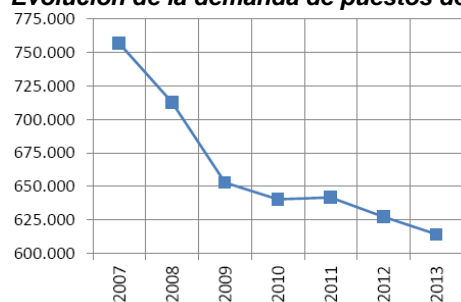
Evolución de la cifra de puestos de formación profesional en Alemania (1992 a 2013)



En cuanto a la demanda, a nivel de toda Alemania se registró un retroceso en 13.000 a 614.300 (un 2,1% menos que en 2012). En comparación con 2007, la disminución de la demanda asciende a 142.600 ofertas de puestos de formación (-18,8%). Entre las razones cabe destacar el factor de la evolución demográfica en Alemania y el continuo descenso de la cifra de personas jóvenes en el país.

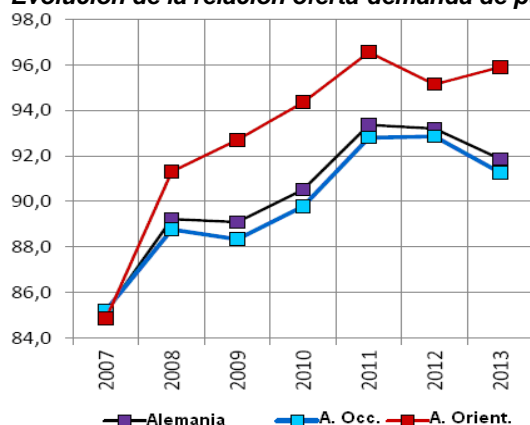
²⁰ http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2013.pdf

Evolución de la demanda de puestos de formación profesional en Alemania (2007 a 2013)



La relación entre la oferta y la demanda disminuyó en 2013 a 91,9 puestos de formación profesional por cada 100 solicitantes (-1,3 puntos porcentuales frente a 2012). La interrelación de oferta y demanda de puestos de formación profesional empresarial no bajó tanto (sólo 0,7 puntos), en Alemania Oriental incluso se registró un crecimiento de 1,9 puntos, dado que en estas regiones el retroceso de la demanda fue aún más fuerte que el retroceso de la oferta.

Evolución de la relación oferta-demanda de puestos de formación profesional en Alemania (2007 a 2013)



Características de los nuevos contratos de formación profesional

En 2013, la cifra de nuevos contratos de formación profesional bajó frente a 2012 en 20.600 (un 3,7%) a 530.700. En Alemania Oriental, se registraron 74.200 nuevos contratos de formación profesional, que es la mitad de la cifra registrada en 1999 (148.800). En Alemania Occidental, la cifra bajó en -15.900 a 456.500, una cifra que, sin ser la más baja desde la reunificación (2005: 434.200) sigue siendo insuficiente para compensar la disminución que se produjo en Alemania Oriental.

En 2013 quedaron vacantes el 7,1% de los puestos de formación profesional ofrecidos a través de los servicios de asesoramiento y colocación y el 6,2% de los puestos de formación profesional registrados por la estadística oficial de puestos de formación profesional empresarial. De esta forma, la cifra de puestos de formación profesional no cubiertos creció en 300 (+0,8%) a 33.500, que es el valor más alto desde 1996. Esta evolución refleja la dificultad cada vez más concreta que experimentan las empresas a la hora de seleccionar a los aprendices apropiados para sus ofertas formación profesional. Estos problemas se centran en primer lugar en el sector de oficios, así como en la agricultura.

En cuanto a los jóvenes dispuestos a hacer una formación profesional, en 2013 quedaron sin contrato 83.600. Así, el 30 de septiembre de 2013 el 14,9% de los demandantes registrados (13,6% del total de jóvenes interesados en una formación profesional) seguían buscando una oferta apropiada.

La participación de los jóvenes en el mercado de la formación profesional dual

Una cifra considerable de jóvenes que en un principio tienen la posibilidad y el deseo de hacer una formación profesional retiran su solicitud prefiriendo hacer previamente o en lugar de una formación profesional, prácticas, cursos, un trabajo temporal, o por otros motivos. En 2013, la cifra total de jóvenes que teóricamente podrían hacer una formación profesional dual (y que en principio estaban interesados en hacerla) se elevó a 816.500, que son 9.500 menos (1,2%) que en 2012. De este grupo de personas, el 65,0% efectivamente firmó un contrato de formación profesional (2012: 66,7%, 2011: 68,2%). Se observa una diferencia entre solicitantes o interesadas femeninas (62,7%) y sus coetáneos masculinos (66,6%), así como entre los jóvenes que viven en Alemania Occidental (65,6%) y en Alemania Oriental (63,3%).

Evolución de la oferta de puestos de formación profesional por sectores (2009 a 2013)

Oferta total de puestos de FP

	2009	2010	2011	2012	2013	2013 zu 2012	
	1	2	3	4	5	6	7
<i>Alemania</i>							
<i>Industria y Comercio</i>							
<i>Oficios manuales</i>	581.562	579.564	599.070	584.532	564.249	-20.283	-3,5%
<i>Servicio público</i>	343.254	342.282	360.321	351.066	336.882	-14.184	-4,0%
<i>Agricultura</i>	160.158	160.863	162.579	157.677	152.997	-4.680	-3,0%
<i>Otros</i>	13.782	13.725	12.498	12.258	12.348	90	0,7%
<i>Alemania Occidental</i>	14.865	14.205	13.764	13.617	13.614	-3	0,0%
<i>Industria y Comercio</i>	49.503	48.492	49.908	49.914	48.408	-1.506	-3,0%
<i>Oficios manuales</i>	479.790	484.125	509.265	499.344	483.738	-15.603	-3,1%
<i>Servicio público</i>	279.216	282.753	303.576	297.681	287.268	-10.416	-3,5%
<i>Agricultura</i>	135.750	137.421	141.021	137.124	133.260	-3.864	-2,8%
<i>Otros</i>	10.617	10.857	9.984	9.726	9.756	30	0,3%
<i>Alemania Oriental</i>	11.286	10.830	10.911	10.797	10.764	-33	-0,3%
<i>Industria y Comercio</i>	42.921	42.264	43.770	44.010	42.690	-1.320	-3,0%
<i>Oficios manuales</i>	101.643	95.325	89.670	85.068	80.436	-4.629	-5,4%
<i>Servicio público</i>	63.954	59.439	56.652	53.304	49.548	-3.756	-7,0%
<i>Agricultura</i>	24.408	23.436	21.555	20.550	19.734	-816	-4,0%
<i>Otros</i>	3.165	2.868	2.514	2.532	2.592	60	2,4%
	3.579	3.375	2.853	2.817	2.850	30	1,1%
	6.534	6.210	6.096	5.862	5.712	-150	-2,5%

BB"

FRANCIA

ANTEPROYECTO DE REFORMA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Presentación

En conformidad con la hoja de ruta de la gran conferencia social, el Gobierno envió el 8 de julio a las organizaciones sindicales CGT, FO, CFTD, CFE-CGC y a las organizaciones patronales MEDEF, CGPME, UPA, un documento de orientación invitándoles a iniciar una negociación sobre la "formación profesional para la seguridad profesional de las personas y la competitividad de las empresas.

Las negociaciones han terminado el 14 de diciembre con la firma de un acuerdo nacional interprofesional sobre la formación profesional, acuerdo que han firmado todos los participantes en la negociación salvo la central sindical CGT y la patronal CGPME.

Las disposiciones del acuerdo serán plasmadas en un proyecto de ley que el Gobierno presentará en el consejo de ministros de 22 de enero de 2014.

El Parlamento examinará el proyecto por el procedimiento de urgencia con el objetivo de que el texto sea aprobado definitivamente por el Parlamento antes del 28 de febrero de 2014.

Cuenta personal de formación

El proyecto de ley enmarca la aplicación a partir del 1 de enero de 2015 de la cuenta personal de formación (CPF). De esta cuenta pueden ser beneficiarias todas las personas de 16 años como mínimo que tengan un empleo, que busquen empleo o que presenten un proyecto de orientación e inserción profesional. También podrán ser beneficiarios los jóvenes de 15 años que hayan terminado el ciclo escolar correspondiente y firmen un contrato de aprendizaje.

La cuenta se alimentará con 20 horas de formación por cada año de trabajo a tiempo completo hasta la adquisición de un crédito de 120 horas, posteriormente con 10 horas por año hasta el límite máximo de 150 horas.

Cada titular tendrá conocimiento de las horas que figuran en su cuenta y podrá utilizarlas tenga o no tenga empleo. La CPF dará acceso a formaciones que cualifiquen relacionadas con las necesidades de la economía inscritas en una lista. Los trabajadores podrán escoger una formación entre las inscritas en tres listas definidas en el ámbito del sector, nacional o regional. La CPF se podrá utilizar libremente fuera del tiempo de trabajo y requerirá el acuerdo del empresario cuando la formación se realice total o parcialmente dentro del horario laboral. Cuando las horas incluidas en la cuenta no sean suficientes para financiar una formación, la cuenta podrá ser alimentada: por el empresario, el trabajador el Fondo para la seguridad de los itinerarios profesionales (FPDPP), los sectores, el Estado, la institución que gestione la cuenta "trabajos penosos", (1) las entidades administrativas regionales, departamentales, el servicio público de empleo, o, para los discapacitados, la asociación gestora de las prestaciones para personas discapacitadas (AGEFIPH). Los desempleados deberán escoger una formación sobre dos listas definidas para los ámbitos nacional o regional. El proyecto de formación del desempleado será considerado válido si dispone de un crédito de horas suficiente, si no es así, podría ingresarse un crédito en su cuenta.

Refuerzo del diálogo social

También es objeto del anteproyecto de ley favorecer el diálogo social sobre la formación y las capacidades. En el ámbito del sector económico, la negociación trienal sobre la “gestión anticipada de empleos y capacidades (GPEC) se basará sobre los trabajos de los observatorios prospectivos de los oficios y las cualificaciones. En el ámbito de las empresas de 300 o más trabajadores, la negociación trienal obligatoria sobre la GPEC deberá tratar sobre los criterios y modalidades de ingreso en la CPF en la empresa. A falta de acuerdo al término de la negociación, el conjunto de temas que deben abordarse deben ser sometidos a consulta del comité de empresa. En las empresas de 50 o más trabajadores, se consultará al CE no solamente sobre la ejecución del plan del año precedente, sino también sobre la ejecución del plan del año en curso y sobre la aplicación del plan del año próximo. Un acuerdo de empresa podrá establecer el calendario de las dos reuniones de consulta impuestas por la ley, determinar si la consulta es trienal en vez de anual y podrá enriquecer la lista de informaciones transmitidas al comité de empresa.

Entrevista profesional

Para favorecer el diálogo entre trabajador y empresario sobre la formación individual, el anteproyecto de ley prevé que se practique con carácter general una entrevista profesional cada dos años para estudiar las perspectivas de evolución profesional del trabajador. También tendría lugar la entrevista después de un largo periodo de ausencia (permiso de maternidad, permiso parental de educación, etc.). Cada seis años de presencia continua del trabajador en la empresa, la entrevista serviría para realizar un balance sobre su itinerario profesional y su acceso a la formación. Permitiría verificar si la persona ha cursado una formación, beneficiado de una progresión salarial o profesional y adquiridos diplomas o certificados mediante la convalidación de la experiencia profesional. En las empresas de 50 o más trabajadores, cuando el asalariado no se ha beneficiado de las entrevistas previstas o de dos de las tres medidas²¹, se incluirán 100 horas en su CPF y la empresa abonará a las OPCA (organismos recaudadores de cotizaciones de formación profesional) una aportación económica cuyo importe se fijará por decreto.

Desarrollo de la POE y de la profesionalización

Los periodos de profesionalización (estos periodos corresponden a la formación específica en el marco del contrato de profesionalización) podrán aplicarse a los trabajadores con contrato único de inserción a los contratos con las organizaciones de inserción mediante la actividad económica (IAE). El texto prevé orientar los periodos de profesionalización sobre las formaciones que cualifican y certifican los conocimientos y sobre las acciones que permitan adquirir una base de conocimientos y competencias.

En cuanto a los contratos de profesionalización, el anteproyecto de ley consagra el principio de coste gratuito para el trabajador. El anteproyecto establece la designación obligatoria de un tutor.

Por otra parte, la preparación operativa para el empleo (POE) individual o colectiva estará abierta para nuevos beneficiarios, a saber los trabajadores con CUI o con contratos con las organizaciones de inserción mediante la actividad económica (IAE).

²¹ En esta cuenta se ingresan periodos de tiempo concedidos a los asalariados que realizan trabajos penosos. Este tiempo podrá utilizarse para cursar una formación que le permita optar a otro puesto de trabajo.

Financiación de la formación y organización de la recaudación

El anteproyecto de ley insta el principio de contribución única a la formación profesional abonada a un único “organismo paritario recaudador homologado” (OPCA). El importe de la contribución es el siguiente:

- 0,55% de la masa salarial para las empresas de menos de diez trabajadores;
- 1% para las empresas de diez o más trabajadores.

Un acuerdo de empresa de tres años de duración podrá autorizar a la empresa para financiar directamente los gastos ligados a la CPF hasta, como mínimo, un 0,2% de la masa salarial, lo que le permitiría fijar la contribución única a 0,8% de la masa salarial. Si no respeta este importe de gasto para financiar la CPF en los tres años, el empresario abonará al OPCA o, en su defecto, al Tesoro Público, el importe que falta.

El texto prevé también adaptar las misiones de los OPCA y las modalidades de gestión y utilización de los fondos recaudados a los objetivos de la reforma. Los OPCA serán los recaudadores globales de los fondos de la formación. Financiarán directamente o indirectamente las formaciones incluidas en el plan de formación, del permiso individual de formación (CIF), de las formaciones financiadas a cargo de la CPF, los periodos de profesionalización y la preparación operativa para el empleo (POE). Una parte de los fondos será de uso compartido (mutualisé) para financiar el plan de formación. El texto prevé la posibilidad para la OPCA de afectar cotizaciones abonadas por las empresas de 50 o más trabajadores a la financiación del plan de las empresas de menos de 50 trabajadores. Además de la contribución única, las OPCA podrían percibir contribuciones suplementarias establecidas por convenio o abonadas por las empresas.

En cuanto al Fondo paritario para la seguridad de los itinerarios profesionales (FPSPP), será financiado por una parte fija de las contribuciones que se fijarán por decreto, abonadas por las empresas de 10 trabajadores como mínimo, en función de la plantilla de la empresa. Además, el ámbito de actuación del FPSPP será modificado, principalmente para financiar el CPF de los desempleados y la formación en las empresas de menos de diez trabajadores.

El funcionamiento de la “perecuación” (reparto de los excedentes presupuestarios) será modificado para favorecer el desarrollo de los contratos de formación en alternancia y no solamente del contrato de profesionalización.

Los “OPACIF” (organismos homologados para tomar a cargo el permiso individual de formación –CIF-) no recaudarán los fondos, como hasta ahora. Estos fondos se los transferirán las OPCA. Los OPACIF asumirán también la tarea de aconsejar en la evolución profesional

MEDIDAS DE APRENDIZAJE, DESCENTRALIZACIÓN Y EMPLEO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Además de transponer las disposiciones del acuerdo nacional interprofesional (ANI) de 14 de diciembre de 2013, el anteproyecto de ley sobre la formación profesional incluye elementos de reforma del aprendizaje.

Reforma del aprendizaje

El anteproyecto de ley afirma en primer lugar el principio de aprendizaje gratuito para el empresario y para el aprendiz. No se podrá reclamar importe alguno por la firma, ejecución o extinción del contrato de aprendizaje.

Estos contratos podrán, a partir de la aprobación del anteproyecto, tener una duración indefinida sin que ello suponga poner en entredicho la protección particular del aprendiz durante el periodo de formación.

El texto aborda igualmente la generalización progresiva de una formación adaptada de los maestros de aprendizaje, el marco de los convenios de sector aplicables.

Se reforzarán las misiones asignadas a los “centros de formación de aprendices” (CFA) en materia de elaboración del proyecto de formación del aprendiz y de apoyo a la búsqueda de empleador.

Por otra parte, se va a racionalizar la red de los organismos recaudadores de la tasa de aprendizaje (OCTA), que pasarán de 147 a una veintena de OCTA. Las homologaciones en vigor finalizarán el 31 de diciembre de 2015. En el ámbito nacional, solo las OPCA estarán autorizadas a recaudar y repartir la tasa, en el seno de cada región, una única cámara consular se encargará de la recaudación de la tasa. Las empresas serán libres de elegir un organismo recaudador nacional o regional.

Consolidación de la misión de las regiones en la política de formación

Corresponde a las entidades administrativas regionales la organización y financiación del servicio público regional de la formación profesional.

El anteproyecto de ley prevé la supresión del actual sistema de contratos de objetivos y medios entre el Estado y la región; los ingresos correspondientes se ingresarán directamente en la entidad regional. Además, a partir de la aprobación de la ley de formación profesional, las entidades regionales tendrían la competencia exclusiva para la creación de centros de formación de aprendices. En el marco de la política nacional de orientación, la entidad regional coordinará el servicio público de orientación (SPO). El anteproyecto de ley detalla las modalidades de aplicación del consejo de evolución profesional (CEP) destinado a acompañar los proyectos de evolución profesional (CEP) destinado a acompañar los proyectos de evolución profesional, creado por la ley de 14 de junio de 2013 y cuya puesta en funcionamiento ha sido precisada por el ANI de 14 de diciembre de 2013. Este consejo lo llevarían diferentes instituciones (Pôle-emploi, Cap emploi, OPACIF) y operadores regionales designados por la región.

Simplificación de la gestión de la formación

En materia de gestión, el anteproyecto de ley prevé fusionar el Consejo nacional de la formación profesional a lo largo de la vida (CNFPPTLV) y el Consejo nacional del empleo (CNE). Ambos fusionarían en un Consejo nacional de empleo, de la formación y de la orientación profesionales (CNEFOP). En el mismo sentido, los comités regionales de empleo, de la formación y de la orientación profesional (CREFOP) serían el resultado de la fusión del Comité de coordinación regional del empleo de la formación profesional (CCREFP) con el Consejo regional del empleo (CRE).

Refuerzo de las medidas de fomento de empleo

El anteproyecto de ley prevé flexibilizar los requisitos exigidos para el contrato de generación cuando este se firma con vistas a una transmisión de la empresa. En efecto, el dispositivo actual se aplica cuando un empresario de 57 años, como mínimo que contrata un joven de menos de 26 años con el objeto de transmitirle su empresa. Con el fin de aumentar el número de transmisiones, se aumentaría esta última edad hasta los 30 años.

El texto prevé que las personas inmersas en un itinerario de inserción profesional puedan beneficiarse de periodos de “situación en medio profesional”. Este periodos deberían ser prescritos por un operador del servicio público de empleo o una estructura de inserción mediante la actividad económica (SIAE)

En el marco de la reforma de la financiación de las SIAE, se generalizará en 2014 una ayuda al puesto de inserción. Todas las contrataciones se harían en régimen de duración determinada (contrato de duración determinada de inserción). Para los talleres de inserción, las ayudas creadas sustituirían a las ayudas concedidas por contratos únicos de inserción para las contrataciones realizadas a partir del julio de 2014)

Apartado “democracia social” del anteproyecto de ley

En el anteproyecto de ley de reforma de la formación profesional hay una parte dedicada a la democracia social que contiene las disposiciones que ya se han presentado a los interlocutores sociales, principalmente:

- La supresión de las elecciones a los “Conseils des Prud’hommes” (organismo con competencias equivalentes a los juzgados sociales españoles que cuenta con la participación de representantes de los trabajadores y representantes patronales).
- El refuerzo de la transparencia de la contabilidad de los comités de empresa.
- La reforma de la representatividad patronal.
- Contiene también otras medidas inéditas: algunos cambios en las disposiciones de la ley de 20 de agosto de 2008 sobre la representatividad sindical y la reforma de la financiación de las organizaciones patronales.

SUECIA

NUEVO CONTRATO DE FORMACIÓN CON APRENDIZAJE PARA LOS JOVENES²²

El 15 de enero de 2014, ha entrado en vigor el Decreto 2013:1157 sobre el apoyo para la integración en el empleo,²³ por el que se establece las normas relativas a las ayudas a los empresarios para fomentar la integración en el empleo de los jóvenes menores de 25 años.

El Estado proporciona una subvención para la integración en el empleo. Por la integración en el empleo según el Decreto 2013:1157 arriba mencionado, se entiende empleos cubiertos por un convenio colectivo central sobre una introducción al empleo que contiene una parte de capacitación y otra de supervisión. Las posiciones de empleo están dirigidas a personas que carecen de experiencia profesional o que están desempleadas.

Si la persona, que se contrata está parada y tiene una experiencia profesional anterior, debe haber estado desempleado y de alta como desempleado en la Oficina de Empleo (SPE sueco – Arbetsförmedlingen), durante un total de 90 días naturales, en un período marco de cuatro meses, inmediatamente anterior a la fecha en que la solicitud fue recibida por la Oficina de Empleo.

Se concede una ayuda al empresario en la forma de una subvención salarial y un apoyo financiero para la tutoría. El apoyo se concede durante la duración del contrato de integración al empleo con aprendizaje, formación y supervisión, sin embargo, se concede por un máximo de doce meses.

La ayuda en la forma de una subvención salarial, se proporciona a través del reembolso al empleador de una cantidad igual a la cotización social empresarial al Estado sobre el salario bruto²⁴ del empleado. La subvención se limita al monto que se habría pagado con un sueldo bruto de 18.750²⁵ coronas suecas (SEK) al mes.

El Estado concede una subvención de 115 coronas suecas al día (SEK) para la tutoría por joven contratado.

El joven que solicita tal contrato de introducción al empleo con aprendizaje, formación y supervisión, no puede estar trabajando con el empleador ya, salvo en los casos siguientes:

- El empleo actual implica otro trabajo dentro de un convenio colectivo totalmente diferente al contrato de introducción al empleo con aprendizaje, formación y supervisión.
- El empleo se refiere a una introducción al empleo al lado de los estudios de la escuela secundaria a tiempo completo.
- El apoyo se concede al empresario en los casos siguientes:
- La persona que se contrata ha cumplido los 15 años, pero no ha alcanzado los 25 años.
- Dicho empleo comprende por lo menos el 75 por ciento del tiempo completo durante por lo menos seis meses, y

²² Fuentes: Página Web del Gobierno sueco, Ministerio de Empleo. Diario digital *Svenska Dabladet*.

²³ Förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar – SFS 2013:1157.

²⁴ Para los empleados menores de 26 años, 2013-01-01, la tasa social estatutaria que tenía que pagar el empresario sobre el salario bruto fue del 15,49 por ciento.

²⁵ € = 8,7757 coronas suecas (SEK). 20.01.2014. Banco Central de Suecia. Sveriges Riksbank. www.riksbank.se

- La formación o instrucción (y/o supervisión) alcanzan por lo menos el 15 por ciento del tiempo de trabajo.

Se prevé que la nueva medida generará unos 30.000 nuevos puestos de trabajo

La Ministra de Empleo, Elisabeth Svantesson (Moderada) prevé que los nuevos contratos para fomentar la integración en el empleo de los jóvenes menores de 25 años generarán unos 30.000 nuevos puestos de trabajo, pero dice que esto tomará su tiempo. La Ministra de Empleo dice que el sistema va a fortalecer el vínculo entre la educación y el trabajo.

La Ministra Svantesson pone grandes esperanzas en los contratos para fomentar la integración en el empleo de los jóvenes, los tal llamados empleos de introducción a una profesión para los jóvenes (YA, por sus siglas en sueco, Yrkesintroduktionsanställningar, también llamados YA-jobb o YA-jobs en inglés). Asimismo, dice que las expectativas son altas, pero también señala que se necesitará tiempo antes de que la reforma tenga su impacto completo.

La Ministra de Empleo cree que se trata de un período de 5 - 7 años antes de lograrlo, pero va a estar vigilando el asunto de cerca, y dice que ha apartado dinero para la difusión de la información para que, tanto los jóvenes, como los empresarios estén conscientes de la nueva regulación.

- “Me he encontrado con las partes sociales activas en este asunto que realmente han querido contribuir para que la gente joven tengan un empleo. Esto ha sido una prioridad para el Gobierno”, dijo la Ministra de Empleo.

La idea de una introducción a la profesión con aprendizaje y formación ha crecido de las tal llamadas “conversaciones tripartitas” entre las partes sociales, que se iniciaron en el año de 2011, entre los sindicatos, los empleadores y el Gobierno.

Pero no todos se regocijan por el nuevo sistema. La Organización de los Empresarios, *Företagarna*, lo han criticado desde el principio y mantiene su objeción que estos tipos de contratos de inserción con aprendizaje, formación y tutoría, sólo son para las empresas que tienen un convenio colectivo.

El nuevo Decreto del Gobierno hará que sea más difícil para las PYMES sin un convenio colectivo para competir y atraer a los jóvenes. Muchos tienen escasez de mano de obra y esto es una clara desventaja, tanto a largo como a corto plazo”, dice D. Lars Jagrén, quien es el Jefe Economista de la Organización de los Empresarios, *Företagarna*. Señala que un 60 por ciento de las PYMES en Suecia no tiene un convenio colectivo, y por tanto, están excluidas del sistema nuevo.

**RELACIONES LABORALES
Y
CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

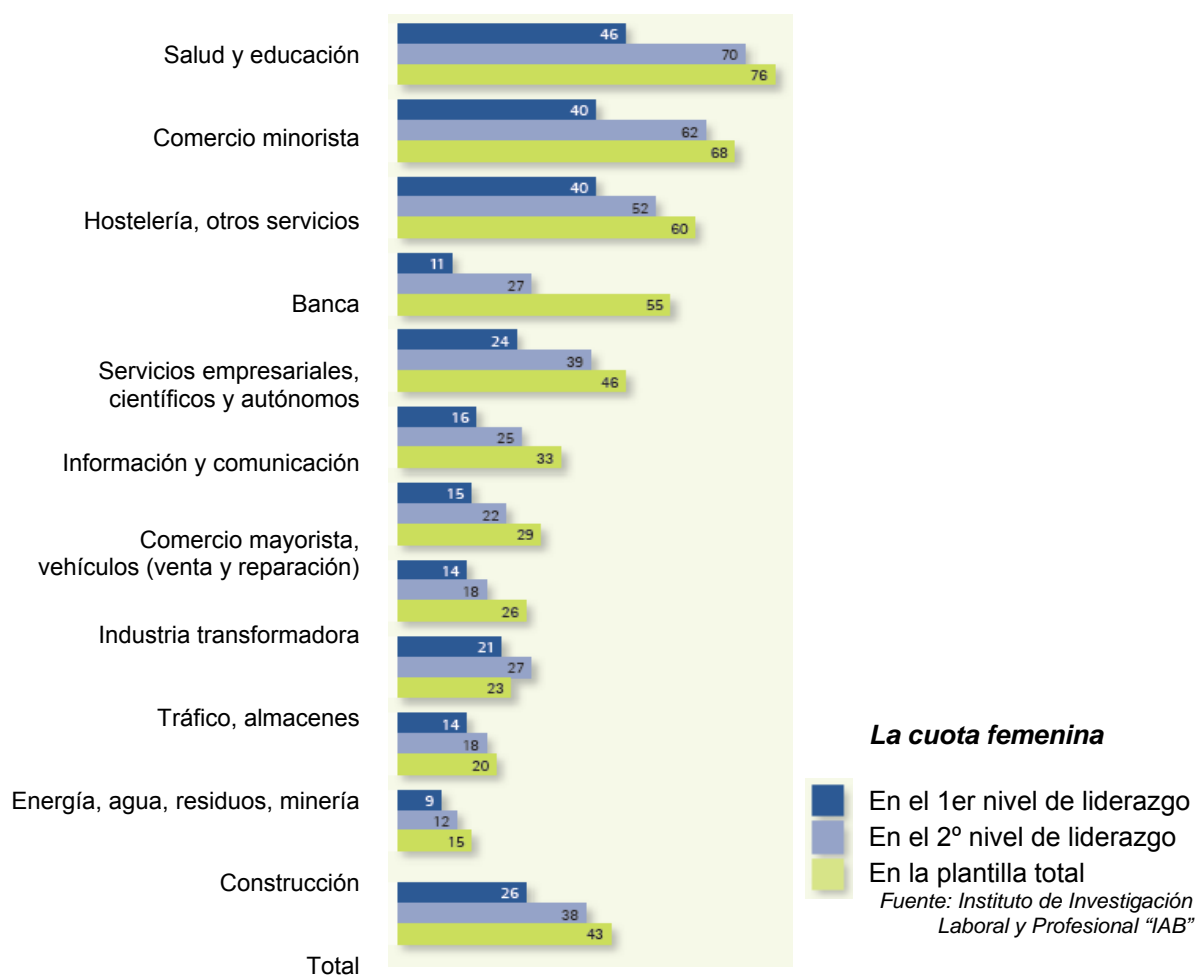
ALEMANIA

MÁS PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LAS GRANDES EMPRESAS

De 2008 a 2012 en la empresa privada alemana la cuota femenina en puestos directivos creció sólo un punto porcentual al 26%. En el segundo nivel de liderazgo se observa un incremento de 3 puntos al 38%. Parece ser que la participación femenina va creciendo sobre todo en las juntas directivas de las grandes empresas²⁶.

En las pymes de Alemania Oriental las mujeres tienen más a menudo responsabilidad de liderazgo que en las de Alemania Occidental. Por lo que respecta a las empresas grandes, es al revés. Cuanto mayor es la cuota de mujeres dentro de un sector económico, salvo en el caso de las empresas pertenecientes al sector bancario, mayor es la participación de mujeres en los puestos directivos de las empresas del sector. En las empresas que son lideradas por mujeres ejecutivas, la cuota femenina en puestos directivos es relativamente baja, pero últimamente se observa un crecimiento más rápido que en empresas lideradas por sus propietarios.

La participación femenina según sectores



²⁶ <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb2313.pdf>

En comparación con la empresa privada, en el sector público las mujeres trabajan con más frecuencia en posiciones de liderazgo. No obstante, al igual que en la economía privada, su participación en puestos directivos no es un reflejo de la cuota global con respecto al total de los trabajadores de las empresas.

Problemas actuales y perspectivas políticas

A primera vista, a lo largo de los pasados cuatro años la representación de mujeres en los puestos directivos de las empresas prácticamente ha permanecido en un mismo nivel bajo. En 2012 solo el 26% de los puestos directivos del nivel superior estaban ocupados por mujeres (2008: 25%). No obstante, este valor medio domina en el gran número de empresas muy pequeñas de menos de diez empleados. En las grandes empresas, de 2008 a 2012 la participación femenina creció un 10% al 19%.

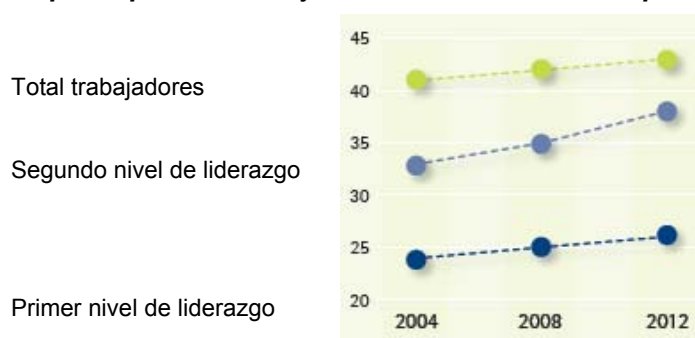
Mientras que en Alemania Oriental la participación de las mujeres en los puestos directivos de grandes empresas de más de 500 trabajadores casi quedó inalterada, en Alemania Occidental su participación se ha visto triplicada. Resulta difícil determinar en qué medida esta evolución es fruto del debate político de los últimos años.

Empresas con ... trabajadores	Cuota femenina en el ...				Cuota femenina / total de trabajadores	
	1er nivel de liderazgo		2º nivel de liderazgo		2008	2012
	2008	2012	2008	2012		
Alemania						
1 a 9	27	28	–	–	50	50
10 a 49	21	25	37	40	44	45
50 a 99	20	22	34	34	41	42
100 a 199	16	18	28	30	40	42
200 a 499	12	16	23	26	39	41
500 y más	9	19	18	26	34	41
Total	25	26	35	38	42	43
Alemania Occidental						
1 a 9	26	27	–	–	50	50
10 a 49	20	24	36	39	44	46
50 a 99	19	21	31	32	41	42
100 a 199	14	16	27	28	40	41
200 a 499	10	14	21	24	38	39
500 y más	8	23	17	20	32	36
Total	23	25	24	36	41	43
Alemania Oriental						
1 a 9	31	32	–	–	48	49
10 a 49	28	28	44	45	43	44
50 a 99	25	29	45	42	41	41
100 a 199	22	25	36	40	40	44
200 a 499	21	27	33	38	43	48
500 y más	17	17	33	35	49	45
Total	30	31	43	46	44	45

Fuente: Instituto de Investigación Laboral y Profesional "IAB"

Aunque el sector público debería dar un buen ejemplo de la igualdad de género, la situación en este ámbito es, teniendo en cuenta la correlación con la cuota femenina dentro de las plantillas, menos propicia que en la empresa privada. Por otra parte sólo se pueden ocupar puestos de liderazgo que quedan vacantes, y en el sector público la fluctuación de personal es menos rápida que en el sector privado. De ahí que no quepa esperar que a corto plazo la situación general pueda cambiar.

La participación de mujeres en la dirección de empresas privadas (%)



Fuente: Panel empresarial del Instituto de Investigación Laboral y Profesional "IAB"

De esta forma, pese a la normativa que exige la igualdad de género, la situación fáctica todavía no ha cambiado. De momento, solo se observa que algunas empresas grandes se han propuesto voluntariamente cuotas femeninas con el objetivo de lograr un aumento de la participación de la mujer en los puestos directivos de las empresas.

ARGENTINA

RISAS Y LLANTOS POR CASI UN MES DE DÍAS FESTIVOS EN 2014²⁷

Igual que el año último hay 16 días festivos nacionales durante 2014, más otros días no laborables relacionados mayormente con festividades religiosas. El total de los días festivos suman unas tres semanas, más las tres semanas promedio de vacaciones (para quienes tienen cinco o más años de antigüedad) habrá, como mínimo, un mes y medio de descanso para todos y todas pagados por el empleador.

Hay ganadores y perdedores. El turismo se ve beneficiado, pero la industria se ve en problemas que son serios. Por ejemplo, según un informe de la consultora Abeceb.com realizado para esta nota, teniendo en cuenta que la producción diaria de la industria automotriz es de 3.349 autos por día, se dejarán de producir 60.282 autos a causa de 18 días festivos (hay que recordar que son 16 nacionales mas los no laborables que varían según la empresa y los empleados). No se pagarán horas extras sino que se pararán las plantas.

Según un informe de la consultora Mercer, en América latina los empleados en Venezuela tienen 24 días de vacaciones por ley al año, seguidos por Brasil y Perú (ambos con 22), la Argentina (20) y México (16). Colombia y Chile ofrecen a los empleados el menor número de días de vacaciones por ley a lo largo de la región, con tan sólo 15 días. Sin embargo, los empleados de la Argentina son los que más días festivos tienen (19), seguidos por Colombia (18), Chile (14), Perú (12) y Venezuela (12). Canadá y Ecuador, con 9 días, y México con 7, son los países de la región con menos días festivos al año.

Los años 2012 y 2013 fueron los que más días festivos presentaron, con 19 días (contando no laborables como jueves santo o algunas festividades judías). El 2014 va por la misma senda. Son cinco más que en 2007, 2008 y 2009, en los que hubo 12.

Una encuesta de Bernardo Hidalgo sobre las acciones de las empresas durante estas fiestas da como resultado que el 56% de los empleados trabajará el 23 de diciembre y el 42% lo hará el 30 de diciembre. Más del 80% no trabajará el 24 y 31 de diciembre. El 25 de diciembre y el 1° de enero son días festivos nacionales. Por otro lado, el 65% de los empleados trabajará el jueves 26 y viernes 27 de diciembre.

Para Ezequiel Palacios, director asociado de Glue Consulting, si bien es cierto que la cantidad de días festivos son numerosos, es importante destacar que en comparación con los países de la región, la Argentina es la que menores vacaciones tiene para los empleados. Las dos semanas iniciales para quien empieza un trabajo nuevo son inferiores a las vacaciones que hay por ejemplo en Brasil y Uruguay.

En materia de días festivos, las aguas están divididas. Por un lado están las industrias y los comercios que se ven perjudicados económicamente por esta gran cantidad de días en los que no se trabaja. Por otro, actividades como el turismo se benefician por los fines de semana largos. "Hay muchas industrias -como el entretenimiento, el turismo, la gastronomía- en las que el incremento de días no laborables es tan buena noticia como la llegada del frío para las que venden calefacción o un Mundial de fútbol para las que comercializan televisores", dice Alejandro Melamed, VP de RR.HH. de Coca-Cola.

Sin embargo no todos festejan cuando el calendario marca que habrá un nuevo feriado o un puente.

²⁷ Fuente: Paula Urien – La Nación

La industria, en problemas

"Para la actividad productiva, ampliar el número de días festivos ha tenido consecuencias en el negocio. Me refiero sobre todo a aquellas que tienen procesos continuos. Esto implica mayores costos laborales", dice Daniel Funes de Rioja, presidente de la Coordinadora de las Industrias de Productos Alimenticios (Copal) y vicepresidente 4° de la Unión Industrial Argentina (UIA). "También a la hora del precio final de los productos no se explican determinados aumentos, pero éstas son las causas, entre otras", agrega.

Según el presidente de la Organización Internacional del Empleadores, son las actividades regionales las que se ven más afectadas. "Hay determinadas cosechas en las que el fruto se debe bajar de la planta sí o sí. Durante la zafra de verano, por ejemplo, los días festivos de febrero implicaron una pérdida de productividad laboral del 4,2 por ciento. Las actividades de mano de obra intensiva tuvieron que afrontar estos sobrecostos con el pago de recargos, ya que por la naturaleza de las actividades no podían ser interrumpidas."

"En el sector industrial hay maquinaria que no se puede apagar, como los hornos. Cuando se paran, no se ponen en marcha inmediatamente. Los perjuicios son bastante grandes", explica Osvaldo Cornide, presidente de la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME). Alejandro Melamed también nota que en los equipos virtuales transnacionales es más complejo avanzar con los proyectos y coordinar actividades.

Uno de los temas relevantes es el de las horas extras. Se pagan, pero "la cuestión es que la gente quiera hacerlas", dice Funes de Rioja. "Muchas veces no le conviene al trabajador por el descuento de Ganancias -dice-. También, según el abogado, hay que sumar a los costos el creciente ausentismo laboral

"Hay una cuestión contradictoria. Para el turismo y ciertas economías regionales los días festivos son beneficiosos, pero para conglomerados comerciales como Avellaneda, Lomas de Zamora o San Martín son muy perjudiciales porque la gente se va y no consume.", explica Cornide

"Planteamos que en lugar de días festivos haya días no laborables para evitar que el feriado se pague doble", dice Cornide. Mientras que el día trabajado en un feriado se debe pagar doble, quien no trabaja en un día no laborable no cobra el salario de ese día.

Adaptarse al cambio

Fue hace dos años, en 2011, que comenzó a implementarse una fuerte subida de días festivos. Hoy, algunas empresas se adaptan y los planifican con anticipación, pero en 2011 fue muy difícil cumplir con los objetivos porque fue una decisión repentina del Gobierno.

"Al ser establecidos con anticipación permiten una planificación previa. Por otro lado, las compañías que se desempeñan en otras industrias verán que lo que un empleado hacía en dos días, ahora deberá resolverlo en menos tiempo", dice Migue Carugati, director de la consultora Michael Page.

Concuerda Fabrizia Degiovanni, general manager de Microsoft para Argentina y Uruguay. "Para nosotros el primer año fue un desafío. Tenemos un negocio masivo de consumo y no es lo mismo que haya o no un feriado. Al comparar con el año anterior había gente que decía se cayó la venta, y no había menos días. Creo que ahora el mercado está adaptado. Ya sabemos que cuando hacemos las proyecciones de ventas tenemos que incluir el feriado y ver qué promociones podemos hacer. El nivel de productividad se mantuvo, pero hubo que hacer un proceso de adaptación."

"Desde el punto de vista de las organizaciones, uno de los aspectos que más se considera es el impacto que genera en sus colaboradores y en esa dirección se visualizan tanto los beneficios como los perjuicios", dice Alejandro Melamed, doctor en Ciencias Económicas y autor de *¿Por qué no?* "Como aspectos positivos está la posibilidad de tener más tiempo libre, para compartir con la familia y amigos, de poder reenergizarse y gozar de momentos para cortar con la rutina, sobre todo en tiempos en los que lo que cuenta son las ideas y no la cantidad de horas o días trabajados."

"Más allá de la cantidad de días días festivos, el foco de las empresas debe pasar por generar objetivos por productividad, independientemente de las horas/días trabajados", agrega Palacios.

Feridos 2014: el calendario de días no laborables para la Argentina

De acuerdo al cronograma difundido por el Ministerio del Interior, durante 2014 habrá 15 días festivos y ocho fines de semana largo. El año próximo tendrá un "super fin de semana", el de Carnaval, los días 3 y 4 de marzo. En Semana Santa, sólo el 18 de abril es no laborable, aunque el 19 suele quedar como feriado puente.

De todos los días festivos, sólo tres son trasladables: el 17 de agosto, que conmemora la muerte del General San Martín, pasa al lunes 18. El 12 de octubre, que se celebra el día del Respeto a la Diversidad Cultural, se traslada al lunes 13. Finalmente, el día de la Soberanía Nacional, celebrado el 20 de noviembre, caerá el lunes 24.

Marzo, abril, junio, agosto, octubre, noviembre y diciembre son los meses que tendrán fin de semana largo.

Para la religión judía, el año nuevo y el día del perdón se celebrarán el miércoles 24 de septiembre y viernes 3 de octubre respectivamente.

LA TASA DE INFLACIÓN IGUALA EL CRECIMIENTO DE LOS SALARIOS²⁸

La aceleración de la inflación insinúa el final de un ciclo de expansión basado en el estímulo al consumo. Se trata de una experiencia ya vivida en el pasado, cuya única particularidad en esta ocasión es que el ciclo fue más largo gracias al contexto internacional inéditamente favorable. Pero el final es similar: estancamiento del empleo y aumentos de salarios que no compensan la inflación. Para superar el agotamiento del modelo es fundamental un profundo ordenamiento del sector público y reglas que estimulen la inversión y la generación de empleos.

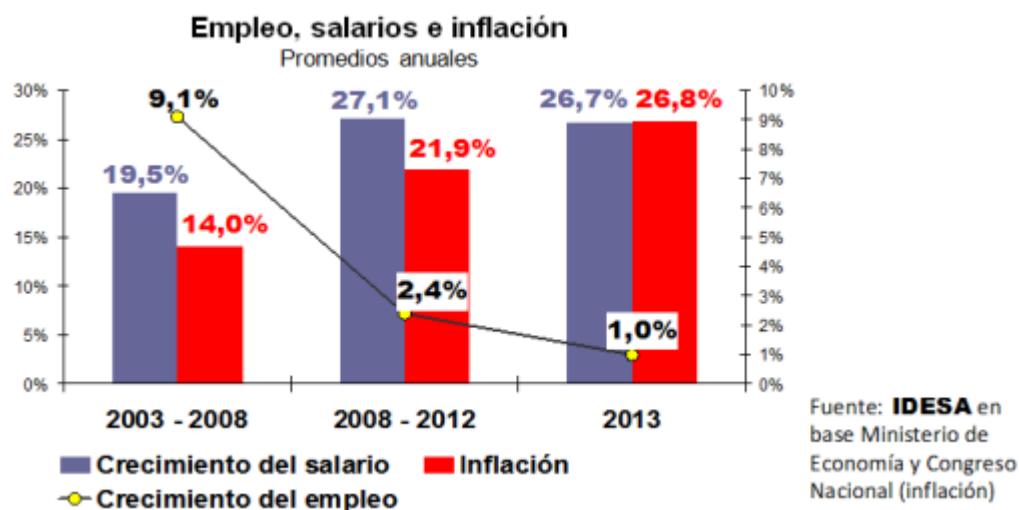
La inflación se ha convertido en uno de los principales factores de intranquilidad en la población. Diariamente se percibe la pérdida de capacidad de compra debido al aumento de los precios. A esto se agrega la incertidumbre que genera la desaceleración en la generación de empleos. Frente a este panorama, las autoridades insisten en minimizar la importancia de la inflación y seguir apelando a las mismas estrategias como, por ejemplo, los acuerdos de precios.

En la visión oficial, los aumentos de salarios nominales y de gasto público son un factor de estímulo a la actividad económica y el empleo. Los impactos que esta estrategia produce sobre la inflación se subestiman. En parte, a través de la manipulación de las estadísticas del INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), en otra parte, considerándolos un

²⁸Fuente: Idesa- enero 2014

efecto colateral no deseado pero que se justifica tolerar en aras de impulsar el crecimiento económico.

Para evaluar en qué medida la realidad se ajusta al diagnóstico oficial se puede analizar la información oficial sobre empleo y salarios publicados por el Ministerio de Economía y de inflación difundidos por el Congreso Nacional. Según estas fuentes se observa que:



Entre los años 2003 y 2008, el empleo privado formal creció al 9% y el salario nominal al 20% promedio anual, mientras la tasa de inflación era de 14% promedio anual.

Entre los años 2008 y 2011, el empleo privado formal creció al 2%, el salario nominal al 27%, mientras la tasa de inflación ascendió al 22% promedio anual.

En el año 2013, el empleo privado formal creció apenas 1% mientras que la tasa de inflación igualó el crecimiento de los salarios en el entorno del 27%.

Estos datos muestran tres etapas en el ciclo que se inicia a la salida de la crisis del año 2002. En el primer período, si bien la inflación fue muy alta, se disimuló con aumentos nominales de salarios más altos aún y alto crecimiento en el empleo. En la etapa intermedia, se acelera la inflación y esto tiene asociado menor crecimiento real de los salarios y paralelamente se debilita la creación de empleo. Los datos del año 2013 sugiere el ingreso a una tercera etapa, donde el empleo se estanca y la aceleración de la tasa de inflación tiende a superar el crecimiento de los salarios nominales.

Promover el crecimiento económico basado exclusivamente en estímulos al consumo sin atender la inversión es un proceso no sustentable. Por eso se llega fatalmente a una instancia en la cual se acelera la inflación y se detiene el crecimiento del empleo y los salarios reales. Ciclos de este tipo han ocurrido muchas veces en la historia Argentina. La particularidad de los últimos años es que fue más largo. En parte, por la profundidad de la crisis del año 2002 que llevó a que recién en el año 2008 se recuperara el nivel de salario real prevaleciente antes de la crisis. Por otra parte, debido al inédito contexto internacional favorable. Los términos del intercambio, o sea la relación de precios de exportaciones versus precios de las importaciones, son un 30% superior en el año 2012 respecto al año 2003. A esto se suma las históricamente bajas tasas de interés internacionales.

Llegada la instancia en que la aceleración inflacionaria diluye los aumentos nominales de salario y se estanca la creación de empleos no hay margen para "profundizar el modelo". Las propias autoridades, más allá del discurso, lo reconocen implícitamente cuando en total oposición a lo que fueron las políticas de la década pasada proponen para el año 2014 que en la negociación colectiva se fijen aumentos de salarios inferiores a la tasa de inflación.

Una alternativa más promisorio es reconocer el “agotamiento del modelo” y cambiar de estrategia promoviendo aumentos de empleos y salario reales basados en la elevación de la productividad. Esto exige atacar el principal factor generador de inflación que es el enorme desequilibrio fiscal que obliga a la masiva emisión monetaria sin respaldo. En paralelo, entablar un camino de reconstrucción institucional tendiente a recuperar la inversión genuina y la generación de empleos privados productivos.

**ASUNTOS-SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

ITALIA

MEDIDAS DE LUCHA CONTRA LA POBREZA

El Gobierno ha potenciado la experimentación de la denominada "Carta para la Inclusión", abriendo el camino al denominado "Apoyo para la inclusión activa" (Sostegno per l'Inclusione Attiva - SIA), el primer instrumento universal de lucha contra la pobreza. Con esta medida se deberá sustituir la vieja Social Card, o "Tarjeta de compras", que fue introducida en 2008 para dar a las personas en dificultades económicas una contribución para la compra de géneros de primera necesidad.

Propuesto por el Ministro de Trabajo y Políticas Sociales, Enrico Giovannini, para dar respuesta al aumento de la pobreza en Italia, el SIA fue presentado en septiembre de 2013, después de un análisis efectuado por un grupo de trabajo instituido en el seno del Ministerio y constituido por expertos de Welfare. El Consejo de Ministros de finales de año ha anunciado que se han destinado al proyecto más recursos además de los previstos en la "Ley de estabilidad" para garantizar una inversión total contra la pobreza de unos 800 millones de euros, permitiendo aumentar el número de beneficiarios a nivel nacional.

En 2014 la experimentación del SIA se configurará como la intervención más amplia contra la pobreza absoluta realizada en los últimos diez años, implicará a unas 400.000 personas por un compromiso financiero en el bienio 2014-2015 de más de 600 millones de euros, a los que se suman los 250 ya destinados a la "tarjeta para la inclusión". Antes de introducir definitivamente el SIA en 2015, el Gobierno ha decidido proceder gradualmente, aumentando los recursos, ampliando el colectivo de los destinatarios, consintiendo una experimentación más amplia. Introducir directamente el SIA en esta fase sería demasiado oneroso para las Cajas del Estado. En efecto, en su informe, los expertos indican un coste final de unos 7.000-8.000 millones de euros al año.

El SIA representa pues la natural evolución de la "Tarjeta para la Inclusión", concebida según los principios de la Recomendación Europea sobre la inclusión activa. Su particularidad consiste en el hecho de que junto con el apoyo económico, el destinatario se beneficiará de un plan personalizado (el "pacto") destinado a su reinserción laboral y a la inclusión más general de todo su núcleo familiar. Como contrapartida al apoyo económico, se prevé un compromiso por parte del beneficiario en buscar trabajo activamente, matricular a sus hijos en la escuela, someterlos a reconocimientos médicos periódicos, ocuparse de los familiares con discapacidad. Es decir que, desde este punto de vista, anticipa a todos los efectos al SIA, con la diferencia de que, en esta fase experimental, la "Tarjeta para la Inclusión" no se distribuye universalmente, sino que se limita a familias con hijos. Por otra parte es precisamente esta la prioridad que Europa ha indicado a Italia con una recomendación específica en el ámbito de la Estrategia Europa 2020.

El objetivo principal de la experimentación es precisamente ofrecer elementos de evaluación para la posible generalización de la medida, compatiblemente con los vínculos de las finanzas públicas, como instrumento de contraposición a la pobreza absoluta. A tal respecto, el Decreto de aplicación de la experimentación puesta en marcha en 12 Municipios, confía al Ministerio de Trabajo y de Políticas Sociales, de acuerdo con el Ministerio de Economía y Hacienda, la ejecución de una evaluación rigurosa destinada a comprobar la eficacia de la integración del subsidio económico con los servicios de apoyo a la inclusión activa, favoreciendo la superación de la condición de necesidad. En particular, se pretende investigar sobre la eficacia de distintas modalidades de complementación entre medidas activas y pasivas así como de distintos modelos de comportamiento con los que hacerse cargo de los beneficiarios y de gestión en red de los servicios por parte de las administraciones responsables. En esta dirección, y con finalidades análogas, se ha reformado el "Indicador de de la Situación Económica Equivalente", que se utilizará para

definir con criterios más claros y controlables, la real condición económica de los núcleos familiares.

MIGRACIONES

ALEMANIA

SIGUE CRECIENDO LA CIFRA DE INMIGRANTES

Para Alemania, la inmigración de ciudadanos de los Estados miembros de la UE del sur europeo recaba cada vez mayor importancia. En particular crece la cifra de inmigrantes que provienen de los nuevos Estados en el sudeste de Europa que se adhirieron a la UE entre 2004 y 2007. Aunque no son pocos los inmigrantes que se trasladan a Alemania con el propósito de estudiar o hacer una formación profesional, la mayoría lo hace por motivos laborales. Por su dimensión la inmigración ha vuelto a convertirse en un factor importante para la evolución del mercado laboral de Alemania. Por una parte, el crecimiento de la cifra de trabajadores que cotizan a la seguridad social observado durante los últimos años se debe, por lo menos parcialmente, a la inmigración. Por otra, la inmigración también empieza a hacer impacto en la cuota de desempleo. Entre los inmigrantes, la cuota de desempleo es aproximadamente dos veces más elevada que entre los alemanes.

Sin embargo, gracias a los nuevos flujos de inmigración, la estructura de la cualificación profesional de los inmigrantes que residen en Alemania ha mejorado. Aproximadamente una tercera parte de los inmigrantes que se desplazaron a Alemania en los últimos años no tienen una cualificación profesional²⁹.

Estructura de las personas activas según trabajo ejercido (2011, en porcentajes)

	Trabajos simples	Trabajos cualificados	Trabajos altamente cualificados
Alemanes sin origen migratorio	29	59	11
Alemanes con origen migratorio	44	48	8
Extranjeros sin propia experiencia migratoria	44	51	5
Inmigrantes del sur de Europa, llegados antes de 2010	59	37	4
Inmigrantes del sur de Europa ¹ , llegados antes de 2010	34	43	23
Inmigrantes de países del sur de la UE llegados antes de 2004	48	48	5
Inmigrantes de países del sur de la UE llegados después de 2004	51	42	7
Búlgaros y rumanos inmigrados antes de 2007	53	38	8
Búlgaros y rumanos inmigrados después de 2007	62	31	7
Ciudadanos inmigrados desde los países del norte y oeste de la UE	27	55	17
Inmigrantes de países europeos no comunitarios	63	33	3
Inmigrantes de terceros países	48	42	10
Total	32	57	11

¹ Italia, España, Portugal, Grecia, Chipre, Malta.

Fuente: Destatis / Instituto Alemán de Investigación Económica "DIW"

²⁹ http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.432787.de/13-49-1.pdf

Pero aun teniendo una cualificación profesional, la integración en el mercado de trabajo resulta nada fácil. La cuota de inmigrantes bien cualificados que ejercen un trabajo que no o prácticamente no exige una cualificación profesional es muy elevada. Por este motivo se espera que las recientes modificaciones del proceso de homologación de títulos educativos y profesionales ayuden a los extranjeros cualificados a encontrar un trabajo que corresponda a su cualificación.

Inmigración y emigración de extranjeros en Alemania en 2012

Nacionalidad	Registro civil			Registro central de extranjeros		
	Inmigración	Emigración	Saldo	Inmigración	Emigración	Saldo
Miles de personas						
UE	638,4	362,9	275,5	490,1	242,7	247,4
Sur de Europa	118,6	49,9	68,7	84,0	35,2	48,8
Este de la UE (miembros desde 2004)	279,6	164,0	115,6	219,1	107,2	111,9
Bulgaria, Rumanía	174,7	103,9	70,7	142,2	69,5	72,7
Norte y Oeste de la UE	65,5	45,0	20,4	44,8	30,7	14,0
Países europeos no comunitarios	127,0	95,6	31,4	123,2	74,9	48,3
Terceros países	200,5	120,2	80,2	214,5	115,3	99,2
Total	965,9	578,8	387,1	827,8	432,9	394,9
Estructura en %						
UE	66,1	62,7	71,2	59,2	56,1	62,6
Sur de Europa	12,3	8,6	17,8	10,2	8,1	12,4
Este de la UE (miembros desde 2004)	28,9	28,3	29,8	26,5	24,8	28,3
Bulgaria, Rumanía	18,1	18,0	18,3	17,2	16,1	18,4
Norte y Oeste de la UE	6,8	7,8	5,3	5,4	7,1	3,6
Países europeos no comunitarios	13,2	16,5	8,1	14,9	17,3	12,2
Terceros países	20,8	20,8	20,7	25,9	26,6	25,1
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Instituto Alemán de Investigación Económica "DIW"

Al comparar las tasas de fluctuación destaca la elevada tasa de los inmigrantes procedentes de los nuevos Estados miembros de la Unión Europea, y en particular la cifra de ciudadanos procedentes de Bulgaria y Rumanía que abandonan Alemania durante los primeros cuatro años. La cuota de fluctuación de los ciudadanos con nacionalidad de un país del sur de Europa (Grecia, Italia, España, Portugal, Malta y Chipre), en cambio, es comparable con la tasa de fluctuación de ciudadanos procedentes del norte y oeste de la UE.

Fluctuación y duración de residencia de extranjeros en Alemania, 2012, en %

Ciudadanía	Tasa de fluctuación	Cuota en relación al total de emigraciones de personas que quedaron en Alemania	
		no más de un años	de uno a cuatro años
Sur de Europa	10,7	14,0	25,1
Este de la UE (miembros desde 2004)	36,8	29,0	39,6
Bulgaria, Rumanía	59,7	35,4	43,6
Norte y oeste de la UE	11,0	10,6	35,6
Países europeos no comunitarios	7,5	10,5	15,1
Terceros países	22,5	13,7	34,0

Fuente: Destatis / Instituto Alemán de Investigación Económica "DIW"

Perspectivas

Es difícil pronosticar cómo evolucionará la inmigración en los próximos años. Es probable que aumente la inmigración de ciudadanos rumanos y búlgaros en el marco de la plena apertura del mercado laboral para los ciudadanos de estos países. Tanto más dado que después de la adhesión de Rumanía y Bulgaria a la UE muchos aprovecharon la posibilidad de trasladarse a países del sur de Europa, que abrieron sus fronteras laborales de inmediato, con el objetivo de trabajar. En vista de la precaria situación de la economía y de los mercados laborales de esos países, muchos podrían optar por trasladarse a Alemania en lugar de retornar.

El saldo migratorio “neto” a Alemania durante los últimos años se eleva a aproximadamente 400.000 personas por año, mucho más de lo esperado. El pronóstico oficial acerca de la evolución demográfica en Alemania, establecido en 2009 para un periodo que abarca hasta el año 2060, preveía inicialmente una inmigración neta de no más de 200.000 personas. En particular en 2009 todavía no se sabía que dimensión iría a tener el empeoramiento de los mercados laborales en los países del sur de Europa. La limitación del acceso al mercado laboral sí frenó ligeramente en Alemania la inmigración de personas procedentes de los nuevos Estados miembros de la UE, pero con el tiempo sin embargo su cifra empezó a crecer dado que había Alemania sí aceptaba para los ciudadanos de estos países la posibilidad de iniciar una actividad laboral autónoma. En 2011, los ciudadanos de los países en el este de la UE obtuvieron el pleno derecho de acceder al mercado laboral de Alemania, lo que también desembocó en un crecimiento de la cifra de inmigración, aunque no se pudo hablar de la temida avalancha de inmigrantes. Una de las razones es que, por ejemplo, muchos polacos ya habían encontrado anteriormente otras vías para trabajar en Alemania, o simplemente se habían trasladado al Reino Unido, donde el mercado laboral estaba abierto para ellos.

Además se desconoce por completo qué consecuencia va a tener para los mercados laborales de los antiguos Estados miembros la entrada de Croacia en la UE. Un factor importante para que la inmigración sea rentable económicamente es que el trabajo de los inmigrantes se corresponda con su cualificación profesional. En los años que han sucedido a la reforma del proceso de homologación de títulos académicos y de formación profesional adquiridos en el extranjero sólo el 10% de los extranjeros que buscan empleo en el país ha hecho uso de esta posibilidad. El Instituto Alemán de Investigación Económica “DIW” recomienda que los estados federados que todavía no hayan adoptado leyes de reconocimiento de títulos extranjeros para profesiones sometidas a su propia legislación recuperen cuanto antes esta reforma. Destaca también la importancia de ofrecer cursos y medidas de adaptación y reciclaje profesional para aquellos en cuyo caso el reconocimiento del título depende de ciertas condiciones o todavía es imposible.

Búlgaros y rumanos desempleados residentes en estados europeos (2012)

	Ocupados (miles)	Desempleados (miles)	Cuota de desempleo (%)
Alemania	129,3	13,4	9,4
Austria	29,0	2,8	8,8
Bélgica	21,9	6,5	23,0
Dinamarca	9,5	1,8	15,9
Eslovenia	1,2	–	–
España	366,8	229,8	38,5
Finlandia	1,2	0,0	0,0
Francia	42,7	8,8	17,1
Gran Bretaña	94,0	6,6	6,6
Grecia	39,8	13,2	24,9
Irlanda	8,2	2,2	21,2
Italia	625,8	99,6	13,7
Luxemburgo	1,5	0,3	16,7
Noruega	3,5	0,0	0,0
Países Bajos	5,9	0,4	6,3
Polonia	1,1	–	–
Portugal	11,4	–	–
República Checa	1,9	–	–
Suecia	5,9	0,8	11,9
Suiza	7,4	1,0	11,9

Fuente: Eurostat / Instituto Alemán de Investigación Económica "DIW"

REINO UNIDO

NUEVA PRUEBA DE RESIDENCIA HABITUAL

El Ministerio británico de Trabajo y Pensiones ha hecho públicas las directrices de la nueva prueba de residencia habitual que el Gobierno de Reino Unido pondrá en marcha y que deberán cumplir todos los inmigrantes que quieran acceder al sistema de prestaciones sociales. Esta nueva prueba se aplicará desde todos los *Jobcentres* en Inglaterra, Escocia y Gales.

Con ella el Gobierno intenta asegurar que sólo los inmigrantes que tengan derecho a residir en Reino Unido, y planeen contribuir al sistema, puedan solicitar prestaciones sociales.

Para superar la prueba de residencia, los inmigrantes deberán contestar más preguntas adaptadas a cada caso particular, responder en forma más detallada a cada una de ellas y se verán obligados a presentar más pruebas antes de que puedan ser solicitantes de las ayudas sociales. Por primera vez, se les preguntará qué esfuerzos han realizado para encontrar trabajo antes de venir a Reino Unido y si sus conocimientos del idioma inglés supondrán una barrera para poder encontrar un puesto de trabajo.

Solo podrán tener derecho a solicitar prestaciones sociales aquellos inmigrantes que puedan demostrar tanto que pueden residir legalmente en Reino Unido, como que tienen suficientes vínculos con el país para demostrar que son “residentes habituales”.

Esta nueva prueba comprenderá un banco de preguntas que aumentará a más de 100, mientras que el sistema de IT asegurará que el número y tipo de preguntas formuladas sean adaptadas a cada individuo y sus circunstancias personales.

Los inmigrantes que tengan intención de solicitar ayudas sociales deberán proporcionar más datos en el momento de presentar la solicitud. Ello puede incluir qué tipo de medidas han adoptado para establecerse en Reino Unido, revisando su situación familiar y de su vivienda, o analizando qué vínculos tienen aún con su país de origen. Además, deberán aportar más pruebas de que están haciendo todo lo necesario para poder encontrar trabajo.

A partir de 2014 también entrarán en vigor otras modificaciones normativas que limitarán los accesos a la prestación por desempleo y a las ayudas a la vivienda, que incluirán:

- Limitar la duración de la prestación por desempleo a los demandantes de empleo procedentes del AEE a 6 meses, a menos que puedan demostrar que están activamente buscando empleo y tienen una perspectiva real de empleo.
- Asegurar que los demandantes de empleo procedentes del AEE no podrán acceder a la prestación por desempleo hasta que hayan residido en Reino Unido por un período de 3 meses.
- Asegurar que los nuevos demandantes de empleo procedentes del AEE no puedan acceder a las ayudas a la vivienda.

La nueva prueba de residencia se aplicará a todos los inmigrantes (incluidos los nacionales británicos que retornen a Reino Unido después de haber vivido y trabajado en otro país).

La prueba de residencia se introdujo originalmente en 1994 para proteger de posibles abusos el sistema de prestaciones sociales y en mayo de 2004 fue reforzada para incluir el

requisito del “derecho a residir”, en virtud de las condiciones establecidas de la Directiva Europea sobre el derecho de residencia.