



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 178

Abril 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

REVISTA DE ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL Nº 178**INDICE****SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL****Francia.- 6**

- Nuevos Ministros del gobierno francés: áreas competencia del MEYSS

Grecia.- 10

- Comentario general

Italia.- 14

- Comentario general

Países Bajos.- 27

- Elecciones Municipales
- Cumbre de Seguridad Nuclear en la Haya

Reino Unido.- 30

- Comentario general

Rumanía.- 33

- Comentario general

Venezuela.- 38

- Cinco sindicalistas en promedio son asesinados al mes

SEGURIDAD SOCIAL**Bélgica.- 40**

- Las prestaciones de inserción para jóvenes: aplicación del límite de su duración
- El estatuto social del trabajador autónomo: Derechos y obligaciones

Italia.- 49

- Inmigrantes y Seguridad Social. El caso italiano

Rumanía.- 50

- Número de pensionistas y pensión media. Datos trimestrales y media anual

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.- 52

- Marzo: Coyuntura y buen tiempo benefician al mercado laboral
- Informe sobre el progreso de la ocupación de especialistas

Argentina.- 60

- Sólo una de cada cuatro mujeres jóvenes trabaja*

Bélgica.- 62

- Situación del mercado de trabajo en marzo

Canadá.- 67

- Situación del mercado de trabajo en marzo

EE.UU.- 69

- Situación del mercado de trabajo en marzo

Francia.- 73

- Obligación de empleo de trabajadores discapacitados (OETH)

Grecia.- 79

- Los datos de la cuarta encuesta trimestral
- El problema del desempleo juvenil
- Programa de Garantía juvenil

Irlanda.-86

- Situación del mercado de trabajo en marzo

Italia.- 88

- Situación del mercado de trabajo
- Plan de implementación de la Garantía juvenil

Países Bajos.- 100

- Situación del mercado de trabajo en marzo
- Aumenta el número de desempleados desalentados
- La previsión de evolución del mercado laboral es positiva

Reino Unido.- 112

- Estadísticas de empleo/desempleo

Rumanía.- 115

- Situación del mercado de trabajo en febrero
- Los datos del IV trimestre de 2013 sobre población activa

FORMACIÓN PROFESIONAL**Alemania.- 118**

- La cifra de contratos de formación profesional en el nivel más bajo de la historia

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Argentina.- 123**

- Nuevo proyecto oficial contra el trabajo en negro

Francia.- 125

- La nueva organización de la Inspección de Trabajo

Países Bajos.- 128

- Diferencia salarial entre hombres y mujeres*

Reino Unido.- 130

- Aprobada la ley del menor y de las familias

NEGOCIACIÓN COLECTIVA**Grecia.- 131**

- Huelga de funcionarios

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Bélgica.- 133**

- Prevención de riesgos laborales ¿Qué debe saber el empresario belga?

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Argentina.- 140

- Sustanciales mejoras en indicadores sanitarios

Bélgica.- 143

- Estudio sobre el fraude social en los centros públicos de acción social belgas

Grecia.- 148

- El coste humano de la crisis, en un informe de Cáritas

MIGRACIONES

Alemania.- 150

- Informe preliminar sobre la inmigración pobre

EE.UU.- 155

- Premios “E Pluribus Unum”

Grecia.- 159

- Aprobada la nueva Ley de Inmigración

Italia.-160

- Permisos para investigación y trabajos altamente cualificados

***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**

FRANCIA

NUEVOS MINISTROS DEL GOBIERNO FRANCÉS: ÁREAS COMPETENCIA DEL MEYSS¹

Con relación a la nueva designación de responsables Ministeriales en el nuevo equipo del Primer Ministro Valls anunciada el día 2 de abril, se destacan algunos de los rasgos principales de aquellos que tienen responsabilidades sobre ámbitos semejantes a las competencias del MEYSS.

Los cuatro Ministros clave para nosotros son los de Trabajo, Empleo y Diálogo Social, François Rebsamen, el de Economía (por la parte de Economía Social), Arnaud Montebourg, la de Sanidad y Servicios Sociales (por protección social), Marisol Touraine y el de Interior, Bernard Cazeneuve.

Ministro de Trabajo, Empleo y Diálogo Social

François Rebsamen,

Nacido el 25 de junio de 1951 en Dijon.



Cursos universitarios:

Es titular de una licenciatura de derecho público, de un primer año de ciencias económicas y es diplomado de ciencias políticas.

Funciones políticas:

De 1984 a 1986 y, posteriormente, de 1988 a 1991, asume las funciones de director de gabinete de Pierre Joxe.

De 1992 a 1993 es director adjunto del gabinete de Laurent Fabius.

En 1997 es nombrado secretario nacional del Partido Socialista y se convierte en el número 2 del partido, detrás de su amigo François Hollande.

En 2011 es nombrado presidente del Grupo Socialista del Senado.

Funciones electivas:

En 2001 es elegido alcalde de la ciudad de Dijon (de tradición conservadora). Es el primer alcalde de izquierdas elegido en Dijon desde 1935.

En las elecciones legislativas de 2002 no consigue el escaño de diputado por la región Costa de Oro (Côte d'Or).

En marzo de 2004 es elegido consejero general pero en octubre, el tribunal administrativo de Dijon anula sus cuentas de campaña "por haber transformado" la editorial del boletín municipal en tribuna política, pero el Tribunal Constitucional anula esta sentencia por

¹ Página web del Gobierno francés: <http://www.gouvernement.fr>

considerar que el alcalde de una ciudad tiene derecho a redactar libremente su editorial en la revista municipal de su ciudad, restablece las cuentas de la campaña y valida su elección. En 2008 es elegido Senador por su región, Costa de Oro, tras unas elecciones históricas puesto que, por vez primera en la Vª República, dos senadores socialistas han salido elegidos en la misma región.

Muy próximo a François Hollande es director de la campaña de las elecciones regionales y cantonales de 2004, así como de la campaña del referéndum interno ese mismo año sobre el Tratado institucional europeo, y, finalmente, de la campaña por sí o el no al referéndum nacional de 2005. No se estima que vaya a cambiar el rumbo del ministerio ya marcado por el anterior Ministro Sapin.

A principios de los años 70 milita en la Liga comunista revolucionaria, pero abandona en 1974.

Ministro de Economía

Arnaud de Montebourg,

Nacido el 30 de octubre de 1962, en Clamecy (departamento del Nièvre)



Cursos universitarios:

Diplomado del Instituto de Estudios Políticos de París.
Licenciatura de Derecho por la Universidad de Paris I Panthéon-Sorbona.
Estudios de Derecho en la Universidad de Dijon.

Funciones ministeriales:

Desde mayo de 2012 formaba parte del primer Gobierno de François Hollande, como ministro de la Reactivación Productiva.

Funciones electivas:

Diputado por el departamento de Saona y Loira, en 1997, reelegido en 2002 y 2007
Presidente del Consejo general de Saône-et-Loire de 2008 a 2012
Consejero general de Saône-et-Loire desde 2008, elegido en el cantón de Montret

Funciones políticas:

En 1997 ponente de la Comisión de Encuesta parlamentaria sobre la actividad y el funcionamiento de los tribunales de Comercio.
También en 1997 es ponente de la Misión parlamentaria sobre los obstáculos a la lucha contra el blanqueo de capitales en Europa.
En 2002 es nombrado Primer Secretario federal de la Federación del Partido Socialista de Saône-et-Loire.

De 2002 a 2007 es Vicepresidente de la Comisión de Leyes de la Asamblea Nacional. En 2007 es Portavoz de Ségolène Royal, candidata por el Partido Socialista francés a las elecciones presidenciales de ese mismo año.

Premier vice-président du groupe Socialiste, Radical et Citoyen à l'Assemblée Nationale en 2007

2008-2012 es Secretario nacional del Partido Socialista, encargado de la renovación.

2010-2011: candidato a las Primarias ciudadanas del Partido Socialista para la investidura a la elección presidencial de 2012.

2011-2012 representante especial del candidato a la presidencia de la República francesa, François Hollande.

Ministra de Asuntos Sociales y Sanidad

Marisol Touraine,

Nacida el 7 de marzo de 1959 en París



Cursos universitarios:

Antigua alumna de la Escuela Normal Superior de Sèvres; catedrática de Ciencias Económicas y Sociales; diplomada del Instituto de Estudios Políticos de París.

Funciones ministeriales:

Ministra de Asuntos Sociales y Sanidad desde mayo de 2012

Funciones electivas:

Diputada del departamento Indre-et-Loire; vicepresidenta del Consejo General de Indre-et-Loire; Presidenta del Consejo General de Indre-et-Loire y reelegida diputada de Indre-et-Loire en 2012.

Funciones políticas:

Miembro del Consejo Nacional del Partido Socialista francés; miembro del Bureau Nacional del PS; secretaria nacional del partido encargada de la Seguridad y, secretaria nacional del partido encargada de la Solidaridad y la Protección social.

Ministro del Interior

Bernard Cazeneuve

Nacido el 2 juin 1963 à Senlis (Oise).



Cursos universitarios:

Diplomado del Instituto de Estudios Políticos de Burdeos

Funciones ministeriales:

- Ministro del Interior, Ministerio del Interior (02 abril 2014)
- Ministro delegado del presupuesto. Ministerio de Finanzas (del 19 marzo 2013 al 2 abril 2014)
- Ministro delegado de Asuntos Europeos del Ministro de Asuntos Exteriores. 16 de mayo 2012 au 19 marzo 2013)

Funciones electivas:

Diputado de la Mancha de 1997 a 2002 y de 2007 a 2012

Presidente de la Comunidad Urbana de Cherbourg, desde 2008.

Alcalde de Cherbourg -Octeville (Manche), desde 2001

Vice-présidente del Consejo regional de Baja Normandía, de 2004 à 2007

Vice-présidente de la Comunidad urbana de Cherbourg, de 2004 à 2008

Adjunto al Alcalde de Cherbourg (Manche), de 2000 à 2001

Alcalde de Octeville (Manche), de 1995 à 2000

Consejero General de la Mancha, de 1994 à 1998

Hombre de confianza del Presidente de la República. Según la prensa, Hollande quería una persona de su confianza para no dejar todo el poder en manos de Valls. Ha sido una sorpresa. Se le define como hombre trabajador discreto y eficaz.

Nuevas responsabilidades de Michel Sapin

Por último, señalar que, el anterior Ministro de Trabajo, Michel Sapin, ha sido puesto al mando de un ministerio muy importante, de nueva creación, que se denomina "Finanzas y Cuentas" y que tiene como principal tarea el responder a las exigencias de la Comisión Europea de reequilibrar las cuentas públicas. Será él el encargado de representar a Francia en las reuniones del ECOFIN, en Bruselas.

También hay que señalar que **Benoit Hamon, el anterior ministro delegado de Economía Social y Solidaria** (y que era homólogo de nuestro Ministerio en cuestiones de Economía Social) ha sido designado como nuevo ministro de Educación, Enseñanza Superior e Investigación.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El próximo 25 de mayo Grecia celebrará, además de las elecciones al Parlamento Europeo, los comicios municipales y regionales en el país. Ahora, a dos meses de la triple cita electoral, el panorama político griego es de lo más convulso y el bipartidismo entre socialdemócratas y conservadores muestra señales de crisis.

El Movimiento Socialista Panhelénico (PASOK) y Nueva Democracia (ND) se han turnado durante cincuenta años en el Gobierno. Por ello, la alternancia en el Ejecutivo griego ha sido la norma imperante en el panorama político. No obstante, la crisis económica ha propiciado la aparición de nuevas formaciones políticas y la consolidación de otras que carecían de popularidad.

Las últimas novedades en el escenario político griego recaen, por un lado, en la formación del partido "Potami" y del movimiento de centro-izquierda "Olivo". Por otro, cabe destacar el continuo aumento de los votantes a favor del partido neonazi Amanecer Dorado y de la rivalidad entre ND y la Coalición de Izquierda Radical (Syriza), quienes se alternan constantemente el primer puesto en intención de voto.

El nuevo Potami ha levantado mucha polémica en el país desde su aparición a principios de marzo. Su fundador es un periodista de televisión, Stavros Theodorakis, quien ha explicado que su partido aglutinará «tanto las ideas de la izquierda como las de fuerzas políticas liberales».

Paralelamente, ha surgido el movimiento de centroizquierda denominado Olivo creado por el ex líder del PASOK, Evangelos Venizelos, y un grupo de académicos e intelectuales ("Iniciativa 58"), siguiendo la líneas de la coalición electoral italiana "El Olivo", activa entre 1996 y 2007.

Por ahora, las últimas encuestas dan la victoria a la Coalición Syriza por encima de los conservadores de ND, éste último liderado por el actual primer ministro Andonis Samarás. No obstante, sorprendentemente, el nuevo partido Potami se iguala a los neonazis Amanecer Dorado, rondando ambos entre el 9% y el 11% en intención de voto.

A dos meses de las elecciones, Amanecer Dorado experimenta la primera crisis interna del partido, que ha coincidido con un leve descenso de su popularidad en las últimas encuestas. El partido ha expulsado a uno de sus miembros, Stathis Boukouras, tras varios rumores de que éste iba a abandonar el partido. Con ello, el grupo ha perdido dos diputados en tres días, pasando de 18 a 16 miembros parlamentarios, después de haber sufrido su primera baja pocos días antes: el diputado Chrysovalantis Alexopoulos anunció que dejaba su cargo alegando que no tenía conocimiento de las actividades delictivas del partido y que ya no podía seguir formando parte del mismo.

La Coalición de Izquierda Radical (Syriza), principal formación opositora en Grecia, mantiene una pequeña ventaja (1,2 puntos) sobre el partido conservador en el Gobierno Nueva Democracia (ND) de cara a los comicios europeos del próximo 25 de mayo. Según las últimas encuestas, Syriza logrará el 21,2% de los sufragios, frente al 20% de ND.

Los otros socios del actual Gobierno dirigido por Andonis Samarás, el partido socialdemócrata Pasok se hundirá a pesar de concurrir junto a otros movimientos de centroizquierda y recibirá el 5,7% de los votos, la mitad de los logrados en las elecciones de 2012.

La formación "To Potami" ("El río") recibiría el 9,8% de los votos, arrebatando la tercera plaza a Amanecer Dorado. Tras ellos se situarían el Partido Comunista (KKE, 5,6%), el partido nacionalista Griegos Independientes (ANEL, 5%), el centroizquierdista Izquierda Democrática (Dimar, 2,4%) y el Frente de Izquierda Anticapitalista (Antarsya, 1,6%)

La suma de quienes se decantan por el voto en blanco, la abstención o todavía están indecisos alcanza el 30%, un nivel muy alto para las tradicionalmente concurridas elecciones griegas.

Situación económica y social

El vicepresidente de la Comisión Europea (CE) y comisario de Asuntos Económicos y Monetarios, Olli Rehn, ha declarado que los Ministros de Finanzas de la eurozona analizarán en su reunión informal del 1 de abril en Atenas el acuerdo alcanzado entre Grecia y la troika sobre el plan de ayuda financiera al país.

El comisario finlandés calificó de «noticias muy bienvenidas» el acuerdo alcanzado a mediados de mes a nivel técnico entre el Gobierno heleno y la tríada de acreedores formada por la CE, el Banco Central Europeo (BCE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), dado que se produjo tras «semanas de duro trabajo y un enfoque constructivo por parte de todos en unas conversaciones a menudo difíciles».

De acuerdo con el vicepresidente de la CE, la misión de revisión del rescate ha confirmado que la economía griega «está comenzando a estabilizarse» y que está previsto que vuelva gradualmente al crecimiento a lo largo del año.

En paralelo, recalcó, aumentarán los esfuerzos para fortalecer la red de protección social para proteger a los más vulnerables en Grecia y se expandirán los programas para contratar a jóvenes y desempleados a través del uso de fondos estructurales de la Unión Europea (UE).

El primer ministro griego, Andonis Samarás, ha anunciado tras el acuerdo alcanzado con la troika que «más de 500 millones de euros serán distribuidos a un millón de personas que fueron las más afectadas por la crisis», procedentes del superávit primario -antes del pago de intereses-.

Rehn respaldó esta decisión, al afirmar que, si bien la verificación oficial del superávit se dará a mediados de abril por la agencia comunitaria de estadística Eurostat, la troika ha concluido que Grecia logró ese importante dato el año pasado y que por ello se ha acordado mejorar los esfuerzos de protección social. Señaló que, gracias a los muchos progresos que ha hecho Grecia en el último año en la consolidación fiscal permiten una redistribución de parte del superávit primario.

No obstante, subrayó, sigue siendo esencial que Atenas permanezca en el curso de las reformas y adopte rápidamente todas las medidas acordadas con la tríada, sobre todo porque los inversores están mostrando ahora un interés «bastante fuerte» en Grecia y porque la inversión privada productiva «será el principal motor del crecimiento sostenible y la creación de empleo en el país».

Atenas también debe continuar con una consolidación presupuestaria consistente y las reformas económicas, dijo.

El acuerdo entre Grecia y la troika permitirá desbloquear los tramos del rescate financiero correspondientes al último trimestre de 2013 y al primero de 2014. La parte europea de este

tramo asciende a 8.800 millones de euros, a los que se suman 5.300 millones del Fondo Monetario Internacional.

Grecia necesita recibir ese dinero antes de mayo para hacer frente a un vencimiento de bonos por valor de unos 10.000 millones de euros.

El Ministro de Finanzas, Yannis Sturnaras, prometió a finales de mes que el Gobierno no impondrá nuevas medidas de ajuste tras las elecciones municipales y europeas de mayo, como asegura la oposición, y afirmó que la troika ha reconocido que las previsiones del Gobierno eran correctas.

También rechazó que se haya recurrido a la “contabilidad creativa” en el cálculo del superávit primario -que excluye el pago de intereses de la deuda- en 2013, como asegura la oposición, y explicó que los 2.900 millones de euros calculados como excedente proceden en dos tercios de recortes de gastos y en un tercio del aumento de ingresos.

De este superávit primario, cuyo monto deberá ser confirmado por Eurostat a finales de abril, el Gobierno quiere utilizar 1.000 millones de euros para el pago de la deuda, otros 1.000 para abonar atrasos en el pago a proveedores y en devoluciones de impuestos y 370 para cubrir la brecha que generará la prevista reducción de las contribuciones de las empresas a la Seguridad Social.

Del monto restante, 500 millones serán repartidos, en función de renta, entre las capas más desfavorecidas de la sociedad y los trabajadores públicos más afectados por los recortes, como los policías y los militares.

Finalmente, unos 20 millones se utilizarán para contribuir a los comedores sociales y ayudar a los entre 20.000 y 40.000 “sin techo” que hay actualmente en Grecia.

El Gobierno quiere presentar el desglose concreto y el modo de reparto de este “dividendo social” antes de este viernes, cuando está prevista la introducción en el Parlamento de la “ley escoba” que engloba todos los recientes acuerdos alcanzados con la troika.

La aprobación de esta ley, que se subdivide en tres amplios textos legislativos -uno sobre fiscalidad, otro sobre la recapitalización bancaria y el tercero sobre liberalización de profesiones y mercados-, es un requisito para obtener los tramos del rescate financiero correspondientes al último trimestre de 2013 y al primero de 2014.

La parte más conflictiva de la ley se refiere a la liberalización del sector farmacéutico y a la ampliación de la vida útil de la leche, este último un tema que, aunque aparentemente nimio, se ha convertido en un pulso entre los diputados de la coalición gubernamental que representan a las zonas rurales y el propio Gobierno.

Tras el acuerdo alcanzado entre el Gobierno heleno y los representantes de la troika, el Ministro de Exteriores griego, Evangelos Venizelos, ha señalado que el principal objetivo de Grecia ahora es “recuperar el estatus de país normal” en la Unión Europea (UE) y la eurozona.

Venizelos consideró que el pacto logrado entre el Gobierno de Grecia y la troika es «una evolución positiva» y subrayó que el país quiere «romper el círculo vicioso sobre la capacidad y la voluntad de Grecia» en la finalización de la puesta en marcha del programa de ajuste. «Ahora estamos en condiciones de presentar unos resultados fiscales muy impresionantes», dijo el Ministro, que subrayó que el superávit primario del país es ahora el mejor a nivel mundial y consideró que ese factor es el argumento más contundente de Atenas para preparar «la última fase de este difícil procedimiento hacia la vuelta a la normalidad».

La confederación de sindicatos de trabajadores del sector privado GSEE, la mayor central sindical de Grecia, decidió convocar una huelga general el 9 de abril. La decisión se debe, según el comunicado de GSEE, a «la actual situación y los problemas a los que se enfrentan los trabajadores» y a «las nuevas exigencias de la troika» de acreedores internacionales.

Se trata de la primera convocatoria de huelga general hecha este año -aunque ha habido numerosos paros sectoriales- tras las cinco vividas el pasado año.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El Gobierno de Matteo Renzi ha comenzado su mandato aprobando algunas de las reformas que el nuevo Primer Ministro había prometido en el ambicioso programa que presentó en su investidura. La situación socioeconómica italiana requiere, según él, medidas urgentes y las prisas que ya demostró tener desde que obtuvo la victoria en las elecciones primarias de su partido, se está reflejando en la actuación de su Gobierno al que está dando un perfil muy dinámico.

La primera “necesidad”, considerada así por todos en Italia, era la reforma del sistema electoral y aunque no se trata de una competencia del Gobierno, a Renzi se debe que, a las tres semanas de presidir el Consejo de Ministros, su propuesta que, en enero había pactado con Silvio Berlusconi, haya sido aprobada en el Congreso de Diputados con 365 votos a favor, 156 en contra y 40 abstenciones. Esta nueva ley refuerza el bipartidismo reduciendo el poder de influencia de las pequeñas coaliciones, que deben superar el porcentaje del 12% para obtener escaños. También establece un porcentaje del 37% de los votos para obtener el premio de mayoría y, si ningún partido o coalición lo consigue, habrá una segunda vuelta. Este ha sido el primer éxito de Renzi después de que cuatro Gobiernos hubieran calificado de “esencial” esta reforma sin haberlo conseguido.

Junto con la ley electoral, y en relación con las reformas institucionales, el Consejo de Ministros ha aprobado también este mes de marzo el proyecto de reforma del Senado y del Título V de la Constitución italiana que trata de la distribución de competencias entre el Estado y otras instancias territoriales. A pesar de que también la mayoría de los partidos italianos consideraban necesario acabar con el “bicameralismo perfecto”, no se había logrado dar ningún paso hacia delante. Ha vuelto a ser Matteo Renzi el que, en solo un mes, ha conseguido que el proyecto de ley de reforma constitucional inicie su trámite parlamentario. El nuevo Senado se llamará Senado de las Autonomías y tendrá 148 escaños de los que 21 estarán ocupados por senadores vitalicios nombrados por la Jefatura del Estado y 127 por representantes de las Regiones y Alcaldes que no percibirán salario por esta nueva función. Con esta reforma del Senado, Italia superará el «bicameralismo perfecto», un sistema parlamentario con igual poder en ambas cámaras, lo que eternizaba la tarea legislativa. El nuevo Senado ya no votará la confianza al Gobierno ni intervendrá en la ley de Presupuestos. Solo se mantendrá el bicameralismo perfecto en materia constitucional y en leyes fundamentales, para las que se exigirá la aprobación en ambas Cámaras. En cuanto a la reforma del Título V de la Constitución, pasarán nuevamente al Estado una serie de competencias que habían sido transferidas a las regiones.

Lo primero que hizo Renzi para sacar adelante estas reformas ya desde que fue nombrado secretario general del Partido Democrático en diciembre, fue hablar con el resto de fuerzas políticas con representación parlamentaria para lograr el mayor consenso posible. En el caso del Movimiento 5 Estrellas ha sido imposible, pero los acuerdos con el partido de Silvio Berlusconi, Forza Italia, no exentos de polémicas, están siendo útiles al Gobierno en lo que se refiere, al menos a las reformas institucionales. Dentro de su partido, sin embargo, la minoría de izquierdas le está planteando algún problema, hasta el punto de que algunos hablan de una posible escisión dentro del Partido Democrático.

En el Parlamento también han aparecido ya algunas dificultades para la aprobación de algunas normas teniendo en cuenta que los apoyos políticos con los que cuenta Renzi, son los mismos que tenía el anterior Primer Ministro Enrico Letta. Por ejemplo, para la reforma que establece la eliminación de algunas provincias (que se sumaban a otras ya suprimidas durante el Gobierno de Mario Monti), el Gobierno tuvo que recurrir a la moción de confianza

como sus antecesores que utilizaron este sistema para facilitar su aprobación y evitar larguísimas discusiones.

Pero Matteo Renzi no se muestra muy afectado cuando recibe críticas, reaccionando con declaraciones desafiantes a quienes no están de acuerdo con él ya sean las organizaciones empresariales, los sindicatos, o miembros de su mismo partido. Con los agentes sociales, a los que ha calificado de “inmovilistas”, el Gobierno de Renzi pretende relacionarse lo imprescindible, escuchando sus reivindicaciones para tomar luego las decisiones por su cuenta. Sus mensajes en los medios de comunicación se dirigen directamente a la población y utiliza para ello una puesta en escena muy teatral.

Así, de un modo que los medios han denominado “a la americana”, por el uso de diapositivas y exposición desde una tribuna de orador, el Primer Ministro presentó sus primeras medidas en materia económico-laboral incluidas en el calendario de medidas de urgencia. Poco tiempo después de ser nombrado secretario general del PD, Renzi había propuesto un programa de reformas para la reactivación del mercado de trabajo (al que también puso un nombre en inglés, “Job’s Act”) que ha sido la base de lo que ha aprobado el Consejo de Ministros este mes. La medida más esperada era la reducción de la carga fiscal en el trabajo que, desde su anuncio, había producido muchos debates sobre dónde habría que aplicarse la rebaja, si en la parte que pagan las empresas o en el IRPF de los trabajadores. Finalmente habrá una rebaja del IRPF para los salarios inferiores a 25.000 euros anuales que entrará en vigor a partir del próximo mes de mayo y una rebaja también en el IRAP (Impuesto regional de actividades productivas), en un porcentaje del 10%. También se aprobó, mediante decreto ley una flexibilización de los contratos temporales y de aprendizaje y se anunció una Ley de Bases que incluirá una delegación al Gobierno para la reforma del mercado de trabajo. Otras medidas anunciadas fueron el abono antes del próximo mes de julio de la totalidad de las deudas de las Administraciones Públicas con las empresas, que se estiman actualmente en 68.000 millones de euros; una rebaja del 10% en el coste de la energía para las PYMES; dotación adicional de 500 millones de euros para el Fondo de garantía de créditos para favorecer el acceso al crédito de las Pequeñas y medianas empresas y la creación de un Fondo para la constitución de empresas de la economía social (cooperativas y tercer sector) por un importe de 500 millones de euros anuales.

Según Matteo Renzi no hay ningún problema para la cobertura de estas nuevas medidas que se financiarán con recortes en el gasto público, y respetando los compromisos europeos.

Para explicar las reformas en Europa, durante este mes de Marzo Renzi se ha reunido con el Presidente Hollande y posteriormente con la Cancillera Merkel que le han mostrado su apoyo. También se reunió con el Presidente de la Comisión Europea y con el Presidente del Consejo que también han acogido favorablemente las reformas. Renzi, que pide a Europa más políticas de crecimiento ha confirmado que Italia cumplirá con los compromisos adquiridos en cuanto a los límites del déficit y la deuda pública.

Situación económica

En el mes de marzo se ha conocido un informe publicado por la Comisión Europea que eleva el nivel de alerta sobre Italia que pasa de ser considerado como país “con simples desequilibrios macroeconómicos” a país con “desequilibrios macroeconómicos excesivos”. Según la agencia de noticias ANSA, solo Croacia y Eslovenia están en la misma clasificación, mientras que mejoran España, Grecia, Portugal, Chipre y Rumanía. Bruselas señala sobre todo la limitada productividad laboral, que se considera como una de las causas principales de la elevada deuda pública y de la falta de competitividad de Italia. Según la Comisión, los ajustes estructurales que se han realizado han sido insuficientes. Si no se realizasen las reformas necesarias, Italia se arriesga a una sanción financiera de

hasta el 0,1% del PIB (alrededor de 1.500 millones de euros). También se han conocido los datos definitivos sobre el déficit, que alcanzó el 3% en 2013 (47.300 millones), en el mismo nivel que en 2012. El Producto Interno Bruto disminuyó el 1,9%. Con esta disminución, el PIB ha descendido ligeramente por debajo de los niveles del año 2000. En cuanto a la Deuda Pública, se alcanzó el nivel máximo del 132,6% del PIB, el más alto desde el inicio de la serie histórica comparable en 1990. En 2012 la Deuda Pública fue del 127% del PIB.

Para disminuir la Deuda Pública y controlar el déficit, Carlo Cottarelli, Comisario para la “spending review”, cargo instituido por el Gobierno de Mario Monti y cuyo nombramiento realizó el Gobierno Letta, ha presentado este mes en el Senado su propuesta de reducción de gastos hasta 2017. Para 2014, la cantidad que se puede ahorrar llega a los 5.000 millones de euros, que alcanzarán alrededor de 30.000 millones en 2017. Con estas cifras, el Gobierno pretende financiar parte de las reformas que está presentando. La reducción del gasto es uno de los puntos sobre los que más está incidiendo el Gobierno de Matteo Renzi y sus medidas van desde los gestos más simbólicos como la subasta de coches oficiales a las propuestas de eliminación de organismos e instituciones públicas que ha calificado de “inútiles”. En todo caso la Unión Europea ha pedido que la reducción del gasto debe ser estructural para tener efectos sobre la economía.

Mientras tanto, mejoran los datos de producción industrial y de facturación y pedidos. De los datos conocidos en el mes de marzo, destaca el aumento de la producción industrial en enero, que volvió a crecer, esta vez el 1%, dato que no se había producido desde el mes de agosto de 2011. Con ello el incremento anual de la producción ha alcanzado el 1,4%. También en marzo el Instituto Nacional de Estadística italiano, ha publicado los datos de la facturación industrial de enero, que se ha incrementado un 3% con respecto al año anterior. Es el aumento más elevado desde diciembre de 2011. Son positivos también los datos de enero con respecto al mes de diciembre de 2013, con un incremento del 1,2%. En cuanto a los pedidos, también han aumentado en enero el 2,6% en términos anuales y el 4,8% con respecto a diciembre de 2013, el aumento más elevado desde diciembre de 2010.

En cuanto a la inflación anual, en febrero vuelve a frenarse ya que la subida solo ha sido del 0,5% con respecto a febrero de 2013, siendo negativa en comparación con el mes anterior (-0,1%).

Situación social

El paquete de medidas para la reforma del trabajo del nuevo Primer Ministro, Matteo Renzi (el denominado “Jobs Act”) ha visto sus primeros pasos. Concretamente, se trata de dos disposiciones que engloban la totalidad de las medidas previstas: un Decreto-ley, de inmediata aplicación, sobre trabajo por tiempo determinado y contratos de aprendizaje; y un proyecto de Ley de Bases (*Disegno di Legge Delega*) que presentará un recorrido parlamentario más lento y cuya aplicación total se prevé no antes de dentro de un año.

El Decreto-ley 30/2014, sobre «Disposiciones urgentes para favorecer el relanzamiento del empleo y para la simplificación de las obligaciones a cargo de las empresas» fue publicado en la Gazzetta Ufficiale del 20 de marzo y las medidas han entrado en vigor al día siguiente al de su publicación, sin perjuicio de que el Decreto ley deba ser convalidado por el Parlamento en un plazo máximo de 60 días.

El contenido de las reformas en materia de contratación temporal y del contrato de aprendizaje responde exactamente a lo que había sido anunciado por el propio Renzi y por el Ministro de Trabajo, Poletti. A continuación se indican las principales medidas adoptadas por el decreto:

Contratos temporales

Las modificaciones que introduce el Decreto ley con relación a la normativa anterior en materia de contratos temporales son las siguientes:

- Expresión de la causalidad y duración máxima: la normativa vigente hasta ahora permitía la posibilidad de que el primer contrato temporal con un trabajador no expresara la causalidad del mismo, siempre que éste fuera de una duración máxima de 12 meses. Este plazo máximo que se permite para un contrato temporal “acausal” pasa ahora de los 12 meses a un máximo de 36 meses, ya sea a través de un primer contrato o sus posibles prórrogas.
- Prórrogas: El número de prórrogas permitidas del contrato temporal inicial, que estaba establecido hasta ahora en una sola, pasa a ser de un máximo de ocho prórrogas.
- Encadenamiento de contratos temporales: se mantiene la duración máxima de 36 meses para el supuesto de encadenamiento de sucesivos contratos temporales con el mismo trabajador que ya existía en la actualidad.
- Intervalos entre contratos: La obligación de respetar un intervalo mínimo de 10 o 20 días (según la duración del contrato inicial) entre sucesivos contratos temporales con el mismo trabajador, queda totalmente suprimida.
- Límite máximo de trabajadores vinculados con contratos temporales: la normativa anterior remitía el establecimiento de este límite a la negociación colectiva. El nuevo decreto Ley establece que, en defecto de regulación en los convenios colectivos, el número máximo de trabajadores con contrato temporal no puede exceder del 20% de la plantilla de la empresa.
- Las normas anteriores son aplicables tanto a los contratos temporales realizados directamente por la empresa como a los que se realizan a través de Empresas de trabajo Temporal.

En resumen, se produce una amplísima flexibilización de la posibilidad de recurrir a la contratación por tiempo determinado de nuevos trabajadores. Se trata evidentemente de una medida que responde a la “emergencia del mercado de trabajo” que existe actualmente en Italia. El contenido del Decreto ley responde igualmente a las demandas de flexibilidad de las Organizaciones empresariales que habían criticado fuertemente algunas de las medidas introducidas por la Reforma Fornero de 2012 que limitaban la utilización de contratos temporales, límites que quedan suprimidos por este Decreto ley.

Los sindicatos, que habían recibido muy favorablemente las primeras medidas de Renzi sobre reducción de impuestos para las rentas inferiores a 25.000 euros, han criticado duramente estas reformas ya que consideran que provocarán un incremento de la precariedad en el mercado laboral italiano.

Contrato de aprendizaje

Se simplifican igualmente las obligaciones formales de las empresas para utilizar este tipo de contrato. Las novedades son las siguientes:

- Se suprime la obligación existente hasta ahora que establecía que, para realizar nuevos contratos de aprendizaje, la empresa debía haber contratado por tiempo indeterminado a la finalización de su período de formación al menos un 30% de los aprendices contratados anteriormente.
- Se suprime la obligación de consignar por escrito en el contrato el plan individual de formación del nuevo aprendiz.
- Se suprime, por último, la obligación que existía de coordinar la formación teórica de los aprendices con la oferta formativa pública.

- Respetando lo que se establezca a este respecto en la negociación colectiva, la retribución de los aprendices durante las horas dedicadas a la formación será equivalente al 35% de la retribución horaria establecida en el convenio para una categoría profesional equivalente a las funciones que desempeñen.
- Los sindicatos han reaccionado también de manera muy dura ante estas reformas. Consideran que desnaturalizan la finalidad última del contrato de aprendizaje y ponen en cuestión que las reformas respeten lo establecido en el ámbito europeo, que establece que la formación en este tipo de contratos no puede ser opcional.

Otras medidas de simplificación

- Acreditación del abono de las cotizaciones sociales: se simplifica de manera significativa la obligación de contar con el documento denominado DURC (Documento Único de Regularidad Contributiva), que debían obtener periódicamente las empresas, especialmente las que cuentan con centros de trabajo móviles (construcción, etc.). A partir de ahora el Documento se podrá obtener por vía telemática y debe renovarse con menos frecuencia que en la actualidad.
- Políticas activas de empleo: se suprime la obligación de que el trabajador estuviera inscrito como residente en la Región en cuyo Servicio regional de empleo solicitara una oferta de trabajo o una medida de política activa. La nueva norma establece que basta con estar inscrito “en cualquier ámbito territorial del Estado”. Se trata de favorecer la coordinación de las medidas de política activa en todo el territorio nacional, especialmente en programas como el de la Youth Guarantee.
- Acuerdos de reducción de la Jornada laboral: la normativa vigente establecía que, en el caso de reducciones de jornada de carácter temporal no superiores al 25% ante situaciones de crisis coyunturales, las empresas se beneficiarían de una reducción del 30% de las cotizaciones sociales durante un período máximo de 24 meses “dentro del límite de los recursos disponibles”. El Decreto ley autoriza un crédito adicional de 15 millones de euros anuales para la financiación de estas bonificaciones.

El resto de las medidas de reforma previstas en muy diversos apartados se instrumentan a través de una **Ley de Bases** que el Gobierno remitirá al Senado en los primeros días de abril, solicitando las correspondientes autorizaciones o delegaciones al Gobierno para que, en el plazo de seis meses desde la aprobación de la ley, se promulguen los respectivos Decretos legislativos en todo un conjunto de materias.

En consecuencia, el plazo para la efectiva entrada en vigor del conjunto de las reformas a que se refiere la Ley de Bases será probablemente muy largo. Debe procederse en primer lugar a la tramitación parlamentaria del proyecto de Ley de Bases en el Senado y en la Cámara de Diputados, tramitación que, dado el complejo procedimiento de elaboración legislativa en Italia, llevará sin duda varios meses. Con posterioridad, una vez aprobada definitivamente la Ley de bases, el Gobierno tendrá un plazo de seis meses para elaborar los respectivos Decretos legislativos que, antes de su definitiva promulgación, deben someterse de nuevo al dictamen de las Comisiones de Trabajo del Senado y de la Cámara de Diputados. Por último, el Gobierno tendrá un plazo de doce meses a partir de la promulgación de los Decretos legislativos, para aprobar los Decretos de desarrollo reglamentario de los mismos.

Estamos hablando, por tanto, de un plazo imposible de predecir pero que supondrá, en el mejor de los casos, no menos de un año completo. Un plazo tan amplio que se compadece escasamente con la celeridad que había anunciado Renzi para todas sus reformas.

La Ley está dividida en seis artículos: los cinco primeros contienen la enunciación de los principios y criterios (las bases) que deberán desarrollarse a través de los correspondientes

Decretos legislativos. El artículo 6 contiene las disposiciones comunes sobre plazos y procedimientos.

A continuación se indican los aspectos más relevantes en cada uno de los apartados.

1. Delegación al Gobierno en materia de “amortiguadores sociales” (prestaciones de desempleo).-

El objetivo fundamental es proceder a una reordenación completa del complejo sistema actual de prestaciones de desempleo en Italia.

- El primer mandato es proceder a una nueva regulación de las disposiciones sobre la “Cassa Integrazione”, sistema inicialmente previsto para cubrir tan sólo las prestaciones de desempleo en los supuestos de crisis coyunturales o de reorganización de las empresas y que, con el tiempo, se había desvirtuado por completo. El proyecto de Ley prevé una revisión completa del ámbito de aplicación de la “Cassa Integrazione” y, como novedad a resaltar, una mayor coparticipación en el abono de las prestaciones por parte de las empresas que recurran a la misma.
- En lo que se refiere a la prestación por desempleo ordinaria (ASPI) se recoge el principio de su universalización a través de su extensión a los trabajadores con contratos “parasubordinados” (autónomos dependientes, contratos de colaboración, autónomos, etc.).
- El último apartado se refiere a la posible implicación de los beneficiarios de las prestaciones de desempleo en actividades a beneficio de las comunidades locales. Este tipo de actividades eran hasta ahora totalmente voluntarias y parece que hay intención de ampliar su campo posible de aplicación.

2. Servicios laborales y políticas activas

Los principios y criterios generales que se enuncian en esta materia son los siguientes:

- Racionalización de los incentivos actuales para la contratación, así como de los incentivos para el autoempleo y el autoemprendimiento.
- Creación de una Agencia Nacional para el Empleo (que no existía hasta ahora) con participación del Estado, Regiones y Provincias Autónomas. Se prevé que se encomiende a esta Agencia de nueva creación la gestión de los Servicios Públicos de Empleo, de las políticas activas y, en particular, de las prestaciones de desempleo que hasta ahora eran gestionadas por la Seguridad Social.
- Una racionalización de todos los Entes del Ministerio de Trabajo, de las regiones y de las Provincias que operan actualmente en materia de políticas activas y servicios para el empleo.
- Un refuerzo de las funciones de seguimiento y evaluación de las políticas y de los servicios de empleo.
- Una valoración de las posibles sinergias entre los servicios de empleo públicos y privados.
- Una activación de las personas demandantes de empleo a fin de incentivar la búsqueda activa por su parte de una nueva ocupación.

3. Simplificación de procedimientos y obligaciones administrativas.

La ley contiene un conjunto de principios para racionalizar y simplificar los procedimientos y las obligaciones administrativas relacionados con la creación y la gestión de las relaciones de trabajo, previendo en particular derogaciones de muchas de las normas existentes que imponen penosas obligaciones formales y documentales.

4. Reordenación de las modalidades contractuales

Aunque existe un debate muy generalizado en Italia sobre el “contrato único” y las numerosas modalidades contractuales existentes (las organizaciones empresariales acostumbran a hablar de “jungla contractual”), la Ley de Bases es muy poco clara a este respecto.

Los principios o bases más significativos son los siguientes:

- Identificar y analizar todas las modalidades contractuales existentes a fin de valorar su coherencia para el contexto productivo actual, a fin de introducir “eventuales intervenciones de simplificación de las citadas tipologías contractuales”
- Redacción de un texto orgánico de regulación de las modalidades contractuales “que pueda prever la introducción, eventualmente de manera experimental, de ulteriores tipologías contractuales expresamente dirigidas a favorecer la inserción en el mundo del trabajo, con tutela creciente para los trabajadores afectados” (única referencia a la posible introducción del contrato único) .
- Como gran novedad se prevé la creación “eventualmente también de manera experimental de un salario mínimo horario aplicable a todas las prestaciones de trabajo por cuenta ajena”. Debe resaltarse que en Italia no existe en la actualidad ni ha existido nunca un salario mínimo interprofesional.

5. Maternidad y conciliación

En este apartado se contiene un conjunto de bases o principios de carácter muy genérico, destinados a extender a todas las mujeres trabajadoras las prestaciones o ayudas por maternidad e introducir nuevos incentivos para el trabajo femenino. Debe recordarse que el porcentaje de mujeres activas en el mercado de trabajo en Italia, ya sean ocupadas o desempleadas, es uno de los más bajos de la Europa desarrollada.

Se prevé, por otra parte, la incentivación, ya sea por el Estado o a través de la negociación colectiva, de medidas de flexibilidad del horario de trabajo y de medidas que favorezcan la conciliación entre la vida personal y laboral.

Por último, de manera muy tímida, se prevé la extensión de estos principios a los trabajadores de las Administraciones Públicas «siempre que no supongan nuevos o mayores gastos para las Finanzas Públicas».

En definitiva, el contenido del Proyecto de ley de Bases no introduce novedades significativas respecto a los principios o criterios generales que han venido siendo anunciados tanto por el Premier Renzi como por el Ministro Poletti.

La delegación al Gobierno que se solicita en el Proyecto de Ley tiene un carácter amplísimo y generoso. La redacción genérica y vaga de la mayoría de los apartados, así como el carácter “eventual” o “experimental” de muchos de ellos, no permiten realizar muchas previsiones sobre el contenido definitivo de las reformas que se introduzcan.

En cualquier caso, la amplitud de los plazos a que se ha hecho referencia más arriba, hace prever que se demore muy largamente la publicación exacta de las medidas de reforma que introducirá el nuevo Gobierno italiano en todos estos apartados.

TRADUCCIÓN COMPLETA DEL PROYECTO DE LEY DE BASES PARA LA REFORMA LABORAL DEL GOBIERNO RENZI

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES EN MATERIA DE AMORTIGUADORES SOCIALES, SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y POLÍTICAS ACTIVAS

Art. 1

(Delegación al Gobierno en materia de amortiguadores sociales)

1. Con el objetivo de garantizar, en caso de desempleo involuntario, una protección uniforme y ligada a la carrera de cotización de los trabajadores, de racionalizar la normativa en materia de integración salarial y de favorecer el desarrollo activo de cuantos sean expulsados del mercado de trabajo o sean beneficiarios de amortiguadores sociales, simplificando los procedimientos administrativos y reduciendo las cargas no salariales de trabajo, se delega en el Gobierno la adopción, en los seis meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley, a propuesta del Ministro de Trabajo y de las Políticas Sociales, y de acuerdo con el Ministro de la Economía y de las Finanzas, la adopción de uno o más Decretos legislativos dirigidos a revisar y reformar la normativa en materia de amortiguadores sociales, teniendo en cuenta las peculiaridades de los diferentes sectores productivos.

2. En el ejercicio de la delegación establecida en el punto anterior, el Gobierno actuará de acuerdo con los siguientes principios y criterios directivos:

a) en relación al sistema de protección económica durante la vigencia de una relación laboral:

- imposibilidad de autorizar la compensación salarial en caso de cese de actividad empresarial o de parte de ésta;
- simplificación de la burocracia, considerando también la posibilidad de introducir mecanismos automáticos de concesión;
- necesidad de establecer el acceso a la “Cassa integrazione” solo después de agotar las posibilidades de reducción del horario de trabajo;
- revisión de los tiempos de duración, relacionados con cada trabajador y con el conjunto de las horas laborales en un periodo de tiempo prolongado;
- previsión de una mayor coparticipación por parte de las empresas que usan el sistema;
- reducción de las cargas contributivas ordinarias y remodelación de las mismas entre los sectores en función de su utilización efectiva;
- revisión del ámbito de aplicación de la “Cassa integrazione” ordinaria y extraordinaria y los “Fondos de solidaridad” establecidos en el artículo 3 de la Ley 92 de 28 de junio de 2012;

b) en relación con las prestaciones económicas en caso de desempleo involuntario:

- remodulación del ASPI, con homogeneización de la normativa relativa a expedientes ordinarios y breves (miniASPI), relacionando la duración de la prestación con la historia contributiva del trabajador
- aumento de la duración máxima para trabajadores con carreras de cotización más elevadas
- universalización del campo de aplicación del ASPI, ampliándola a trabajadores con contratos de colaboración (autónomo dependientes), excluyendo a administradores y consejeros de las empresas, mediante la eliminación de los actuales instrumentos de sostenimiento de ingresos, la modificación de las modalidades de acreditación de

las cotizaciones y de la automaticidad de las prestaciones, y previendo, antes de su entrada en vigor, un periodo de experimentación de al menos dos años.

- introducción de tipos máximos en las cotizaciones que realice el Estado en las situaciones de desempleo.
 - introducción, después de agotar la prestación ASPI, de una prestación sin que exista la obligación de cotizar, limitada a los trabajadores en desempleo involuntario que acrediten una grave situación según el ISEE (Indicador de Situación Económica Equivalente) previendo la obligación de participar en iniciativas de activación laboral que propongan los Servicios competentes
 - eliminación del requisito de estar en desempleo para el acceso a los servicios de carácter asistencial;
- c) en todos los casos establecidos en los puntos a) y b): establecimiento de mecanismos de participación activa en beneficio de las comunidades locales de los beneficiarios de prestaciones económicas.

Art. 2

(Delegación al Gobierno en materia de Servicios de Empleo y Políticas Activas)

1. Con el objetivo de garantizar el uso de los servicios básicos en materia de políticas activas de empleo en todo el territorio nacional, así como para asegurar la uniformidad en los servicios administrativos, se delega el Gobierno para adoptar, en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de la presente ley, a propuesta del Ministro de Trabajo y de las Políticas Sociales, de acuerdo con el Ministro de Economía y de las Finanzas y con el Ministro para la Simplificación y las Administraciones Públicas, previo acuerdo con la Conferencia Permanente de relaciones entre el Estado, las Regiones y las Provincias Autónomas de Trento y de Bolzano, según lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto Legislativo 281, de 28 de agosto de 1997, uno o más Decretos legislativos dirigidos a reordenar la normativa sobre Servicios de Empleo y Políticas Activas. A falta del Acuerdo establecido en el Decreto Legislativo 281, el Consejo de Ministros procederá con deliberación motivada según establece el mismo artículo 3 del citado Decreto.

2. En el ejercicio de delegación, el Gobierno actuará de acuerdo con los siguientes principios y criterios directivos:

- a) racionalización de los incentivos a la contratación existentes, teniendo en cuenta los datos en los que las estadísticas evidencian una menor probabilidad de encontrar un empleo;
- b) racionalización de los incentivos al autoempleo y el autoemprendimiento, previendo un marco jurídico nacional que sirva de punto de referencia para Regiones y Provincias Autónomas ;
- c) creación de una Agencia Nacional para el Empleo, sin que suponga nuevas o mayores cargas económicas para las finanzas públicas, en la que participen el Estado, las Regiones y las Provincias Autónomas, dependiente del Ministerio del Trabajo y de las Políticas Sociales, para cuyo funcionamiento contará con los recursos materiales y humanos ya disponibles en la actualidad;
- d) participación de los agentes sociales en el diseño y en el establecimiento de las principales líneas de actuación de la Agencia;
- e) atribución a la Agencia de las competencias de gestión en materia de servicios de empleo, políticas activas y prestación por desempleo ASPI,
- f) racionalización de las entidades y oficinas que, dentro del Ministerio de Trabajo, de las Regiones y de las Provincias, tienen competencias en políticas activas de empleo, servicios de empleo y amortiguadores sociales, con el fin de evitar duplicidades y compensar los gastos, mediante el uso de los recursos humanos y técnicos ya disponibles;

- g) posibilidad de hacer confluir en las Administraciones de supervisión o de la Agencia, los trabajadores que procedan de Administraciones u oficinas suprimidas o reorganizadas según lo establecido en la letra f);
- h) refuerzo de las funciones de seguimiento y evaluación de las políticas activas y los servicios de empleo;
- i) valorar las sinergias entre los Servicios de empleo públicos y privados para facilitar el encuentro entre demanda y oferta de trabajo, estableciendo, para ello, la definición de criterios de acreditación y autorización para los sujetos que operen en el mercado de trabajo y el diseño de los niveles de servicios básicos en relación con las prestaciones en los servicios públicos de empleo;
- l) introducción de medidas “piloto” en el uso de instrumentos que incentiven la inserción laboral teniendo en cuenta las experiencias más significativas realizadas en los niveles regionales y provinciales.
- m) establecimiento de sistemas de coordinación entre la Agencia y el Instituto Nacional de Previsión Social tanto en los niveles centrales como territoriales;
- n) establecimiento de sistemas de coordinación entre la Agencia y los entes que, a nivel central o territorial, tienen competencias en materia de incentivos al autoempleo y al autoemprendimiento;
- o) mantenimiento en el Ministerio de Trabajo de las competencias en materia de definición de los niveles esenciales de las prestaciones que deben ser garantizadas en todo el territorio nacional.
- p) mantenimiento en las Regiones y Provincias Autónomas de las competencias en materia de programación de políticas activas de empleo;
- q) activación laboral de las personas en situación de desempleo ya sea porque no han trabajado nunca o han sido expulsadas del mercado de trabajo y perciben una prestación de desempleo, con el fin de incentivar la búsqueda activa de un nuevo empleo, siguiendo itinerarios personalizados, también mediante la adopción de instrumentos de segmentación de la población usuaria según los datos estadísticos;
- r) refuerzo del sistema de información para la gestión del mercado de trabajo y el control de las prestaciones pagadas;
- s) completar la simplificación administrativa en materia de trabajo y políticas activas, con el auxilio de las tecnologías, con el fin de dirigir la acción de los servicios públicos en la gestión de las políticas activas.

CAPÍTULO II

MEDIDAS EN MATERIA DE REORDENACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE APOYO A LA MATERNIDAD Y A LA CONCILIACIÓN

Art. 3

(Delegación al Gobierno en materia de simplificación de procedimientos y trámites)

1. Al fin de obtener el objetivo de simplificación y racionalización de los procedimientos de constitución y gestión de las relaciones laborales, se delega al Gobierno para que adopte, en un plazo de seis meses desde la fecha de entrada en vigor de esta ley, a propuesta del Ministro de Trabajo y Políticas Sociales, de acuerdo con el Ministro de Simplificación y Administraciones Públicas, uno o más Decretos legislativos, que contengan disposiciones de simplificación y racionalización de los procedimientos y trámites a cargo de ciudadanos y empresas.

2. En el ejercicio de la delegación indicada en el apartado 1, el Gobierno debe atenerse a los siguientes principios y criterios directivos:

- a) racionalización y simplificación de los procedimientos y trámites, también mediante la derogación de normas, relacionados con la constitución y la gestión de la relación laboral, con el objetivo de reducir a la mitad el número de acciones de gestión de carácter administrativo de la misma relación;

- b) eliminación y simplificación, incluso mediante normas de carácter interpretativo, de las normas para las que haya interpretaciones distintas, tanto jurisprudenciales como administrativas;
- c) unificación de las comunicaciones a las Administraciones públicas sobre los mismos eventos, como en particular los accidentes laborales, y obligación de las mismas Administraciones de transmitirlos a las demás Administraciones competentes;
- d) potenciación del sistema de transmisión de las comunicaciones por vía telemática y abolición de los archivos en papel;
- e) revisión del régimen de las sanciones, que tengan en cuenta la eventual naturaleza formal de la violación y favorezcan la eliminación inmediata de los efectos de la conducta ilícita, así como valorización de medidas de premio;
- f) identificación de modalidades de organización y gestión que permitan efectuar, exclusivamente por vía telemática, todos los trámites administrativos relacionados con la constitución, la gestión y la resolución de la relación laboral;
- g) revisión de los cumplimientos en materia de libreta formativa del ciudadano, en una óptica de integración en el ámbito de la línea informativa única prevista por el artículo 4.51 de la ley 92/2012 de 28 de junio, y del banco de datos de las políticas activas y pasivas de empleo prevista por el artículo 8 del Decreto-ley 76/2013 de 28 de junio, ratificado, con modificaciones, por la ley 99/2013 de 9 de agosto.

Art. 4

(Delegación al Gobierno en materia de reordenación de las formas contractuales)

1. Al fin de potenciar las oportunidades de entrada en el mundo del trabajo por parte de los que están en busca de empleo, así como reordenar los contratos de trabajo vigentes para hacerlos más coherentes con las actuales exigencias del contexto ocupacional y productivo, se delega al Gobierno para que adopte, a propuesta del Ministro de Trabajo y de Políticas Sociales, en un plazo de seis meses desde la fecha de entrada en vigor de esta Ley, uno o más Decretos legislativos que contengan medidas para la reordenación y simplificación de los tipos de contratos existentes, respetando los siguientes principios y criterios directivos que también tengan en cuenta los objetivos indicados por las orientaciones anuales de la Unión Europea en materia de empleabilidad:

- a) localizar y analizar todas las formas contractuales existentes, para poder valorar su efectiva coherencia con el tejido ocupacional y con el contexto productivo nacional e internacional, también en función de eventuales medidas de simplificación de las mismas tipologías contractuales;
- b) redacción de un texto orgánico de regulación de las tipologías contractuales de las relaciones de trabajo, simplificadas conforme a lo indicado en la letra a, que pueda también prever la introducción, eventualmente de manera experimental, de ulteriores tipologías contractuales expresamente dirigidas a favorecer la inserción en el mundo del trabajo, con tutela creciente, para los trabajadores afectados.
- c) introducción, también eventualmente de manera experimental, de un salario horario mínimo, aplicable a todas las relaciones que tengan por objeto una prestación de trabajo subordinado, previa consulta de los Agentes Sociales más representativos a nivel nacional;
- d) previsión de la posibilidad de extender la utilización de prestaciones de trabajo accesorio para las actividades laborales discontinuas y ocasionales, en todos los sectores productivos, a través de la elevación de los límites de renta actualmente previstos y asegurando la plena trazabilidad de los bonos de trabajo adquiridos;
- e) Derogación de todas las disposiciones que regulan las distintas formas contractuales, que sean incompatibles con el texto previsto en la letra b, con la finalidad de eliminar duplicidades normativas y dificultades de interpretación y aplicación

Art. 5

(Delegación al Gobierno en materia maternidad y conciliación)

1. Al fin de garantizar un adecuado apoyo a la maternidad y paternidad, a través de medidas dirigidas a proteger la maternidad de las trabajadoras y favorecer las oportunidades de conciliación para la generalidad de los trabajadores, se autoriza al Gobierno para aprobar, a propuesta del Presidente del Consejo de Ministros y del Ministro de Trabajo y Políticas Sociales, de acuerdo, por lo que afecta a sus respectivas competencias, con el Ministro de Economía y Finanzas y con el Ministro para la Simplificación y la Administración Pública, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente ley, uno o más Decretos legislativos que contengan medidas para la revisión y la actualización de las medidas dedicadas a tutelar la maternidad y las formas de conciliación del tiempo de vida y de trabajo.

2. En el ejercicio de la delegación referida en el apartado 1, el Gobierno debe atenerse a los siguientes principios y criterios directivos:

- a) Estudio de los colectivos de trabajadoras beneficiarias de la indemnización de maternidad, en la perspectiva de extender tales prestaciones, eventualmente también de modo gradual, a todas las categorías de mujeres trabajadoras;
- b) garantía, para las trabajadoras madres parasubordinadas, del derecho a las prestaciones asistenciales, incluso en el caso de falta de pago de las cotizaciones por parte del empleador;
- c) introducción del “tax crédito” como incentivo al trabajo femenino, para las mujeres trabajadoras, incluidas las trabajadoras autónomas, con hijos menores y que se encuentren por debajo de un determinado nivel de renta total de la mujer trabajadora, y armonización del régimen de deducciones por el cónyuge a cargo;
- d) incentivación de los acuerdos colectivos destinados a favorecer la flexibilidad del horario de trabajo y del uso de premios de productividad, con la finalidad de favorecer la conciliación entre el ejercicio de las responsabilidades familiares y de la asistencia a las personas no autosuficientes, con la actividad laboral, incluso a través del recurso al teletrabajo;
- e) favorecer la integración de la oferta de servicios para la infancia proporcionados por las empresas del sistema público-privado de servicios a las personas, incluso mediante la promoción de la utilización óptima de tales servicios por parte de los trabajadores y de los ciudadanos residentes en los territorios en los que tales servicios estén activados;
- f) revisión de las disposiciones en materia de tutela y apoyo a la maternidad y a la paternidad, para poder evaluar su revisión para garantizar una mayor flexibilidad de los respectivos permisos, favoreciendo las oportunidades de conciliación de los tiempos de vida y de trabajo;
- g) extensión de los principios del presente apartado, en lo que puedan ser compatibles, sin nuevos o mayores gastos para las finanzas públicas, a las relaciones de trabajo por cuenta ajena en las Administraciones Públicas, con referencia al reconocimiento de la posibilidad de disfrutar de permisos parentales de modo fraccionado y a las medidas organizativas destinadas al refuerzo de los instrumentos de conciliación de los tiempos de vida y de trabajo.

Art. 6

(Disposiciones comunes para el ejercicio de las delegaciones incluidas en los artículos 1 a 5)

1. Los Decretos señalados en los artículos 1, 2, 3, 4, y 5 de la presente ley deben ser adoptados respetando el procedimiento establecido en las leyes vigentes, a propuesta del Ministro de Trabajo y de las Políticas Sociales.

2. Los anteproyectos de Decretos legislativos, después de la deliberación previa en el Consejo de Ministro, deben ser transmitidos a la Cámara de Diputados y al Senado de la República, a fin de que, en el plazo de 30 días desde la fecha de comunicación, puedan ser

emitidos los dictámenes por las respectivas Comisiones competentes por razón de la materia y por sus consecuencias financieras. Transcurrido este plazo, los decretos pueden ser promulgados incluso en ausencia de dichos dictámenes.

3. Como consecuencia de las delegaciones legislativas contenidas en la presente ley no deben derivarse nuevos o mayores gastos a cargo de las finanzas públicas. A tal fin para la elaboración de los Decretos de desarrollo de la presente ley de delegación, las Administraciones competentes deben prever una diferente utilización de los actuales recursos humanos, instrumentales y económicos en el estado actual presupuestado para las indicadas Administraciones.

4. En el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de los Decretos legislativos a los que se refiere el punto 1, respetando los principios y criterios fijados en la presente ley, el Gobierno puede aprobar disposiciones reglamentarias de desarrollo de los Decretos legislativos señalados en la presente Ley.

PAÍSES BAJOS

ELECCIONES MUNICIPALES ²

Los resultados de las elecciones municipales celebradas el miércoles 19 de marzo de 2014 en los Países Bajos han supuesto un duro golpe para los partidos que forman la coalición gubernamental: VVD (Liberal) y muy especialmente para el PvdA (Socialdemócrata), que es el gran perdedor de estos comicios.

Estas elecciones en las que podían votar 12,5 millones de holandeses en 380 consistorios municipales han tenido una participación históricamente baja, del **53%**, la más baja en toda la historia de consulta local.

Aunque estas elecciones son municipales, es evidente que marcan una tendencia nacional muy clara, en la que los votantes castigan duramente a los partidos de gobierno.

	2014	2010	Diferencia
Partidos locales	29,4%	24,4%	+4
PvDA (Socio-democracia)	10,2%	15,1%	-4,9
VVD (Liberal)	12%	15,6%	-3,6
CDA (Democracia-cristiana)	14,3%	15,3%	-1
D66 (Socio-liberal)	11,8%	8,1%	+3,7
GroenLinks (Izquierda verde)	5,1%	6,4%	-1,3
SP (Socialista radical)	6,7%	3,8%	+2,9
CU/SGP (partidos religiosos)	8,1%	5,1%	+3

El gran ganador de este sufragio es el partido D66 (socio-liberal). D66 es la gran sorpresa positiva de estas elecciones y es un éxito personal de su líder Pechtold (al frente del partido desde 2006). D66 ha sido el partido más votado en tres de las cuatro ciudades más importantes del país: Ámsterdam, La Haya y Utrecht, además de ser el más votado en otras muchas ciudades, como: Enschede, Groningen, Wageningen, Amersfoort, Haarlem, Delft, Leiden, Zoetermeer, Apeldoorn y Tilburg.

D66 ha recogido gran parte de los votos perdidos por el partido socialdemócrata PvdA pasando a convertirse en una alternativa real de poder. Gracias al éxito de estas elecciones, la posición de Pechtold en La Haya es mucho más fuerte. Este partido es uno de los tres partidos de oposición constructiva que colabora regularmente con el Gobierno.

Sobre todo los partidos locales han ganado mucho peso y su apoyo se eleva casi al 30%. En Maastricht, por ejemplo, un partido de la tercera edad es ahora el principal partido en el consejo municipal de la ciudad, con seis asientos.

El Partido Socialista SP (Socialista radical) ha obtenido un apoyo considerable en todo el país, aumentando su porcentaje de voto del 3,8% al 6,5 %, casi lo ha doblado.

El Partido para la Libertad PVV (radical de tendencia antimusulmana) ha ascendido mucho en el número de concejales en las dos ciudades en que se presentaba Almere (en donde ha sido el partido más votado) y en La Haya que aunque ha aumentado mucho en número de votos, el primer puesto ha sido para el D66. El líder del PVV, el famoso Geerts Wilders

² Fuente: De Volkskrant 20 de marzo de 2014 NRC Handelsblad 20 de marzo de 2014 Het Financieele Dagblad 20 de marzo de 2014 Ducht Nieuws 20 de marzo de 2014.

causó estupor a principios de la noche, cuando llevó a sus seguidores a corear "queremos menos marroquíes". Para el periódico "De Telegraaf", el comportamiento de Wilder ha excedido gravemente los límites de la decencia. "Es escandaloso".

El Primer Ministro Mark Rutte dijo que la acción de Wilders dejó "un mal sabor de boca", en particular, cuando dijo "nosotros nos ocuparemos de que haya menos marroquíes". En una entrevista posterior Rutte ha añadido "Mientras esta sea la opinión del PVV, no trabajaremos con este partido". Esta es la primera vez que el Primer Ministro se distancia públicamente del partido PVV.

Los partidos religiosos menores ChristenUnie y SGP han aumentado sus votos. ChristenUnie es ahora el mayor partido en Zwolle. En Vlissingen, los votantes del SGP eligieron su primer edil femenino. Este partido es fundamentalista.

En la ciudad de Rotterdam, el gran ganador ha sido el partido Rotterdam Habitable y el gran perdedor ha sido de nuevo PvdA.

El partido PvdA (socialdemócrata) de la coalición Gubernamental ha sido el gran perjudicado, no sólo ha perdido un 5%, sino que, sobre todo, ha perdido la ciudad de Ámsterdam, un bastión controlado por este partido desde 1949 y cuya pérdida ha sido especialmente dolorosa. Además, ha perdido mucho control en otras ciudades muy importantes del país como Rotterdam, La Haya y Groninga. Eindhoven es la única gran ciudad bajo el dominio del PvdA. La posición de su líder Dierik Samsom queda con ello muy en entredicho.

El otro partido de la coalición gubernamental, VVD (Liberal) también ha sufrido una pérdida muy considerable, ha pasado del 15% a poco menos del 12%. Sin embargo, el VVD sigue siendo el partido más grande en Amstelveen, Breda y en otros bastiones tradicionales. Tienen tres puntos porcentuales de pérdida, pero esta pérdida ha sido inferior a la de PvdA. El partido VVD conserva aún un peso considerable.

Otro gran partido dentro del tablero político holandés es el CDA (Democracia cristiana) que aunque ha perdido concejales, sus resultados parecen apuntar a una ligera esperanza de que pueda resurgir. Democracia Cristiana logró mantener su porcentaje de voto en torno al 14 %. Este partido es tradicionalmente fuerte en las zonas más rurales, donde la votación le es más favorable.

Del análisis de los resultados se pueden sacar cinco importantes conclusiones:

- La importancia de los partidos locales.
- Que los electores tienen memoria y la usan para castigar al Gobierno.
- Que conviene responsabilizarse en las decisiones gubernamentales, pero no demasiado. Esto ha sido muy beneficioso para D66.
- Que la coalición gubernamental está en el disparadero.
- El alto nivel de abstención que ha habido, casi un 50% de los electores no ha votado

CUMBRE DE SEGURIDAD NUCLEAR EN LA HAYA³

Los pasados días, 24 y 25 de marzo, la ciudad de La Haya ha sido la sede de la Cumbre de Seguridad Nuclear de 2014.

El día 24 por la tarde, el Primer Ministro holandés Marc Rutte inauguraba formalmente la Cumbre con un breve discurso en el que subrayó la necesidad de atajar el terrorismo nuclear.

Esta Cumbre, que se ha mantenido a puerta cerrada, ha reunido a 53 Jefes de Estado. Durante esos días, también se han reunido los líderes del G7 en la residencia oficial del Primer Ministro para discutir la forma de poder enfrentar la anexión rusa de Crimea.

La Cumbre ha supuesto la mayor operación de seguridad nunca antes organizada en los Países Bajos y un éxito en organización vial, no ha habido caos en el tráfico en la región del Randstad y La Haya.

En la mañana del lunes, antes de que comenzara la Cumbre, el Presidente de los EE. UU., Barack Obama, hizo un recorrido por la ciudad de Ámsterdam durante 90 minutos, visitando el Rijksmuseum y manteniendo conversaciones informales con el Primer Ministro holandés, Marc Rutte.

Un total de 35 países participantes en esta Cumbre han aceptado someterse a las normas de supervisión del Organismo Internacional de energía Nuclear que enviará misiones de técnicos para garantizar que se aplican las medidas de seguridad. Este compromiso ha sido impulsado por los tres países que han presidido las cumbres de Seguridad Nuclear celebradas hasta ahora: Estados Unidos (2010), Corea del Sur (2012) y los Países Bajos (2014) y entre los estados que los han firmado se encuentran países como Estados Unidos, Turquía y Ucrania, además de muchos otros.

No todos los países están satisfechos con los acuerdos alcanzados en la Cumbre. Así por ejemplo, Brasil y otros doce participantes opinan que mientras no se erradiquen las armas nucleares los procesos de la Cumbre de Seguridad Nuclear son cáscaras huecas. Entre las ausencias más importantes en la firma de los acuerdos están Rusia y China.

La aceptación de estas normas implica someterse a mecanismos de evaluación de expertos internacionales que analizarán si los estados firmantes disponen de procedimientos adecuados de seguridad nuclear.

En la conferencia de prensa final que dieron Rutte y Obama, Rutte dijo sentirse feliz de que dos tercios de los presentes apoyaran los nuevos acuerdos y desea que en el futuro puedan sentirse contentos el resto de los países. Obama dijo de la Cumbre, que había sido " verdaderamente agradable... "

Según la prensa holandesa, en las principales estaciones de trenes de La Haya fueron detenidos unos 50 activistas anti-armas nucleares que intentaban acercarse al World Forum Centrum. También fueron detenidas otras cuatro personas en una manifestación de protesta frente al estanco del Parlamento holandés.

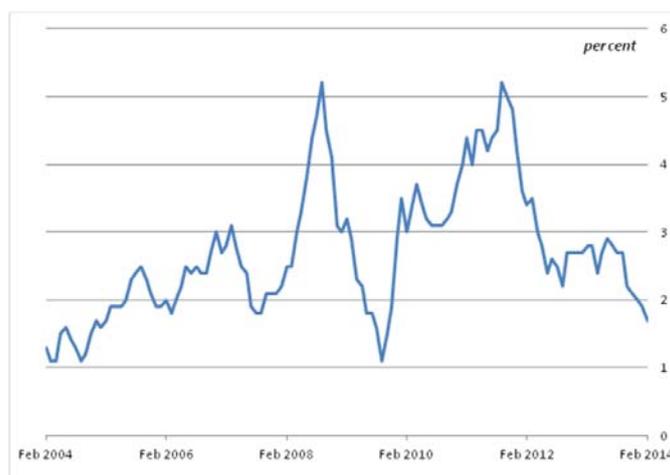
La próxima Cumbre de Seguridad Nuclear se celebrará en la ciudad de Chicago en 2016.

³ Fuente: Ducht Nieuws, Het Financieele Dagblad, NRC Handelsblad, 26 de marzo de 2014

REINO UNIDO

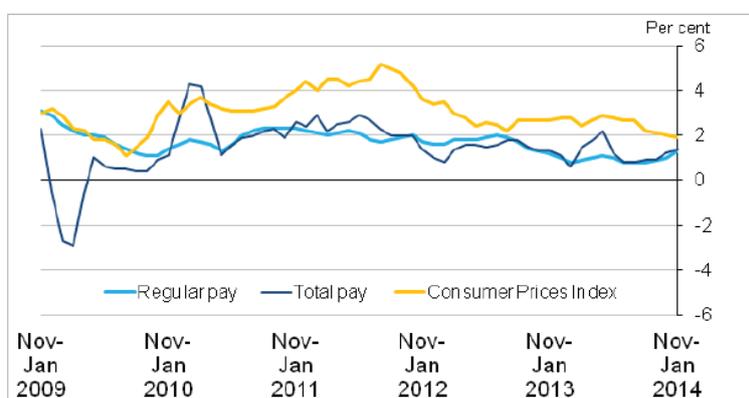
COMENTARIO GENERAL

El índice de precios al consumo (CPI) descendió en el mes de febrero de 2014 hasta el 1,7%, bajando desde el 1,9% registrado en enero de este mismo año. En el siguiente gráfico puede apreciarse la evolución del IPC durante los últimos 10 años.



Source: Office for National Statistics

En el siguiente gráfico se puede apreciar la evolución del salario medio total (incluidas bonificaciones), el salario básico (excluidas bonificaciones) y el IPC en el período noviembre-enero 2009 a noviembre-enero 2014.



Source: Office for National Statistics

En enero de 2014, el salario medio total se situaba en 479 libras semanales y el salario básico en 451 libras semanales.

En el período noviembre 2013 a enero 2014, el salario total de los asalariados en Reino Unido aumentó en un 1,4% con respecto al año anterior. En ese mismo período, el IPC se incrementó un 1,9%.

Presentación de los Presupuestos Generales para 2014-2015

El pasado 19 de marzo el Ministro británico de Economía, George Osborne, presentó en el Parlamento británico los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio presupuestario 2014-15.

El ministro inició su discurso manifestando que aunque la economía sigue en proceso de recuperación, incluso por encima de lo previsto, la inversión, la exportación y el ahorro siguen siendo insuficientes y que estos presupuestos pretenden apoyar a los trabajadores, a las empresas y a los ahorradores. Osborne ha recalcado que son unos presupuestos diseñados para potenciar una economía sólida.

Al comienzo de su discurso, George Osborne dio a conocer los nuevos datos de previsión económica revelados por la Oficina de Responsabilidad Presupuestaria (Office for Budget Responsibility):

- La previsión de crecimiento de Reino Unido para este año será del 2,7% y de 2,3% en 2015. Reino Unido está creciendo a mayor velocidad que el resto de países desarrollados.
- El déficit caerá en 2014 al 6,6% y al 5,5% en 2015. La deuda pública alcanzará el 74,5% del PIB. De continuar la actual tendencia, el déficit presupuestario anual desaparecerá en 2018-19.
- La inflación se mantendrá en un 2% tanto en el presente año como en el próximo.
- Creación de 1.5 millones de puestos de trabajo en los próximos cinco años, creciendo los salarios a mayor ritmo que la inflación.

No obstante, advirtió que se deberán tomar decisiones más drásticas e imponer recortes sociales puesto que el rápido crecimiento de la economía no será suficiente. Anunció más recortes en el gasto social, mantenimiento de la política actual de moderación salarial en el sector público y un mayor ahorro en la gestión ministerial.

Entre las medidas anunciadas en el ámbito sociolaboral destacan:

- Imposición de un tope en el gasto destinado a prestaciones sociales, excluyendo las pensiones y las prestaciones por desempleo, fijado en 119.000 millones para 2015-16, que se aumentará al ritmo de la inflación. Esta propuesta se llevará al Parlamento la próxima semana.
- Aumento del presupuesto de la Agencia Tributaria (Her Majesty's Revenues & Custom, HMRC) dirigido a luchar contra el fraude fiscal. También se incrementarán los controles sobre aquellos inmigrantes que solicitan prestaciones sociales a las que no tienen derecho, lo que supondrá un ahorro a los contribuyentes de 100 millones.
- Se duplica el número de puestos de trabajo-formación (apprenticeship) a través de ayudas a las PYMES, lo que significará un total de 100.000 nuevas plazas. Asimismo se desarrollará un programa de prácticas para titulados.
- Incremento del límite de ingresos mínimos exentos de impuestos a 10.500 libras.
- Se eximirá a las empresas del pago de cotizaciones por los trabajadores menores de 21 años.
- Ayuda de hasta 2.000 libras anuales para sufragar los gastos del cuidado de cada hijo menor de 12 años.
- Reforma de los planes de pensiones: los titulares de los planes de pensiones personales podrán disponer de sus fondos en cualquier momento, sin tener que esperar a la edad de jubilación y sin límite en la cuantía.

Otras medidas presentadas en los presupuestos son:

- Introducción de la nueva moneda de 1 libra que se pondrá en circulación en 2017.
- Se duplica el crédito disponible para las empresas (3.000 millones de libras) reduciendo los intereses en un tercio.
- Se extiende el programa Help to Buy (ayuda a la compra de la primera vivienda) hasta 2020.

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Tras la salida de los liberales del Gobierno, los otros tres partidos de la mayoría, el Partido Social Demócrata (PSD) y sus socios menores, la Unión Nacional para el Progreso de Rumanía (UNPR) y el Partido Conservador (PC), han superado el momento de crisis. En su intento de encontrar un nuevo aliado que le ayude a conseguir la mayoría parlamentaria, el primer ministro socialdemócrata Victor Ponta ha optado, según se esperaba, por la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía (UDMR), una presencia casi obligatoria en la estructura del poder desde mediados de los años 90. El nuevo ejecutivo no tendrá el mismo apoyo parlamentario que en el pasado, cuando la Unión Social Liberal (USL) contaba con una mayoría de casi el 70%.

Por esta razón, la nueva mayoría tendrá la misión difícil, si no imposible, de promover los proyectos importantes en el Parlamento, como la modificación de la Constitución o la regionalización. En general, el nuevo Gabinete de Ponta mantendrá los elementos clave del programa político de la USL, aunque aumenta el número de Ministerios. El PSD, la UNPR y el PC han mantenido a sus hombres del antiguo Gobierno, con algunos cambios en el caso del PSD, mientras que la UDMR se encargará de los dos ministerios que siempre ha querido encabezar, es decir, el de Cultura y el de Medio Ambiente. Las novedades, entre las cuales algunas son verdaderamente sorprendentes, se refieren a los Ministerios anteriormente dirigidos por los liberales. Entre las propuestas inéditas hechas por el primer ministro figuran los nombres de dos mujeres, la ex gran campeona de atletismo Gabriela Szabo, para el Ministerio de Juventud y Deportes y una graduada de Harvard, Ioana Petrescu, para el de Finanzas. El nombramiento de esta última representa una doble novedad: primera mujer ministra de Finanzas en la historia postcomunista y titular más joven de este Ministerio considerado muy importante. Otro nombre que figura en la lista de los jóvenes "técnicos" promovidos por el Gobierno es el del actor Bogdan Stanoevici, que asume el cargo de Ministro delegado para los Rumanos de la Diáspora. El Ejecutivo cuenta con cuatro Viceprimeros ministros, uno por cada partido de la nueva mayoría.

En cuanto a su nuevo Gabinete, el primer ministro Ponta ha declarado que quiere recuperar la estabilidad política después de algunas semanas de tensiones e interrupciones en la actividad del Gobierno. Hablando de sus objetivos, Ponta ha mencionado, entre otros, un crecimiento económico sólido, igual que en 2013, así como la mejora del nivel de absorción de los fondos europeos.

El 26 de marzo concluyó la presentación de candidaturas al Parlamento Europeo que podrán ser impugnadas hasta el 16 de abril. Como era de esperar, todos los partidos en el Parlamento adelantaron listas completas con los aspirantes a los 32 cargos de eurodiputados a los que Rumanía tiene derecho. La alianza de izquierda, integrada por el PSD, la Unión Nacional Para el Progreso de Rumanía y el Partido Conservador, en el poder, el compañero de ésta en el ejecutivo, la UDHR, la oposición liberal y la demócrata liberal, mantuvieron para los escaños elegibles en las listas, nombres que han confirmado en el actual mandato las esperanzas de los jefes de partido. De hecho, es muy posible que los socialdemócratas Corina Cretu y Catalin Ivan, las liberales Norica Nicolai y Adina Valean, o Theodor Stolojan del PDL, y Iuliu Winkler por parte de la UDHR, sigan integrando el futuro Legislativo comunitario.

Además entra como nueva formación con representación desde 2012 en el Parlamento de Rumanía, el PPDD, populista, que encabeza la lista con su presidente fundador, la ex estrella de televisión, Dan Diaconescu. Además de estas formaciones, presentaron listas de candidatos también varios partidos extraparlamentarios, como el Partido Nacional

Campesino Cristiano y Demócrata, partido más importante en el gobierno de coalición de finales de los años 90, y los recién aparecidos El Movimiento Popular, la Nueva República y la Fuerza Cívica-todos cercanos al presidente Traian Basescu. La izquierda es también representada por la Alianza Socialista, el Partido de la Justicia Social y el Partido Ecologista. También en calidad de formación independiente presentó su lista de candidatos la Asociación Nacional de los Agricultores.

Si a principios de los años 2000, el Partido Rumanía Grande, nacionalista populista, era la segunda fuerza política del país, hoy por hoy queda fuera del Parlamento de Bucarest pero sigue siendo una formación de interés. Enemigos declarados, el fundador del partido, Corneliu Vadim Tudor y el antiguo alcalde de la ciudad de Cluj, Gheorghe Funar, presentaron bajo la misma sigla, listas rivales. La Oficina Electoral Central decidirá cual de éstas figurará en las papeletas de votación. Entran en la carrera de las elecciones europeas también varios candidatos independientes.

Situación económica

El programa del nuevo Ejecutivo, presentado por el Primer Ministro Victor Ponta ante los senadores y los diputados, está destinado, en primer lugar, a simplificar los trámites fiscales y a mejorar la competitividad en el entorno empresarial. Así, el Gobierno quiere reducir el IVA del 24% (adoptado en verano de 2010) al 19%, pero únicamente si el marco fiscal-presupuestario lo permite. Además, según declara el primer ministro, se analizará la posibilidad de aplicar la disminución del IVA al 19% para algunas categorías de productos alimentarios básicos.

Esta medida podría estimular a los productores internos y disminuir la evasión fiscal en el sector alimentario, según ha destacado el primer ministro. También en función del marco fiscal-presupuestario, habrá cambios en la recaudación de impuestos. Por ahora se mantiene el nivel del 16%, pero posteriormente se aplicará un impuesto diferenciado sobre la renta, del 8, 12 y 16%, en función de los niveles de renta. El nuevo programa también prevé adoptar la media europea para los pagos de las deudas al Estado como resultado de la concesión de activos y aplicar exenciones del impuesto sobre el beneficio reinvertido en maquinaria y equipos tecnológicos. También está previsto disminuir las contribuciones sociales en un 5% para los empleadores, en la medida en que la situación financiera lo permita.

Además, se simplifica el marco legislativo y también el de los impuestos, es decir, disminuyen los gastos de administración y fiscalidad a través de la eliminación de algunos requisitos de tasas, aprobaciones y autorizaciones. Una de las nuevas previsiones se refiere al concepto de desempleo parcial que permitiría sumar, por un determinado periodo, el salario por el trabajo a tiempo parcial y una parte de la prestación por paro. La aplicación del sistema facultativo de pensiones según la contribución conjunta del empleado y del empleador también figura en el programa del Ejecutivo.

Situación social

Las autoridades rumanas han anunciado que la pensiones de más de 230.000 jubilados aumentarán en unos 63 lei, esto es 14 euros, desde el final del mes de marzo. Por otra parte, la oposición declara que se trata de «una mentira electoral» y que desde el pasado mes de noviembre de 2013, el Gobierno había sido obligado por el Tribunal Constitucional a volver a calcular las pensiones, por haber aplicado un índice de corrección erróneo.

Más de 230.000 rumanos que se jubilaron después del 1 de enero del año 2011, recibirán subsidios mayores con casi un aumento de 63 lei, tras la aplicación del índice de corrección y la suplementación del punto de pensión, según ha anunciado en una conferencia de prensa, la titular de Trabajo, Rovana Plumb. La Ministra ha precisado que se trata de una

diferencia relativa a los meses de noviembre y diciembre del año 2013. «Tal vez, en cifras absolutas, el aumento promedio, de 63 lei por pensión no sea tan espectacular», ha declarado la Ministra, añadiendo que «hizo falta que se aplicara correctamente este índice de corrección para que se asegurara una mejor correlación entre los ingresos salariales obtenidos anteriormente y la pensión actual».

En realidad se trata de un nuevo cálculo de las pensiones, decidido en el pasado mes de diciembre por el Gobierno, en base a una decisión del Tribunal Constitucional del mes de noviembre del año 2013.

El Tribunal Constitucional hizo constar que el Ejecutivo se había equivocado en la aplicación del índice de corrección. Este índice representa uno de los componentes que se tiene en cuenta en el cálculo de las pensiones y, conforme con el Tribunal Constitucional de Rumanía, éste fue inferior a los años anteriores. El jefe del gobierno socialdemócrata, Victor Ponta admite que el nivel de las pensiones es inferior a las necesidades de los jubilados, pero ha subrayado que por el momento se trata de recuperar las pérdidas sufridas en el período 2009-2011.

Las declaraciones del Primer Ministro han despertado las críticas de la oposición. Hace poco, aliados de los social demócratas en el gobierno, los liberales han declarado que la hipocresía y la demagogia de los líderes del PSD es mayor ya que éstos saben muy bien que el nuevo cálculo de más de 200.000 pensiones fue decidido mediante ordenanza de urgencia el pasado mes de diciembre de 2013 y que la antigua titular del Ministerio de Trabajo, la liberal Mariana Campeanu se implicó seriamente en la aplicación de dicha medida. El PNL ha declarado que el primer ministro Ponta asume méritos indebidos cuando habla del aumento de las pensiones. También desde la Oposición, el PDL, en la voz de la diputada Claudia Boghicevici, otra antigua titular de Trabajo declara que el anuncio respecto al aumento de las pensiones es una mentira electoral, dado que hace cinco meses el Tribunal Constitucional obligó al gobierno a calcular nuevamente las pensiones tras haberse equivocado en la aplicación del índice de corrección.

Boghicevici añade que «otra mentira electoral transmitida por el Primer Ministro Ponta y la titular de Trabajo, Rovana Plumb, se relaciona con el reajuste anual de las pensiones. De este modo, el Gobierno se vería obligado, por una ley emitida en tiempos del gobierno del PDL, a efectuar el reajuste anual de las pensiones en función de la tasa de la inflación y la mitad del crecimiento real del salario promedio. En un año electoral tenso a causa de las europeas del próximo mes de mayo y las presidenciales del próximo mes de noviembre, semejantes contragolpes llegarán a ser algo habitual».

EL NUEVO GOBIERNO RUMANO**(5 de marzo de 2014)**Primer Ministro; **VICTOR PONTA**

Vice Primer Ministro y Ministro de Desarrollo Regional

Vice Primer Ministro y Ministro de Interior

Vice Primer Ministro y Ministro de Agricultura

Vice Primer Ministro y Ministro de Cultura

Ministro de Justicia

Ministro de Asuntos Exteriores

Ministro de National Defensa

Liviu Dragnea
Gabriel Oprea
Daniel Constantin
Kelemen Hunor
Robert Cazanciuc
Titus Corlatean
Mircea Dusa

MINISTRO DE TRABAJO Y ASUNTOS FAMILIARES

Ministro de Medio Ambiente y Cambio Climático

Ministro de Salud

Ministro de Juventud y Deporte

Ministro de Educación Nacional

Ministro de Economía

Ministro de Fondos Europeos

Ministro de Finanzas Públicas

Ministro para la Sociedad de la Información

Ministro de Transportes

Ministro delegado para El Presupuesto

Ministro delegado para Educación Superior

Ministro delegado para PYMEs, Comntexto empresarial y Turismo

Ministro delegado para el Parlamento

Ministro delegado para la Energía

Ministro delegado para Ríos y Florestas

Ministro delegado para el diálogo social

Ministro delegado para los Rumanos en el Exterior

ROVANA PLUMB
Attila Korodi
Nicolae Banicioiu
Gabriela Szabo
Remus Pricopie
Constantin Nita
Eugen Teodorovici
Ioana Petrescu
Alexandru Razvan Cotovelea
Dan Sova
Liviu Voinea
Mihnea Costoiu
Florin Jianu
Eugen Nicolicea
Razvan Nicolescu
Doina Pana
Aurelia Cristea
Bogdan Stanoevici

MINISTRA DE TRABAJO Y ASUNTOS FAMILIARES**ROVANA PLUMB**

Nació el 22 de junio de 1960 en Bucarest.

Estudios en la Academia de Estudios Económicos (1987). Comercio Internacional - Instituto Rumano de Gestión (1994). Gestión del cambio y de la innovación - University College (Dublín, 1999). Gestión estratégica - Universidad George Washington (EE.UU., 1999). Ampliación de la UE y nuevas tendencias de evaluación de la conformidad (Portugal, 2002).

Especialización en problemas relacionados con la protección del consumidor (Grecia, 2003).
Doctorado en gestión de sistemas industriales (2004).

Ingeniera en prácticas (1984-1992); Directora Comercial de la empresa Miraj SA (1992-1994); Presidenta de la empresa Gerovital Cosmetics SA (1995-2000).

Miembro del PDSR (Polo Democrático Social de Rumanía) desde 1994; Miembro del Consejo Nacional del PDSR (desde 1998); Miembro de la Mesa de Coordinación del PSD (Partido Socialdemócrata) (desde 2004); Presidenta de la Organización de Mujeres del PSD (desde 2005); Vicepresidenta del PSD (desde abril de 2005).
Diputada del Parlamento rumano (2004-2007).

Secretaria de Estado, Presidenta de la Autoridad Nacional para la Protección del Consumidor del Gobierno de Rumanía (2001-2004). Miembro del Women Executive Board del PSE (desde 2006). Miembro de Prosafe (Product Safety Enforcement Forum of Europe) (desde 2003). Miembro de la Internacional Socialista de Mujeres (desde 2005). Caballero de la Orden Nacional por Servicios Leales (Rumanía).

En el anterior Gobierno ocupaba la cartera de Medio Ambiente y Cambio climático.

VENEZUELA

CINCO SINDICALISTAS EN PROMEDIO SON ASESINADOS AL MES⁴

La violencia no solo ha trastocado las barriadas, las zonas urbanas y las cárceles, también dirigentes sindicales han sido blanco de actos violentos y víctimas de homicidios por plazas de trabajo.

De acuerdo con un estudio elaborado por el Observatorio Venezolano de Conflictividad Social, en el año 2013 fueron asesinados 59 trabajadores sindicalistas.

Aunque la cifra disminuyó en comparación a 2012, cuando hubo 77 homicidios a gremialistas sindicales. En promedio se registran mensualmente cinco asesinatos.

El estudio reveló que la mayoría de los grupos que incurren en este tipo de delito, no tienen que ver con el entorno sindical.

"Son personas que no tienen trayectoria como gremialistas, ni que luchan por las reivindicaciones sociales y económicas de los empleados. Proviene de sectores populares y en muchos casos son pranes (capos) de las cárceles que extorsionan y piden cuotas de participación en las obras hasta de 50%. Exigen que incorporen en la nómina a sus amigos y exigen ciertas cantidades de sueldos, de lo contrario los asesinan", explicó Marco Antonio Ponce, coordinador de la referida organización.

El 83% de los sindicalistas asesinados son del sector construcción y el resto pertenecen a los sectores petrolero, transporte, alimentos y eléctrico. Los estados Bolívar, Carabobo, Distrito Capital y Falcón son los que registran el mayor número de asesinatos contra los representantes de esta área". Ninguno de los homicidios ha sido esclarecido policialmente y están bajo el manto de la impunidad.

El estado Miranda también ha registrado episodios violentos por puestos de trabajo en las obras del Metro de Los Teques. En marzo del año pasado, un trabajador fue asesinado por un grupo de sujetos que exigían su inclusión en las obras correspondientes a la línea. En ese hecho hubo otros tres hombres heridos que aspiraban un puesto.

Hace apenas mes y medio un representante sindical de la empresa de Agua Mineral Royal en Carrizal, estado Miranda, fue asesinado de varios tiros.

Por su parte, Juan García, dirigente sindical de las obras de la Misión Vivienda en Ciudad Tiuna, destacó que pranes de las cárceles de Yare y de Tocuyito lideran extorsiones para ganar dinero, no solo en obras del gobierno, sino también contra empresarios.

"En la región central del país, estos grupos armados exigen más del 70% de los dividendos que le corresponde a cada obrero. Es una especie de vacuna que cobran. Estas mafias no han podido detenerse. He visto cómo en las obras de Misión Vivienda, hay grupos que amenazan a otros para entrar o para exigir cuotas de liderazgo dentro de las organizaciones. Hay quienes cobran a los trabajadores para que ingresen en la nómina", dijo García.

⁴ FUENTE: El Universal 01 de marzo de 2014.

SEGURIDAD SOCIAL

BÉLGICA

LAS PRESTACIONES DE INSERCIÓN PARA JÓVENES: APLICACIÓN DEL LÍMITE DE SU DURACIÓN⁵

El sistema de prestaciones de inserción, anteriormente denominado “de espera”, fue reformado mediante el Real Decreto de 28/12/2011, que entró en vigor el 1 de enero de 2012. Algunas de las modificaciones introducidas, entre las que destaca la limitación de su duración, producirán efectos a partir de 1 de enero del año próximo.

En efecto, a partir del 1 de enero de 2015 tendrá aplicación práctica la limitación a tres años del cobro de las prestaciones de inserción a las que tienen derecho los jóvenes menores de 30 años que hayan terminado sus estudios y estén buscando empleo.

La aproximación de esta fecha está levantando los ánimos en diversos sectores de la sociedad y también de algunos políticos, ya que va a suponer que numerosos jóvenes (unos 50.000, según los sindicatos) queden excluidos del sistema y por tanto dejen de percibir la prestación. La región de Valonia será la más afectada.

Entre los políticos en desacuerdo con esta medida destaca la Ministra de Asuntos Sociales y Salud Pública, quien ha anunciado que, si tras las elecciones generales del próximo 25 de mayo el PS (Partido Socialista, al que pertenece) forma parte de la mesa de negociaciones para la constitución de un nuevo gobierno, planteará a los futuros interlocutores gubernamentales la renegociación de dicha medida.

De forma resumida, las principales modificaciones introducidas en el régimen de las prestaciones de inserción son las siguientes:

- Con carácter previo al disfrute de las prestaciones, los jóvenes que hayan finalizado sus estudios deberán, cualquiera que sea su edad, haber cumplido un período de espera de 310 días de duración.
- Las prestaciones de inserción profesional tienen una duración de 36 meses como máximo, prorrogables en determinadas circunstancias.

Breve descripción del sistema

Esta prestación, mediante la que la ONEM (Oficina Nacional de Empleo) ayuda económicamente a los jóvenes no sujetos a escolaridad obligatoria, fue introducida por primera vez en el sistema belga del seguro de desempleo en 1945 (en aquel momento se denominaba prestación de desempleo tras la conclusión de estudios de enseñanza profesional). Posteriormente, en 1951, se amplió a cualquier aprendizaje reconocido. Aunque sin límite de edad, la admisión para beneficiarse de estas prestaciones de paro fue muy limitada hasta 1968, año en el que se ampliaron las condiciones de admisión a diferentes enseñanzas y niveles.

Las “prestaciones de espera” (antecedente de las actuales prestaciones de inserción profesional), determinadas sobre la base de un salario teórico, aparecieron en 1982, reemplazando de facto a las prestaciones de paro en base a los estudios. Tenían acceso a ellas los jóvenes que viviesen solos o en un núcleo familiar, pero sin cargas familiares. Hasta 1992 no se concedieron a los cabeza de familia con personas a cargo.

⁵ Fte.: ONEM, FGTB, DES FAITS & DES CHIFFRES et R.V.A.

Por su parte, la evolución del denominado “periodo de espera” (ahora “período de inserción”) ha estado siempre íntimamente ligada a las medidas de restricción presupuestarias destinadas a reducir el déficit público. Así, desde los años 80 se ha ido ampliando su duración para evitar cualquier desequilibrio en el presupuesto destinado al seguro de desempleo.

Condiciones del derecho a las prestaciones de inserción

Para tener derecho a las prestaciones de inserción deben cumplirse las siguientes condiciones:

- No estar sometido de forma obligatoria al sistema escolar. La escolaridad obligatoria finaliza a los 18 años de edad.
- Haber terminado determinados estudios o prácticas profesionales en centros reconocidos oficialmente. Esto último supone haber finalizado el año escolar completo hasta el 30 de junio, siempre que se demuestre que el joven ha asistido a las clases con regularidad, ha realizado las prácticas requeridas y se ha presentado a los exámenes.
- No realizar ningún tipo de actividad complementaria relacionada con los estudios ya cursados (exámenes, prácticas, proyectos de fin de estudios, etc.).
- Haber terminado un período de inserción profesional de 310 días de duración. Este período se inicia el primer día de agosto posterior a la fecha de finalización de los estudios. Se está exento de este período cuando se ha realizado ya un aprendizaje industrial, en cuyo caso el cobro de las prestaciones de inserción se inicia inmediatamente después de la finalización del aprendizaje.
- Estar inscrito como demandante de empleo y haber buscado empleo activamente durante el período de inserción profesional, habiendo obtenido al menos dos valoraciones positivas a tal fin por parte de la ONEM.
- Ser menor de 30 años.

Obligaciones durante el período de inserción profesional

Durante el período de inserción profesional no se puede rechazar un empleo adecuado, una formación profesional o un contrato de primer empleo. Esto significa:

- Estar disponible para el mercado de trabajo y en disposición de aceptar cualquier empleo o formación profesional adecuados.
- Presentarse ante un empleador en relación con las ofertas que le sean enviadas por el servicio de empleo competente.
- Acudir a las convocatorias de que sea objeto por parte del servicio de empleo o de formación profesional competentes.

En caso de incumplimiento de alguna de las anteriores obligaciones, los días anteriores al rechazo de una oferta de empleo o a la no comparecencia a las convocatorias oportunas no serán computados a efectos del período de inserción profesional.

Duración de las prestaciones

Actualmente, las prestaciones de inserción cubren un periodo máximo de 36 meses. El período de 36 meses se computa a partir del día del reconocimiento del derecho a las prestaciones de inserción. Pasado ese tiempo, si el joven no ha encontrado empleo, queda excluido de las prestaciones y sin ningún ingreso.

No obstante, la concurrencia de diversas situaciones sobrevenidas durante el período de los 36 meses citados puede dar lugar a la interrupción del cobro de las prestaciones y a su reinicio posterior. Este es el caso de las siguientes situaciones:

- la realización de un trabajo por cuenta ajena a tiempo completo;
- el desempeño de una ocupación no sujeta a la seguridad social de los trabajadores por cuenta ajena (por ejemplo, una actividad como autónomo o como funcionario);
- la realización de un trabajo a tiempo parcial sin prestación de ingresos mínimos;
- el período de percepción de prestaciones derivadas de una suspensión de la carrera profesional o de una reducción del tiempo de trabajo;
- la convivencia en el extranjero con un militar belga desplazado;
- el reinicio de estudios sin percibir prestaciones.

Además, cuando el derecho al cobro de las prestaciones durante 36 meses se ha agotado, existe la posibilidad de beneficiarse de un período complementario de 6 meses si en el momento de solicitar este derecho adicional se cumplen simultáneamente las siguientes condiciones:

- continuar cumpliendo los requisitos exigidos para el cobro de las prestaciones ordinarias;
- acreditar la realización de 156 días de trabajo por cuenta ajena durante los 24 meses anteriores a la solicitud

Importes de las prestaciones de inserción desde el 26/9/2013

Los importes, que constituyen cantidades a tanto alzado, se determinan en función de la situación familiar y de la edad del beneficiario.

	Importes brutos/día	Importes brutos/mes
Persona que forma parte de un núcleo familiar y tiene cargas familiares	42,53 €	1.105,78 €
Persona que vive sola		
mayor de 21 años	31,46 €	817,96 €
entre 18 y 20 años	18,99 €	493,74 €
menor de 18 años	12,09 €	314,34 €
Persona que forma parte de un núcleo familiar, sin cargas familiares		
• “Prestación ordinaria”		
mayor de 18 años	16,36 €	425,36 €
menor de 18 años	10,25 €	266,50 €
• “Prestación especial” (1)		
mayor de 18 años	17,44 €	453,44 €
menor de 18 años	10,86 €	282,36 €

(1) Cuando el cónyuge es perceptor únicamente de una “renta de sustitución” (prestaciones de desempleo, de incapacidad, etc.)

En resumen, tras la última reforma, las diferencias principales entre el antiguo y el nuevo sistema son: que el periodo de inserción profesional previo al cobro de las prestaciones ha aumentado hasta 310 días y que la duración del derecho a las mismas se ha limitado a 3 años, lo que dará origen a la exclusión comentada al principio de este artículo.

Por lo tanto, los jóvenes estudiantes, una vez finalizados sus estudios, deben, sea cual sea su edad y antes de solicitar dichas prestaciones, haber concluido un periodo de inserción profesional de 310 días de duración. Mientras tanto, los jóvenes sólo tienen derecho a percibir las prestaciones familiares.

Dentro del conjunto de las modificaciones introducidas se han previsto algunas reglas derogatorias, que se aplican a los jóvenes trabajadores con cargas familiares, a los que viven solos, o a los denominados “cohabitants privilégiés”: (desempleados que conviven con su pareja y cuyos únicos ingresos provienen de la denominada “renta de sustitución”, importe que suple a la remuneración por trabajo, como es el caso de las prestaciones de desempleo o las prestaciones por incapacidad laboral).

EL ESTATUTO SOCIAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO: DERECHOS Y OBLIGACIONES⁶

Introducción

El estatuto social de los trabajadores autónomos belgas constituye un régimen especial creado por el Real Decreto nº 38, de 17 de julio de 1967, y desarrollado por el Real Decreto de 19 de diciembre de 1967. Ambas normas incluyen los derechos y las obligaciones del trabajador autónomo en el ámbito social.

Sujetos incluidos

El trabajador autónomo.

El concepto hace referencia a toda persona física que ejerza en Bélgica una actividad profesional ajena a la derivada de un contrato de trabajo y de una relación estatutaria de funcionario público.

El auxiliar (“aidant”).

El estatuto social lo define como aquella persona que ayuda o suple a un trabajador autónomo en el ejercicio de su profesión sin estar ligada a él por un contrato de trabajo. El auxiliar no debe tener necesariamente parentesco con el trabajador autónomo.

El cónyuge auxiliar de un trabajador autónomo y también su pareja de hecho legalmente reconocida. Se incluyen en esta categoría a quienes:

- Realizan regularmente o durante 90 días al año, como mínimo, una actividad laboral auxiliar del autónomo.
- No realizan una actividad profesional que determine su inclusión en un régimen de Seguridad Social que otorgue una protección social como mínimo equivalente a la del estatuto de los trabajadores autónomos

⁶ Fte.: Instituto Nacional de Seguros Sociales para Trabajadores Autónomos (INASTI)

Obligaciones

- Inscribirse en una Caja de Seguros Sociales, lo que equivale a darse de alta en el régimen de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos desde el primer día del inicio de la actividad. El incumplimiento de esta obligación es sancionado con una multa de 500 hasta 2.000 €. Por otra parte, el INASTI, cuando tenga conocimiento del incumplimiento de esta obligación puede requerir al autónomo su alta en un plazo de 30 días. En caso de incumplimiento, el INASTI puede proceder al alta de oficio del trabajador autónomo en la Caja Nacional Auxiliar.
- Afiliarse a una mutualidad. La afiliación se hace efectiva al mismo tiempo que el alta en una de las Cajas de Seguros Sociales.
- Cotizar a la Seguridad Social belga. La base de cotización se fija a partir de los ingresos obtenidos por el ejercicio de la actividad profesional (ingresos brutos, descontando los gastos profesionales, conforme a la normativa del impuesto sobre la renta). Los ingresos que se toman como referencia son los correspondientes al ejercicio impositivo del tercer año civil inmediatamente anterior a aquél en que se deben pagar las cotizaciones. Así, por ejemplo, la base de cotización para el ejercicio impositivo de 2014 se determina a partir de los ingresos profesionales correspondientes a 2011. El sistema de cotizaciones descrito anteriormente no solamente se aplica al trabajador autónomo que realiza actividades a tiempo completo, sino igualmente a los trabajadores autónomos que realizan una actividad a título complementario en situaciones de pluriempleo (actividad principal como trabajador por cuenta ajena) o en otras situaciones (por ejemplo, la jubilación). El cálculo de la base de cotización anteriormente señalado no es aplicable al inicio o reanudación de una actividad como trabajador autónomo. En estos supuestos se aplica una base de cotización provisional durante tres años que se regulariza posteriormente con el fin de ajustarla a los ingresos profesionales reales.

Finalmente conviene destacar que la comisión de dispensas del pago de cotizaciones puede eximir de esta obligación al trabajador autónomo que se encuentra en una situación de necesidad o similar. A estos efectos, se tienen en cuenta a los ingresos profesionales, el importe de las deudas, los gastos extraordinarios derivados del ejercicio de la profesión, la composición del hogar familiar, etc. La dispensa puede ser total o parcial.

Derechos

La acción protectora del régimen de los trabajadores por cuenta propia comprende las siguientes prestaciones: los subsidios familiares, la asistencia sanitaria, las prestaciones económicas en situaciones de incapacidad para el trabajo y de riesgo durante el embarazo, los cheques-servicios, las ayudas por maternidad, la jubilación y el seguro en caso de quiebra. El cónyuge y la pareja de hecho legalmente reconocida que auxilian al trabajador autónomo se benefician de una acción protectora que incluye la asistencia sanitaria, la prestación de jubilación, las prestaciones familiares, la prestación de incapacidad laboral y las de maternidad e invalidez (el seguro en caso de quiebra no está incluido).

El contenido de las anteriores prestaciones es el siguiente:

1. Prestaciones de protección a la familia

Entre estas prestaciones se incluyen:

- la prestación por nacimiento de hijos;
- la prima por adopción de hijos;
- las prestaciones familiares ordinarias por hijo a cargo, cuya cuantía varía en función del número de hijos y de sus edades;
- las prestaciones familiares con mejoras en su cuantía. Completan o sustituyen las prestaciones ordinarias en los siguientes casos: hijos discapacitados, hijos de padres o

madres discapacitados, hijos de padres o madres discapacitados que sean trabajadores activos, huérfanos, hijos de desempleados perceptores de prestaciones (con un mínimo de 6 meses en paro) que inician una actividad por cuenta propia, hijos de pensionistas e hijos de familias monoparentales.

2. Asistencia sanitaria

Los requisitos exigidos para acceder a la asistencia sanitaria son los siguientes:

- Estar afiliado a una mutualidad
- Haber cotizado la Seguridad Social durante el año de referencia. Este es el año que se toma en consideración para el cálculo de las cotizaciones, es decir, el tercer año civil que precede al año en curso.

Esta prestación asegura al trabajador autónomo asistencia frente a pequeños riesgos (gastos correspondientes a consultas médicas, medicamentos, etc.) y contra los riesgos de mayor entidad (servicios hospitalarios e intervenciones quirúrgicas). Las personas a cargo que reúnen las condiciones para tener derecho a la asistencia sanitaria son: el cónyuge, la pareja de hecho y los hijos menores de 25 años. El importe de los costes reembolsados por las mutualidades se determina en función de vaháremos fijados reglamentariamente.

Algunos asegurados, así como las personas a su cargo, pueden beneficiarse de un reembolso mayor por parte de la Mutualidad debido a su situación económica. Se trata de los viudos y viudas, inválidos, pensionistas, huérfanos beneficiarios del ingreso garantizado para personas de edad avanzada (Grapa), beneficiarios de prestaciones por discapacidad o padres de discapacitados que tienen derecho a prestaciones familiares complementarias.

3. Prestaciones en metálico en caso de incapacidad laboral

El trabajador por cuenta propia tiene derecho a prestaciones en metálico en situaciones de incapacidad laboral si reúne los siguientes requisitos:

- estar afiliado a una mutualidad;
- acreditar que ha abonado las cotizaciones mínimas requeridas como titular del seguro de enfermedad durante el segundo y tercer trimestre civil anterior a la fecha de inicio de la incapacidad laboral;
- haberse sometido a un reconocimiento médico de incapacidad para el trabajo en los 28 días siguientes al inicio de la misma;
- presentar un certificado de alta en el seguro de enfermedad e invalidez;
- haber superado un periodo de carencia de 6 meses o ser dispensado del mismo;
- demostrar que ha conservado el estatuto de trabajador por cuenta propia de manera ininterrumpida
- La duración de las prestaciones en metálico es la siguiente:
- durante el primer mes de incapacidad laboral el trabajador autónomo no tiene derecho a prestaciones;
- a partir del segundo mes hasta el duodécimo mes de la incapacidad laboral tiene derecho a una prestación;
- si la incapacidad laboral persiste una vez transcurrido un año desde su inicio, el asegurado tiene derecho a una prestación de invalidez. El trabajador autónomo que como consecuencia de una enfermedad o una discapacidad no puede reincorporarse a su actividad laboral debe tener un grado mínimo de incapacidad para el trabajo de al menos un 66%. Si el asegurado tiene personas a cargo y necesita la asistencia de un tercero, tiene derecho a un suplemento.

Finalmente, es de reseñar que:

- el derecho a prestaciones de invalidez en metálico cesa cuando se alcanza la edad de la jubilación (en la actualidad a los 65 años)
- la cuantía del subsidio disminuye cuando el asegurado también tiene derecho a otras prestaciones sociales
- se aplica una reducción del 10% a las prestaciones por incapacidad laboral cuando esta situación es comunicada fuera de plazo.
- Los trabajadores por cuenta propia no están cubiertos contra las enfermedades profesionales. Sin embargo, si la enfermedad tiene un vínculo causal con la exposición al amianto durante el ejercicio de la actividad profesional, el trabajador autónomo puede dirigirse al Fondo de protección contra el amianto para solicitar una indemnización específica.

4. Prestaciones de maternidad

La excedencia por maternidad

La trabajadora autónoma y la cónyuge de un trabajador autónomo o pareja de hecho legalmente reconocida auxiliares tienen derecho a una excedencia por maternidad de ocho semanas, que se amplía con una semana en el caso de parto múltiple. Durante el período de excedencia por maternidad no se puede ejercer ninguna actividad profesional. La excedencia prenatal obligatoria se inicia una semana antes de la fecha prevista del parto y la excedencia postnatal obligatoria es de dos semanas después del parto. La excedencia por maternidad opcional de 5 semanas se puede tomar libremente antes o después del parto, como máximo cinco o siete días antes o después del parto, aunque dentro de un plazo máximo de 23 semanas siguientes al parto. En caso de hospitalización prolongada del hijo, el período de excedencia puede prolongarse durante el número de semanas completas de su hospitalización, con un máximo de 24 semanas.

Las prestaciones de maternidad en metálico

Las trabajadoras autónomas antes mencionadas también tienen derecho a prestaciones de maternidad en metálico de cuantía fija calculadas por semana, que se pagan un mes después de la última semana de excedencia postnatal de maternidad.

Para percibir la prestación de maternidad es necesario estar afiliada a una mutualidad, haber superado un período de carencia de 6 meses o estar exenta del mismo, haber cotizado interrumpidamente a la seguridad social como titular del seguro y poder demostrar que el pago de las cotizaciones ha sido efectuado puntualmente antes del nacimiento del derecho o prestar un certificado de exoneración del pago de las cotizaciones y haber interrumpido el ejercicio de la actividad profesional durante el período cubierto por las prestaciones de maternidad. También se benefician de estas prestaciones las mujeres que se encuentran en situación de incapacidad laboral.

Los cheques-servicios como protección de maternidad

Las trabajadoras por cuenta propia tienen derecho a 105 cheques-servicios gratuitos que pueden utilizarse durante 8 meses. Esta ayuda, cuyo fin es facilitar una mejor conciliación entre la vida profesional y privada, debe solicitarse a la Caja de Seguros Sociales y permite únicamente retribuir la ayuda de un tercero en la realización de tareas domésticas.

5. Protección ligada a la adopción

Tanto el padre como la madre tienen derecho a una licencia en caso de adoptar un niño. El permiso se disfruta durante 4 semanas en caso de adopción de un niño de 3 hasta 8 años y durante 6 semanas cuando el niño es menor de 3 años. El período de permiso es doble

cuando se trata de un niño discapacitado. Además de este permiso, el beneficiario tiene derecho a una prestación económica de cuantía fija pagada por la mutualidad antes de que se empiece a disfrutar la licencia por adopción.

6. Permiso temporal en caso de cuidados paliativos y de cuidados a un niño gravemente enfermo

El trabajador autónomo tiene derecho a una licencia y a un subsidio cuando presta cuidados paliativos a un familiar (hijo, cónyuge o pareja de hecho) por enfermedad avanzada e incurable en fase terminal. La solicitud para la licencia debe presentarse a la Caja de Seguros Sociales dentro de las 4 semanas siguientes a la fecha de interrupción de la actividad profesional. La cuantía de la prestación en metálico equivale al doble de la cuantía mensual mínima de una pensión de jubilación para una persona sin cargas familiares.

El trabajador autónomo responsable de cuidar a un niño gravemente enfermo que reúne los requisitos para conservar sus derechos en materia de pensión de jubilación puede ser eximido de la obligación de cotizar a la Seguridad Social. No obstante, no existe una prestación en metálico para este tipo de cuidados.

7. Prestaciones de jubilación y para supervivientes

Pensión de jubilación

La edad normal de jubilación para los hombres y mujeres es de 65 años. Los trabajadores por cuenta propia tienen también derecho a una pensión de vejez anticipada siempre y cuando hayan cumplido determinadas condiciones de edad y de vida laboral mínimas. La edad mínima de acceso a la jubilación anticipada, que en 2012 estaba fijada en 60 años, aumentó en seis meses a partir de enero de 2013 y luego en 6 meses por año, hasta alcanzar la edad de 62 años en 2016. El requisito en materia de vida laboral también aumenta progresivamente durante el periodo de transición (2013 a 2016) para pasar de 35 a 40 años. Sin embargo existen excepciones a esta regla en el caso de vida laboral larga. Desde enero de 2014 se dejó de aplicar un coeficiente reductor por cada año de anticipación de la pensión de vejez. Este régimen prevé también un mínimo de pensión de jubilación para los autónomos que acreditan una vida laboral de al menos 2/3 de una carrera profesional completa de 45 años como trabajador autónomo o como trabajador con carrera mixta (trabajador por cuenta ajena y por cuenta propia).

Prestaciones para supervivientes

El cónyuge superviviente de un trabajador por cuenta propia tiene derecho a recibir una pensión de viudedad a partir de 45 años. El matrimonio debe haberse celebrado al menos un año antes del fallecimiento, salvo que se tenga un hijo a cargo con derecho a prestaciones familiares o que el fallecimiento se deba a un accidente posterior a la fecha del matrimonio. Además, el cónyuge superviviente no puede haber contraído nuevo matrimonio. La cuantía de la pensión es calculada en función de la vida laboral del difunto. Existe un derecho a pensión mínima cuando la persona reúne una serie de requisitos. El cónyuge superviviente divorciado también tiene derecho a percibir una pensión de viudedad, calculada en función de la actividad profesional que el ex cónyuge hubiera ejercido durante los años de vida en común durante el matrimonio. Además, el cónyuge separado de hecho también puede solicitar parte de la pensión de viudedad.

La pensión complementaria de jubilación (del tercer pilar)

Los trabajadores autónomos pueden asimismo, si lo consideran oportuno, efectuar aportaciones voluntarias para el sistema extralegal de pensiones complementarias. Estas aportaciones voluntarias tienen ventajas fiscales.

8. El seguro social por quiebra o insolvencia

Este seguro social permite conservar durante un máximo de cuatro trimestres el derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria y a las prestaciones familiares sin tener que pagar cotizaciones. Además, el autónomo cobra una prestación económica durante catorce meses como máximo. Pueden beneficiarse de este seguro social: a) el trabajador por cuenta propia que no puede continuar ejerciendo su actividad profesional a raíz de una quiebra o porque se encuentra involucrado en un concurso de acreedores tras la consiguiente declaración de insolvencia; b) el administrador, gerente o socio activo de una empresa declarada en quiebra; y c) el trabajador autónomo que se ve forzado a interrumpir o cesar definitivamente en su actividad profesional por causas ajenas a su voluntad (fuerza mayor, etc.).

ITALIA

INMIGRANTES Y SEGURIDAD SOCIAL. EL CASO ITALIANO

Bajo este título se presentó el 26 de marzo en Roma el VII Informe de la European Migration Network (EMN) un estudio que el Ministerio de Interior ha confiado al centro de estudios e investigaciones IDOS.

El estudio analiza las modalidades de acceso a la seguridad social por parte de los ciudadanos no comunitarios presentes en el país. EMN Italia ha realizado un mapa que indica, siguiendo un esquema establecido por la EMHN de Bruselas, cómo acceder a los sistemas asistenciales y de previsión social gestionados por el Instituto Italiano de Previsión Social (INPS), el Instituto de Seguro contra accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (INAIL) y el Servicio Sanitario Nacional. El Informe, publicado también en inglés, permite también realizar una comparación con la situación de los demás países miembros.

El volumen está destinado a políticos y administradores locales, sindicatos y asociaciones y su intención es la de contribuir a la difusión de los derechos de los extranjeros en cuanto a los servicios relacionados con la seguridad social en Italia.

Nueva página web del INPS para inmigrantes

El INPS ha activado una nueva página temática en Facebook, dedicada a los trabajadores inmigrantes, que continúa la campaña de sensibilización puesta en marcha en colaboración con la Presidencia del Consejo de Ministros con el vídeo institucional “El trabajo es ciudadanía”, con el fin de difundir una mayor conciencia sobre los derechos de seguridad social de quien se desplaza por trabajo a Estados distintos del de origen, para facilitar la inserción laboral y social de los trabajadores migrantes y garantizarles mayor protección.

El nombre de la nueva página es “INPS per i lavoratori migranti” y está destinada a los extranjeros que vayan a trabajar a Italia y a los empleadores y operadores sociales (Centros de atención, asociaciones de extranjeros, mediadores culturales, operadores de otras administraciones), para ofrecerles la oportunidad de contar y compartir sus historias y sus experiencias laborales. «Las informaciones y los conocimientos publicados en la página podrán ayudar a otros trabajadores migrantes a emprender de la mejor manera el camino de la integración», subraya el INPS.

Para alcanzar a los trabajadores inmigrantes que no conocen la lengua italiana también se ha realizado una página en inglés (“Inps for migrant workers”).

RUMANÍA

NÚMERO DE PENSIONISTAS Y PENSIÓN MEDIA. DATOS TRIMESTRALES Y MEDIA ANUAL

En el cuarto trimestre de 2013, el número medio de los pensionistas era 5.393.000, disminuyendo en 62.000 personas en comparación con el mismo trimestre del año anterior y en 8.000 personas en comparación con el tercer trimestre de 2013. La prestación media mensual en el cuarto trimestre de 2013 ha sido de 811 leus (unos 181 euros, con diferencias a nivel territorial, desde los 145 euros del distrito de Giurgiu a los 227 del Municipio de Bucarest), con un aumento del 3,2% a nivel interanual del 0,4% respecto al trimestre anterior.

El número de pensionistas que cobran la prestación de vejez ordinaria representan el 72,8% del total, mientras que un 2,1% cobran jubilación anticipada o jubilación anticipada parcial.

Número medio de pensionistas de la Seguridad Social y pensión media mensual por categoría de pensión

	Número medio de pensionistas (en miles de personas)			Pensión media (euros al mes)		
	IV 2012	III 2013	IV 2013	IV 2012	III 2013	IV 2013
Vejez	3934	3923	3924	198	203	204
Jubil. anticipada	12	14	16	206	221	220
Jub. anticipada parcial	108	100	99	138	139	137
Invalidez	765	738	730	125	128	127
Supervivientes	629	620	618	97	98	99
Total	5488	5395	5387	175	180	181

Número medio de pensionistas de la Seguridad Social y pensión media mensual por categoría de pensión – Medias anuales 2011, 2012 y 2013

	Número medio de pensionistas (en miles de personas)			Pensión media (euros al mes)		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Vejez	3951	3936	3925	192	197	204
Jubil. anticipada	9	11	14	217	210	221
Jub. anticipada parcial	125	114	102	153	143	141
Invalidez	847	787	742	127	126	129
Supervivientes	648	632	621	87	94	98
Total	5580	5480	5404	169	174	181

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

MARZO: COYUNTURA Y BUEN TIEMPO BENEFICIAN AL MERCADO LABORAL

El mercado laboral alemán se beneficia del auge coyuntural que está experimentando el país. En marzo la Agencia Federal de Empleo registró a 3,055 millones de desempleados, 43.000 menos que en marzo de 2013 e incluso 83.000 menos que en febrero, reduciéndose así la tasa de paro al 7,1% (-0,2%). En el ámbito del seguro de desempleo (prestación contributiva) la cifra de desempleados era de 1,026 millones (46.000 menos que en marzo 2013), mientras en 2,029 millones eran desempleados de larga duración (+3.000).

En cifras desestacionalizadas la cifra de desempleados bajó en 12.000 a 2,901 millones.

La cifra de personas ocupadas en febrero alcanzó según datos de la Oficina Federal de Estadística (Destatis) los 41,69 millones, 29.000 más que en enero y 315.000 más en comparación interanual. La cifra de trabajadores afiliados a la seguridad social subió con respecto a febrero de 2013 en 414.000. En comparación interanual la mayoría de nuevos puestos de trabajo recaen en el sector de servicios (98.000), la sanidad (81.000) y la industria (49.000).

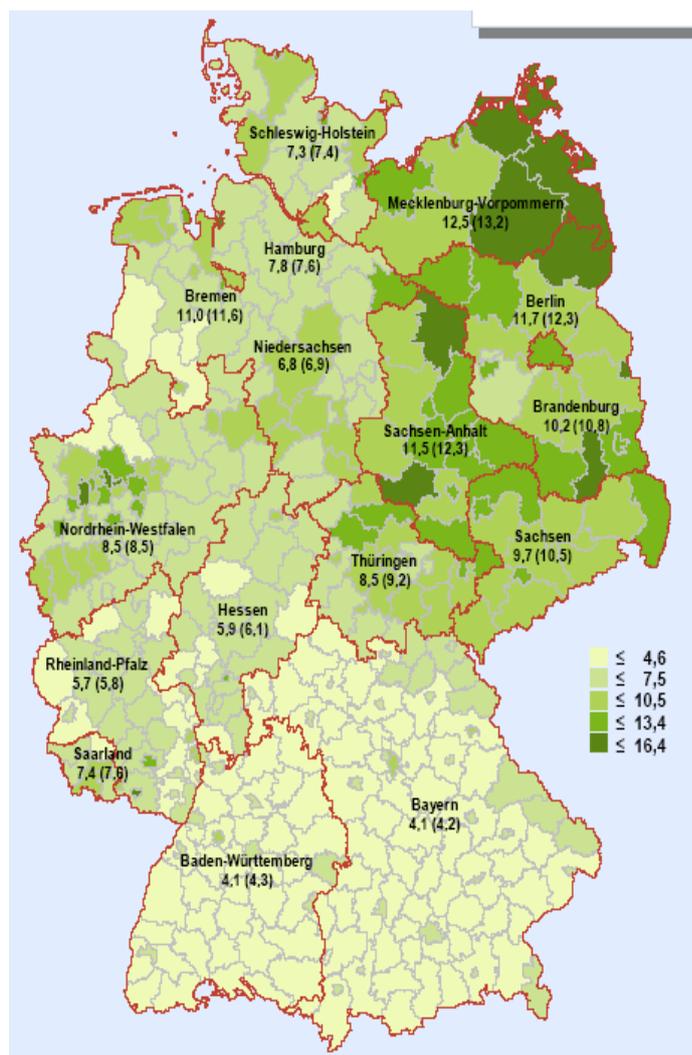
No obstante, aproximadamente dos terceras partes de los nuevos empleos lo son en jornada parcial.

La oferta de empleo sigue elevada; en marzo había registradas en la Agencia Federal 447.000 vacantes. El índice de empleo BA-X de la Agencia Federal subió en marzo un punto a 154, tras haber bajado en febrero. Las empresas se muestran optimistas y se espera que la oferta de empleo siga incrementándose en los próximos meses. Pero con frecuencia las empresas tienen dificultades en encontrar personal adecuado. Las profesiones más demandadas se encuentran en ventas, mecánica, energía y electrónica, metalurgia, maquinaria y vehículos, transporte, logística, turismo, gastronomía y sanidad.

Además de la situación coyuntural, uno de los motivos del auge del mercado laboral son las buenas condiciones climáticas de este invierno, que han favorecido que el sector de la construcción no haya tenido que interrumpir de gran manera sus actividades.

Los expertos esperan que siga creciendo el empleo en los próximos meses y que retroceda por debajo de la barrera de los 3 millones. .

Cuota de desempleo en Alemania, marzo de 2014 (entre paréntesis 2013)

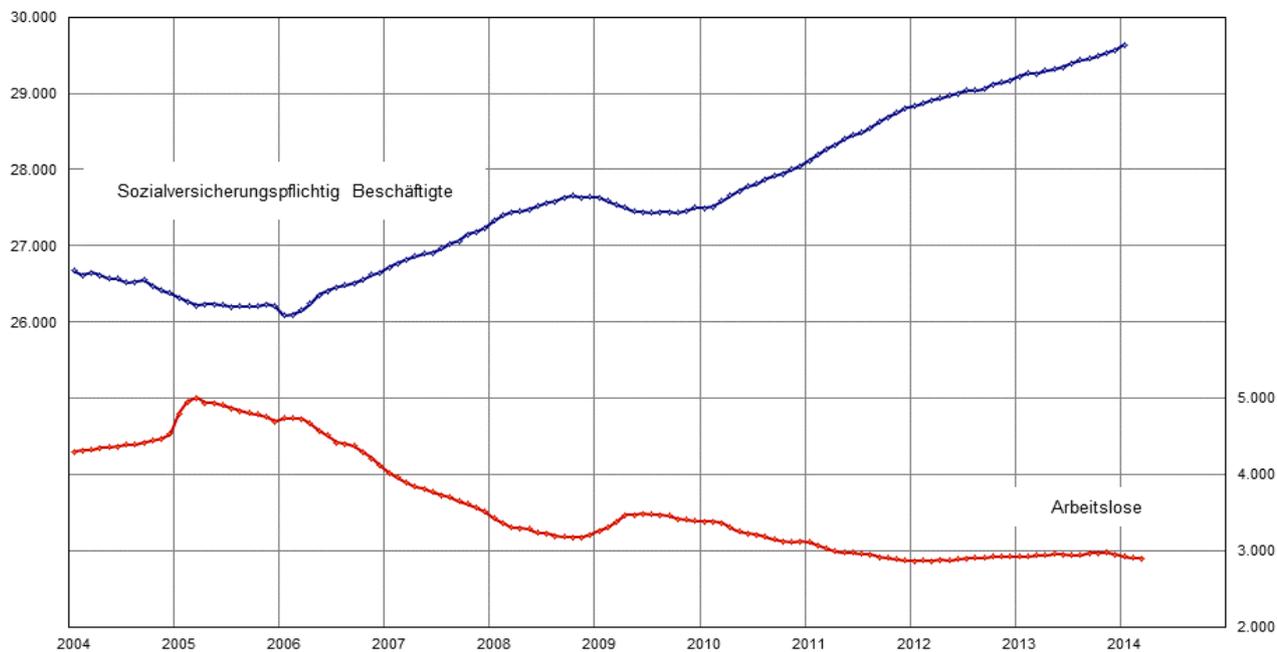


Alemania	7,1	(7,3)
Estados federados occidentales	6,2	(6,3)
Estados federados orientales	10,6	(11,3)

Marzo de 2014	2014		2013		Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Marzo	Febrero	Enero	Diciembre	Marzo		Febrero	Enero
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	41.685.000	41.675.000	42.059.000	0,8	0,7
Empleados cotizantes a Seg. Social	29.378.300	29.536.600	1,4
DESEMPLEADOS								
- Total	3.054.722	3.137.866	3.135.801	2.872.783	-43.091	-1,4	-0,6	-0,1
De ellos: Código Social III 33,6%	1.026.206	1.104.533	1.103.722	923.284	-45.779	-4,3	-2,5	-1,6
Código Social II 66,4%	2.028.516	2.033.333	2.032.079	1.949.499	2.688	0,1	0,5	0,7
hombres 55,2%	1.685.406	1.746.757	1.737.894	1.548.788	-40.056	-2,3	-1,2	-0,3
mujeres 44,8%	1.369.316	1.391.109	1.397.907	1.323.995	-3.035	-0,2	0,2	0,2
jóvenes 15-25 9,0%	274.781	284.559	271.368	245.493	-16.170	-5,6	-4,9	-4,3
de ellos: 15-20 1,5%	45.223	46.187	44.687	42.734	-78	-0,2	0,5	-0,1
personas 50-65 32,8%	1.002.355	1.025.254	1.031.214	945.669	4.747	0,5	1,3	1,6
de ellos: 55-65 19,8%	605.262	616.457	619.126	570.587	10.243	1,7	2,4	2,7
extranjeros 17,7%	541.290	547.143	544.753	506.445	27.347	5,3	5,8	5,8
alemanes 82,1%	2.509.158	2.586.387	2.586.754	2.362.286	-70.380	-2,7	-1,8	-1,2
discapacitados 6,0%	183.289	184.681	186.257	177.926	2.344	1,3	1,6	1,8
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	7,1	7,3	7,3	6,7	7,3	-	7,4	7,4
Hombres	7,4	7,6	7,6	6,8	7,6	-	7,8	7,7
Mujeres	6,8	6,9	6,9	6,5	6,9	-	6,9	7,0
15 a 25 años	5,9	6,1	5,9	5,3	6,2	-	6,4	6,1
15 a 20 años	3,6	3,6	3,5	3,4	3,5	-	3,5	3,4
50 a 65 años	7,9	8,0	8,1	7,4	8,2	-	8,3	8,3
55 a 65 años	8,4	8,6	8,6	8,0	8,8	-	8,9	8,9
Extranjeros	15,2	15,4	15,3	14,2	15,3	-	15,4	15,4
Alemanes	6,3	6,5	6,5	6,0	6,6	-	6,7	6,7
- en rel. con la población civil asalariada	7,9	8,1	8,1	7,5	8,1	-	8,3	8,2
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.376.391	3.453.277	3.435.617	3.186.160	-27.413	-0,8	0,0	0,4
Subempleo sentido estricto	3.886.777	3.963.906	3.919.443	3.710.712	-70.572	-1,8	-0,9	-0,7
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.986.241	4.062.844	4.019.935	3.812.741	-78.419	-1,9	-1,1	-1,0
% de subempleo (sin jornada reducida)	9,1	9,3	9,2	8,7	9,4	-	9,5	9,4
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	991.193	1.071.462	1.047.923	885.849	-38.170	-3,7	-2,1	-0,9
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.426.876	4.414.988	4.390.447	4.353.091	-54.731	-1,2	-0,9	-0,5
- Subsidio social	1.707.509	1.704.752	1.700.093	1.691.425	-5.784	-0,3	-0,2	0,3
- Cuota de perceptores activos	8,3	8,3	8,2	8,1	8,3	.	8,2	8,1
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	166.757	163.803	121.081	129.125	6.063	3,8	-1,2	5,9
- Nuevas desde principio de año	451.641	284.884	121.081	1.817.082	10.758	2,4	1,7	5,9
- Total de ofertas	447.082	429.313	400.848	414.304	3.540	0,8	-0,4	-1,1
- Índice de empleo BA-X	154	153	156	152	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	827.677	824.355	814.706	857.817	-37.216	-4,3	-3,5	-5,9
De ellos: activación, reinserción	162.435	158.067	144.628	159.699	-3.803	-2,3	0,0	-1,7
Orientación y formación profesional	202.003	203.743	209.053	207.432	-9.297	-4,4	-3,6	-5,1
Formación continua	162.436	159.293	156.286	161.766	5.814	3,7	4,0	0,8
Inicio de una ocupación	100.156	100.956	100.889	106.769	-7.399	-6,9	-9,3	-15,3
Medidas para personas con	70.851	71.369	72.851	73.660	-1.158	-1,6	-1,7	-2,3
Medidas de creación de ocupación	119.178	119.797	119.834	135.078	-16.313	-12,0	-9,5	-10,6
Otros tipos de fomento	10.618	11.130	11.165	13.413	-5.060	-32,3	-28,0	-29,6
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Marzo	Febrero	Enero	Diciembre	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto
Población activa	...	48.000	44.000	29.000	28.000	37.000	19.000	9.000
Ocupados sujetos a seguridad social	67.000	37.000	41.000	33.000	18.000	43.000
Desempleados	-12.000	-15.000	-27.000	-19.000	6.000	0	22.000	6.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-21.000	-10.000	-7.000	-11.000	-2.000	-18.000	1.000	-5.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	1.000	1.000	1.000	7.000	3.000	2.000	3.000	1.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,7	6,7	6,8	6,8	6,9	6,9	6,9	6,8
Cuota de desempleo según OIT	...	5,1	5,1	5,2	5,2	5,2	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



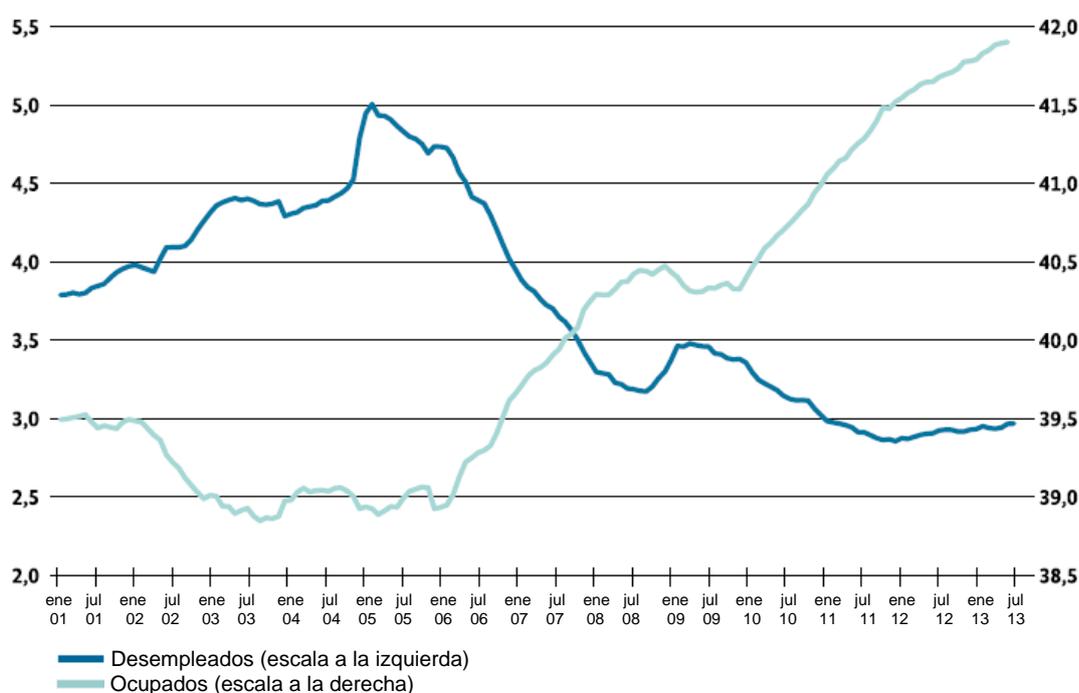
INFORME SOBRE EL PROGRESO DE LA OCUPACIÓN DE ESPECIALISTAS

Situación económica

En el año 2013 el rendimiento económico de Alemania estuvo limitado por la crisis económica en la eurozona, así como por las incógnitas sobre la futura evolución de la economía mundial. A pesar de ello se registró un incremento de la cifra de personas ocupadas. Según los cálculos de la Oficina Federal de Estadística (Destatis) en noviembre de 2013 hubo 42,3 millones de personas ocupadas (en cifras desestacionalizadas: 41,9 millones), la cifra más alta de la historia alemana.

En particular los aumentos en la ocupación se registran en los colectivos de mujeres y personas mayores. En ambos casos, de 2006 a 2012 la cifra de integración en el mercado laboral subió más que en el promedio de la población activa. Desde 2006 va bajando paralelamente la cifra de desempleo, que entretanto ha alcanzado el nivel más bajo desde la reunificación alemana.

Desempleados y ocupados (cifras desestacionalizadas, millones de personas)



El problema de la escasez de mano de obra cualificada en Alemania

En el último informe anual del Gobierno Federal sobre la evolución de la ocupación de especialistas en Alemania en 2013 presentado por la ministra de Trabajo Andrea Nahles a mediados del mes de marzo se pone de manifiesto que en el transcurso de pocos años la situación del mercado laboral ha cambiado profundamente⁷. Mientras que el desempleo ha disminuido, las cifras de ocupados van creciendo. De esta forma es imprescindible poder garantizar que a medio plazo se disponga de unos contingentes suficientes de trabajadores altamente cualificados que precisa el mercado laboral. En la actualidad hay varias regiones y sectores que adolecen de una escasez de mano de obra especializada.

⁷ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fortschrittsbericht-fachkraefte-fuer-2013.pdf?__blob=publicationFile

Cada vez más empresas temen que la falta de trabajadores cualificados pueda hacer impacto en la evolución de sus negocios. El 36% de las empresas ve riesgos concretos debido a este problema, el 64% de las pymes toma medidas para conservar sus contingentes de trabajadores cualificados o se ocupa de que sus trabajadores participen en cursos de formación continua, y otro 25% afirma que ya ha tomado las medidas oportunas. Dos tercios de las pymes sostienen que la escasez de mano de obra ya está ocasionando pérdidas; un 9% de ellas ya ha sufrido un grave retroceso del volumen de negocios.

Todo indica que en los próximos años, debido a la evolución demográfica, la demanda de mano de obra cualificada irá creciendo por falta de oferta. La escasez se anuncia no solo en profesiones que requieren una titulación superior, sino también de las aprendidas en la formación profesional dual. Por otra parte los pronósticos indican que los desempleados de larga duración seguirán teniendo dificultades a la hora de reintegrarse en el mercado laboral, ya que seguirá a un nivel bajo la demanda de trabajadores poco cualificados. Además continuarán las dificultades de inserción laboral para mujeres que después de un periodo de educación quieran reanudar sus actividades laborales.

Las remuneraciones del sector salarial bajo, incluso a pesar de la existencia de un SMI, seguirán siendo demasiado bajas para mantener una familia sin ayudas estatales o para que puedan garantizar una pensión de jubilación suficiente. Es así que la Ministra Federal de Trabajo Andrea Nahles (SPD) define como objetivo común la mejora de las oportunidades de dichas personas, incluyéndolas en los esfuerzos gubernamentales de mejorar la oferta de trabajadores especializados en el mercado laboral. Esto significa que se trata de elaborar programas de cualificación, capacitación y formación continua como base para encontrar puestos de trabajo estables, que a su vez constituyan la base de empresas fuertes e innovadores. Para ello el Estado requiere la colaboración de empresas, políticos, interlocutores sociales y asociaciones económicas.

En primer lugar se trata de aprovechar mejor el potencial de mujeres, trabajadores mayores, personas con pocas cualificaciones e inmigrantes. Destaca la baja presencia de mujer en el mercado laboral. La jornada laboral semanal de las mujeres que trabajan a tiempo parcial es de 18,6 horas en promedio. Entre 2005 y 2012 aumentó en 1,78 millones la cifra de mujeres trabajadoras (cálculo a jornada completa); un 71,5% de las mujeres entre 20 y 64 años trabajan. También trabajan más las mujeres que tienen hijos pequeños (71%). Una quinta parte de las mujeres que trabajan a jornada parcial desearían aumentar su jornada laboral. Asimismo, más de la mitad de las mujeres que no trabajan lo harían si dispusieran de oportunidades adecuadas para el cuidado infantil. Las ofertas de guarderías difieren mucho en las diferentes regiones alemanas.

Cada vez hay más personas mayores con empleo, pero todavía queda un gran potencial en el grupo de edad entre 60 y 64 años, que podrían paliar en parte la falta de especialistas que adolece el país. La cifra de trabajadores entre 55 y 64 años aumenta desde hace años, con un 64,1%, aunque en el grupo entre 60 y 64 años el porcentaje es mucho menor con un 46,5%.

El empleo de personas poco cualificadas se ha reducido en los últimos 10 años más de un 20%. En 2012 casi uno de cada siete personas entre 20 y 64 años carecía de una formación profesional; 1,4 millones son jóvenes. Ha bajado en los últimos años el porcentaje de escolares que no finalizan la educación básica al 5,9% (2006: 7,9%).

También trabajan más personas de origen migratorio, con un 98,7%, casi un 7% más que en 2006, pero siguen con cuotas de desempleo más elevadas que en la población de origen alemán. No obstante, siguen faltando especialistas en 20 grupos profesionales, tanto en profesiones con calificación superior como médicos o ingenieros, como en oficios como fontaneros o soldadores. Según el informe las empresas, en particular las pymes, no hacen

suficiente para aprovechar el potencial que aportan mujeres, mayores, personas poco cualificadas o extranjeros.

Desde 2011 el Gobierno Federal tiene definidas cinco vías de previsión, cuyo propósito es procurar sistemáticamente que a largo plazo las empresas tengan a su disposición un contingente suficiente de mano de obra cualificada. Esta estrategia comprende tanto el fomento en la edad preescolar como la activación de grupos de personas que están fuera del mercado laboral o la inmigración de trabajadores altamente cualificados. En el informe anual anterior se analizaron los primeros éxitos de esta estrategia.

Evolución de la economía, del mercado laboral y de la población activa

En el año 2012 la economía alemana experimentó un crecimiento bastante débil. Esta debilidad duró hasta el primer trimestre de 2013, a partir de entonces se observó un nuevo auge coyuntural. Durante el mismo periodo el rendimiento de la economía europea iba a menos debido a la situación en una serie de países desplomados. Sin embargo, en 2012 en Alemania casi no se produjeron despidos y las empresas no perdieron el optimismo. En la actualidad, el 24% de las empresas espera una mejora de su situación mientras que el 63% confía en la estabilidad de sus negocios. La cifra de trabajadores sujetos a la seguridad social creció a 29,3 millones (mediados de 2013). De 2011 a 2012, la cifra de relaciones laborales "atípicas" bajó de 8,89 a 8,04 millones, mientras que las relaciones laborales regulares crecieron en más de 500.000 a 24,2 millones.

Indicador	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PIB en términos deflactados, cambio interanual	3,7 %	3,3 %	1,1 %	-5,1 %	4,0 %	3,3 %	0,7 %
Volumen de trabajo, cambio interanual	0,1 %	1,6 %	1,2 %	-2,7 %	2,2 %	1,5 %	0,2 %
Tiempo medio de trabajo, cambio interanual	-0,5 %	-0,1 %	0,0 %	-2,8 %	1,6 %	0,1 %	-0,9 %
Población de 20 a 64 años, miles	49.812	49.774	49.655	49.561	49.826	50.051	50.029
Población de 20 a 64 años, cambio interanual, miles	-270	-37	-120	-94	265	225	-22
Ocupados (residentes), miles	39.192	39.857	40.348	40.372	40.587	41.152	41.608
Ocupados (residentes), cambio interanual, miles	216	665	491	24	215	565	456
Potencial de población activa, miles	44.981	44.922	44.786	44.781	44.718	45.135	45.334
Potencial de población activa, cambio interanual, miles	-104	-59	-136	-5	-63	417	199
Oferta de trabajo en el primer mercado laboral, miles	939	1.085	913	709	814	1.020	970
Desempleados, miles	4.487	3.760	3.258	3.415	3.238	2.976	2.897
Desempleados por puesto ofrecido	4,8	3,5	3,6	4,8	4,0	2,9	3,0
Cuota de desempleo / personas sin título profesional		24,0 %	22,1 %	20,1 %	21,9 %	20,7 %	19,6 %
Cuota de desempleo / personas con FP		8,5 %	7,0 %	6,0 %	6,6 %	5,8 %	5,1 %
Cuota de desempleo / personas con educación superior		3,5 %	2,9 %	2,5 %	2,5 %	2,4 %	2,4 %

En 2012 se registró en Alemania el saldo migratorio positivo más elevado desde 1995. La cifra de inmigraciones superó la de las emigraciones en aproximadamente 369.000 (2010: 128.000 / 2011: 279.000). Según los datos preliminares para 2013 esta tendencia va continuando. Gracias a la inmigración, en 2012 la cifra de personas activas creció en más de 200.000. Al igual que en años anteriores, gran parte de los inmigrantes procede de los países de Europa Central y Oriental. Más de la mitad del saldo migratorio de 2012 recae en los ocho estados que entraron en la UE en 2004 y 2007, en particular Polonia, Hungría, Bulgaria y Rumania. El 20% del superávit migratorio recae en los inmigrantes que provienen de los países en crisis en el Sur de Europa (Grecia, Italia, Portugal, España). En la actualidad todavía no cabe hablar de una escasez de trabajadores especializados a nivel de toda Alemania. No obstante, el análisis de la Agencia Federal de Empleo sobre ocupaciones

de difícil cobertura define veinte grupos profesionales donde se experimenta ya la escasez de trabajadores especializados. Se trata de profesiones técnicas y sanitarias.

Ocupaciones de difícil cobertura

Grupo profesional	Nivel de cualificación
Construcción de metal y soldadura	Estudios superiores de cuatro años o cualificación comparable
Construcción de máquinas e ingeniería de mantenimiento	Estudios superiores de cuatro años o cualificación comparable
Ingeniería aeronáutica, espacial, naval y de vehículos	Estudios superiores de cuatro años o cualificación comparable
Mecatrónica e ingeniería de automatización	a) Formación profesional de por lo menos dos años o cualificación comparable b) Formación de ingeniero técnico o estudios técnicos/estudios superiores o cualificación comparable c) Estudios superiores de cuatro años o cualificación comparable
Ingeniería en energía	Formación profesional de por lo menos dos años o cualificación comparable
Ingeniería electrónica	Estudios superiores de cuatro años o cualificación comparable
Investigación y desarrollo técnicos	Estudios superiores de cuatro años o cualificación comparable
Delineación, construcción, maquetación	Estudios superiores de cuatro años o cualificación comparable
Fontanería, ingeniería sanitaria, instalación de calefacción y aire acondicionado	a) Formación profesional de por lo menos dos años o cualificación comparable b) Formación de ingeniero técnico o estudios técnicos/estudios superiores o cualificación comparable
Suministro y eliminación	Estudios superiores de cuatro años o cualificación comparable
Informática	Estudios superiores de cuatro años o cualificación comparable
Desarrollo de software, programación	Estudios superiores de cuatro años o cualificación comparable
Mantenimiento técnico de ferrocarriles, transporte aeronáutico y naval	Formación de ingeniero técnico o estudios técnicos/estudios superiores o cualificación comparable
Seguimiento, mantenimiento de la infraestructura del tráfico	Formación profesional de por lo menos dos años o cualificación comparable
Seguimiento y dirección del transporte público	Formación profesional de por lo menos dos años o cualificación comparable
Conducción en el área de ferrocarriles	Formación profesional de por lo menos dos años o cualificación comparable
Asistencia sanitaria, de socorro, obstetricia	a) Formación profesional de por lo menos dos años o cualificación comparable b) Formación de ingeniero técnico o estudios técnicos/estudios superiores o cualificación comparable
Medicina humana	Estudios superiores de cuatro años o cualificación comparable
Asistencia a la tercera edad	Formación profesional de por lo menos dos años o cualificación comparable
Ingeniería médica, ortopédica y de rehabilitación	Formación de ingeniero técnico o estudios técnicos/estudios superiores o cualificación comparable

El Ministerio de Trabajo alemán encargó a un grupo internacional de investigadores una proyección del mercado laboral hasta 2030. Según este análisis, las profesiones de mayor escasez forman parte de los sectores siguientes: educación, sociedad, sanidad, gestión, ingeniería. Sin medidas eficaces a tomar por parte de las empresas y de la política, el mercado laboral correrá el riesgo de encontrarse con la coincidencia de escasez en la oferta de mano de obra altamente cualificada, por un lado, y un alto nivel de subempleo, por el otro. Por otra parte, si anualmente el mercado laboral crece en 100.000 trabajadores adicionales, hasta el año 2016 el PIB podría crecer en 57.000 millones de euros.

ARGENTINA

SÓLO UNA DE CADA CUATRO MUJERES JÓVENES TRABAJA⁸

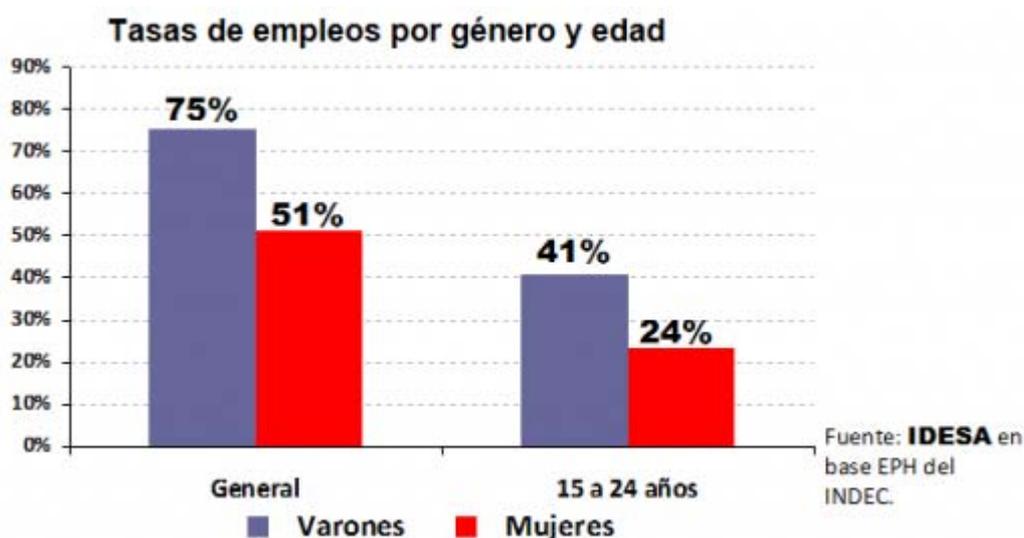
En el marco del aletargamiento en el nivel de actividad económica se hacen más explícitas las negativas consecuencias sociales derivadas de la baja calidad institucional. Testimonios concretos son las barreras que discriminan contra la inserción laboral de los jóvenes, especialmente las mujeres. Mientras que en los países más avanzados el progreso social se basa en altas tasas de empleo juvenil y femenino, en la Argentina el ingreso de los jóvenes está fuertemente condicionado por baja formación, regulaciones laborales e impositivas onerosas y burocráticas, y ausencia de estrategias para promover conductas reproductivas responsables.

Los países socialmente más avanzados se caracterizan porque la mayor parte de su población en edad activa accede a un empleo de calidad. Esto lleva a conformar una estructura social en donde abundan los hogares con varios generadores de ingresos. Ejemplos destacados son los países nórdicos (Suecia, Noruega, Dinamarca, Finlandia) donde las tasas de empleo ascienden a 73% promedio de la población en edad de trabajar; llegando en países como Suiza y Holanda a superar el 75%.

La principal diferencia con otros países es la alta participación de la mujer en el mercado laboral. Para el promedio de la población se han reducido las diferencias entre géneros y, lo más destacado, es que las diferencias tienden a desaparecer entre los jóvenes. Tomando el segmento de edad de entre 15 a 24 años, en los países nórdicos el 47% de los jóvenes varones y el 48% de las jóvenes mujeres tienen empleo. En Suiza y Holanda del 60% de los jóvenes, tanto varones como mujeres, trabajan.

Asumiendo que la participación laboral es un determinante clave de las posibilidades de progreso social, resulta pertinente analizar la estructura del mercado laboral en Argentina en la perspectiva de género y edad. Según datos del INDEC para el año 2013 se observa que:

- La tasa de empleo general en la población en edad de trabajar es de 63%.
- Los varones tienen una tasa de empleo de 75% y las mujeres de 51%.
- Entre los jóvenes de entre 15 y 24 años de edad, la tasa de empleo promedio es de 33% donde para los varones es de 41% y para las mujeres de 24%.



⁸ Fuente: Idesa.com

Estos datos muestran que la tasa de empleo de la población argentina es baja en comparación con los países socialmente más avanzados y que esto se explica fundamentalmente por la amplia brecha entre varones y mujeres. No menos relevantes es que si bien la discriminación laboral contra la mujer está presente a todas las edades su intensidad es mayor a edades tempranas. La proporción de jóvenes mujeres que trabajan apenas supera la mitad de la proporción que se observa entre los jóvenes varones.

La escasez de oportunidades laborales para los jóvenes se origina en reglas laborales e impositivas onerosas, burocráticas y litigiosas. Estas condiciones desalientan la creación de nuevos puestos de trabajo para la población en general, pero tienen impactos particularmente negativos entre los jóvenes. La exclusión de los jóvenes del empleo es el resultado previsible de aplicar similares regulaciones a un adulto con experiencia laboral y alta productividad que a un joven que recién empieza su vida laboral, sin experiencia y muchas veces sin suficientes niveles de educación y formación para el trabajo.

Factores culturales y sociales llevan a que la peor parte recaiga, además, sobre las mujeres jóvenes que integran los hogares más pobres. Muchas desertan de la escuela secundaria debido a un embarazo temprano o a la imposición familiar de asumir tareas domésticas dentro del hogar. Sin niveles adecuados de educación y presionadas por las actividades domésticas la exclusión del mercado laboral se potencia. De aquí que sólo 1 de cada 4 jóvenes mujeres menores de 24 años trabaje. Esta proporción es aun más reducida en los estratos socioeconómicos más bajos.

Es fácil demostrar la relevancia estratégica que tiene generar condiciones institucionales para un masivo ingreso de los jóvenes, especialmente las mujeres, al mercado de trabajo. Sólo con altos niveles de empleo en los inicios de la vida laboral se podrá elevar estructuralmente la tasa de empleo femenino general y, de esta forma, impulsar el progreso social sobre bases sustentables. Para alcanzar este objetivo es clave replantear todos los programas asistenciales buscando que incentive el trabajo y no la inactividad de las mujeres, mejorar la calidad de la educación básica, adaptar la legislación laboral y tributaria a la realidad de los jóvenes, y fortalecer la educación sexual para una reproducción responsable.

BÉLGICA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MARZO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de marzo había 593.362 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 10.091 personas en base intermensual y un aumento de 27.932 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2011— se situó en 11,7% (11,7% para los hombres y 11,8% para las mujeres), lo que supone un incremento interanual de un 0,5%.

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 marzo hubo 476.672 ciudadanos belgas, 58.160 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.298 españoles) y 58.530 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 8,5% en el mes de febrero de 2014.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM

Direction Statistiques et Etudes

Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN MARS 2014

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	125.418	132.315	1.453	59.359	317.092	-5.024	+16.384
Femmes	105.285	119.329	1.436	51.656	276.270	-5.067	+11.548
Total	230.703	251.644	2.889	111.015	593.362	-10.091	+27.932
- 1 m.	-5.465	-4.459	-74	-167	-10.091		
- 12 m.	+19.002	+6.169	+206	+2.761	+27.932		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	26.700	27.888	257	7.450	62.038	-3.277	-651
Femmes	18.260	23.280	224	6.468	48.008	-2.736	-570
Total	44.960	51.168	481	13.918	110.046	-6.013	-1.221
- 1 m.	-3.212	-2.434	-24	-367	-6.013		
- 12 m.	+294	-798	-6	-717	-1.221		

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

Hommes	32.833	49.925	438	27.241	109.999	-58	+6.765
Femmes	26.101	44.509	446	23.804	94.414	-494	+2.621
Total	58.934	94.434	884	51.045	204.413	-552	+9.386
- 1 m.	+115	-752	+7	+85	-552		
- 12 m.	+6.303	+1.093	+59	+1.990	+9.386		

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

Hommes	8.591	10.349	107	3.129	22.069	-1.637	+306
Femmes	6.511	9.238	90	3.133	18.882	-1.475	+413
Total	15.102	19.587	197	6.262	40.951	-3.112	+719
- 1 m.	-1.703	-1.164	-12	-245	-3.112		
- 12 m.	+1.144	-109	-1	-316	+719		

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2011 : source Steunpunt
 WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de: MARS 2014 -

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	250.592	19.846	226.080	16.477	476.672	36.323
Autriche	36	1	55	3	91	4
Bulgarie	1.374	72	1.459	97	2.833	169
Chypre	5	0	7	0	12	0
République Tchèque	232	8	201	13	433	21
Allemagne	807	27	838	25	1.645	52
Danemark	40	3	39	2	79	5
Espagne	3.217	81	2.081	90	5.298	171
Estonie	13	0	27	2	40	2
Finlande	22	0	40	0	62	0
France	5.172	199	5.488	271	10.660	470
Grande Bretagne	516	15	340	12	856	27
Grèce	649	12	494	19	1.143	31
Croatie	42	0	35	1	77	1
Hongrie	152	3	224	7	376	10
Irlande	56	2	55	1	111	3
Italie	8.352	173	5.894	174	14.246	347
Lituanie	51	4	73	1	124	5
Luxembourg	106	1	94	6	200	7
Lettonie	23	0	63	5	86	5
Malte	6	0	0	0	6	0
Pays-Bas	4.445	146	4.009	147	8.454	293
Pologne	1.758	78	1.591	54	3.349	132
Portugal	1.891	73	1.226	61	3.117	134
Roumanie	1.756	146	2.059	217	3.815	363
Slovaquie	476	13	411	4	887	17
Slovénie	12	0	21	0	33	0
Suède	66	0	61	3	127	3
TOTAL ETRANGERS U.E.	31275	1057	26885	1215	58160	2272
TOTAL U.E.	281867	20903	252965	17692	534832	38595
Suisse	39	0	50	2	89	2
Congo (Rép. démocratique)	2.036	67	2.192	99	4.228	166
Algérie	1.592	32	540	19	2.132	51
Maroc	8.815	179	4.403	251	13.218	430
Macédoine	455	15	269	21	724	36
Norvège	20	0	16	1	36	1
Serbie + Monténégro	592	43	384	33	976	76
Tunisie	813	26	274	14	1.087	40
Turquie	3.244	65	1.548	70	4.792	135
Réfugiés et apatrides	1.288	96	807	109	2.095	205
Autres nationalités hors U.E.	16.331	643	12.822	571	29.153	1.214
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	35.225	1.166	23.305	1.190	58.530	2.356
TOTAL ETRANGERS	66.500	2.223	50.190	2.405	116.690	4.628
TOTAL GENERAL	317.092	22.069	276.270	18.882	593.362	40.951

Fte.: ONEM – Direction Statistiques et Etudes

Marché du travail : Chômage

	Chômage, données brutes en milliers, fin de période ¹			Taux de chômage en pourcentages de la population active ²		
	Total ¹	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	EU-28
2014-03	593	110	483			
2014-02	603	116	487	8,5	11,9	10,6
2014-01	612	120	492	8,5	11,9	10,7
2013-12	596	117	479	8,4	11,9	10,7
2013-11	591	119	471	8,4	11,9	10,7
2013-10	599	126	472	8,4	11,9	10,7
2013-09	613	137	476	8,4	12,0	10,8
2013-08	622	136	486	8,4	12,0	10,8
2013-07	611	129	482	8,5	12,0	10,9
2013-06	553	102	451	8,4	12,0	10,9
2013-05	551	102	449	8,4	12,0	10,9
2013-04	561	108	453	8,4	12,0	10,9
2013-03	565	111	454	8,3	12,0	10,9

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

CANADÁ

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MARZO⁹

43.000 empleos más en marzo: el desempleo por debajo del 7%

En marzo, Canadá ha ganado 43.000 empleos (+0,2%), descendiendo la tasa de desempleo así en una décima, hasta el 6,9% (1.325.400 desempleados). Con relación a marzo de 2013, Canadá ha ganado 190.000 empleos (+1,1%), y las horas trabajadas también han crecido un 1,1%.

Distribución del empleo en marzo

Empleo público, privado y autoempleo.

En marzo, el número de trabajadores por cuenta propia ha permanecido prácticamente inalterable, y en los últimos 12 meses ha bajado un 0,7% (-20.300). En marzo, hay 39.300 empleados públicos (+1,1%) y 3.900 privados más (+0,0%); en los últimos 12 meses, el número de los primeros ha aumentado un 0,1% (+4.300), y el de los segundos lo ha hecho en un 1,8% (+206.000).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

En marzo, se ganan 12.800 empleos a tiempo completo (+0,1%) y 30.100 a tiempo parcial (+0,9%). En los últimos 12 meses, se registran 136.700 trabajadores más a tiempo completo (+1%) y 53.300 más a tiempo parcial (+1,6%).

Distribución por sexo y edad.

En marzo, aumentan en 33.000 (+1,3%) los empleos entre los jóvenes de 15 a 24 años, aunque su tasa de desempleo ha permanecido estable en el 13,6% al haber más de ellos buscando empleo. Con relación a hace 12 meses, tanto el empleo como el desempleo entre este grupo de edad han cambiado poco.

El empleo entre hombres y mujeres de 25 a 54 años ha cambiado poco en marzo, aunque su tasa de desempleo ha disminuido en dos décimas, hasta el 5,7%, al haber menos personas de este grupo social buscando empleo.

Finalmente, tampoco ha cambiado mucho el empleo entre las personas mayores de 55 años, aunque ha aumentado un 3,4% (+114.000) en los últimos 12 meses, como consecuencia del mero envejecimiento poblacional; la tasa de desempleo para este grupo de edad sigue en el 6%.

Distribución por sectores de actividad.

En marzo, el sector de la asistencia social y sanitaria ha ganado 24.000 empleos, continuando una larga tendencia al alza. El sector de los servicios de mantenimiento de edificios, a las empresas y otros servicios auxiliares ha ganado 15.000 empleos en marzo, aunque su situación ha variado poco en los últimos 12 meses. Los 12.000 empleos perdidos por la agricultura en marzo suponen que este sector haya perdido 24.000 (-7,5%) en los últimos 12 meses.

⁹ Fuente: Informe de marzo de la "Labour Force Survey" ("The Daily" de Statistics Canada de 4 de abril).

Distribución territorial.

British Columbia gana 18.000 empleos en marzo, lo que hace bajar su tasa de desempleo 6 décimas, hasta el 5,8%; previamente a esta alza, el empleo apenas había aumentado en esta provincia desde el otoño de 2012. New Brunswick ha ganado 3.200 empleos en marzo, y su tasa de desempleo se queda en el 9,7%; en los últimos 12 meses, la provincia ha ganado 5.600 empleos (1,6%). Quebec ha ganado 15.000 empleos en marzo, quedando la tasa de desempleo en el 7,6%; con relación a hace 12 meses, el empleo en esta provincia ha aumentado un 0,8% (+31.000). En las provincias de las praderas canadienses, el empleo ha cambiado poco en marzo aunque, al haber más personas buscando empleo, han aumentado sus tasas de desempleo (que aún así son las más bajas de todo Canadá) hasta el 5,7% (Manitoba); 4,5% (Saskatchewan); y 4,9% (Alberta).

EE.UU.

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MARZO

Datos generales

Según publicó el día 7 de marzo el Departamento de Trabajo, en marzo se crearon 192.000 puestos de trabajo. La cifra de creación de empleos se situó por debajo de las expectativas de los analistas, cuya media estimaba que el incremento se situaría en 200.000. El informe, además, revisa al alza los datos de creación de empleo de enero (+15.000) y febrero (+22.000).

La tasa de desempleo se mantuvo sin variaciones en el 6,7%, cercana a sus niveles más bajos del último lustro. En los últimos doce meses, la tasa de paro ha descendido 0,8 puntos porcentuales. En cifras, el número de desempleados subió en 27.000 en marzo, situándose en 10.486.000. El descenso interanual es de más de un millón doscientos mil, puesto que en marzo de 2013 la cifra de parados se situaba en 11.706.000.

El número de activos en el mes de marzo fue de 156.227.000, tras experimentar un fuerte aumento mensual de 503.000. En marzo de 2013 el dato se situaba en 155.099.000. La tasa de actividad creció dos décimas, alejándose de los niveles más bajos de los últimos 35 años al situarse en el 63,2%. La tasa ha descendido una décima de punto en los últimos doce meses.

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 marzo se crearon 476.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de marzo el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 100.000 personas con respecto a la cifra del mes de febrero, situándose en 3.739.000 y registrando un descenso interanual de más de 800.000. El 35,8 por ciento de los parados han permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 51,8 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante cinco semanas o menos aumentó en 88, y también se registraron sendos aumentos en las cifras de parados de parados entre 15 y 26 semanas (62.000) y entre 5 y 14 semanas (13.000).

Aproximadamente 2,2 millones de personas (100.000 menos que el mes de febrero) 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, 700.000 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 12,7%, dato que registra un aumento mensual de una décima, pero un descenso interanual de 1,1 puntos porcentuales.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que se crearon 192.000 puestos de trabajo, superando la media de 183.000 de los últimos doce meses. El sector industrial perdió 1.000 empleos en marzo, tras varios meses consecutivos de ganancias. La construcción, por su parte, continuó su tendencia al alza al crear 19.000 empleos, superando la media de 12.500 de los doce meses anteriores.

En los servicios destacaron los incrementos de empleos de las ETTs (+57.000), los 33.000 de la hostelería y los 27.000 de sanidad. Hubo ganancias muy leves en el resto de las actividades del sector privado. Las administraciones públicas no experimentaron variaciones en el número de puestos de trabajo.

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

Entre los principales grupos de población, se registró un aumento del 0,4 por ciento en la tasa de desempleo de los trabajadores de raza negra, con lo que su tasa asciende al 12,4%. El otro aumento recayó sobre las mujeres adultas, subiendo su tasa al 6,2%. El descenso más importante lo registraron los menores de 20 años, con lo que su tasa baja al 20,9%. También se registraron sendos descensos del 0,2% en las tasas de paro de los varones adultos y de las personas de origen hispano, situándose sus tasas en el 6,2% y el 7,9%, respectivamente. La tasa de paro de las personas de raza blanca no registró variación y se mantuvo en el 5,8%.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba un descenso del 0,2% en la tasa de paro de los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato, con lo que su tasa desciende al 9,6%, y sendos descensos del 0,1% de las tasas de los trabajadores que tras terminar el bachillerato no cursaron estudios universitarios y de la de los que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, bajando sus tasas respectivas al 6,3% y 6,1%. Se mantuvo sin variación, en el 3,4% la tasa de los trabajadores que cuentan con titulación superior, tal como licenciatura, master o doctorado.

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 febrero) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en el mes de febrero en 33 estados y descendió en 17 y en el Distrito Federal de Columbia. Las cifras de empleos creados superaron ampliamente a las de puestos de trabajo perdidos. Así, las mayores ganancias de puestos de trabajo tuvieron lugar en California (+58.800), Texas (+37.600) y Florida (+33.400), mientras que las mayores pérdidas se registraron en Carolina del Norte (-11.300), Wisconsin (-9.500) y Georgia (5.800). Como consecuencia de las cifras anteriores el informe refleja, asimismo, que la tasa de desempleo descendió en 29 estados, se incrementó en 10 y se mantuvo sin cambios en 11 y en el distrito federal. Solamente un estado (Rhode Island) contaba con una tasa de paro del 9%, y otros cuatro estados superan el 8%, mientras que 13 estados tienen tasas inferiores al 5%. Dakota del Norte cuenta con la tasa de desempleo más baja del país, con el 2,6%

En términos interanuales, el empleo ha crecido en 46 estados y en el distrito de Columbia y ha descendido en 4 estados. Los mayores incrementos porcentuales del empleo se registraron en Dakota del Norte (4,1%), seguido de Nevada (3,6%) y Colorado, Florida y Texas con el 2,8% cada una, mientras que las mayores pérdidas, que fueron cuantitativamente inferiores, tuvieron lugar en Kentucky (-0,3%), Nuevo México (-0,2%) y Alaska (-0,1%)

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a 3.201.504 durante la semana que terminó el 15 de marzo, con una tasa de percepción de prestaciones del 30,53%.

Un total de 2.836.000 trabajadores percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 22 de marzo, 22.000 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 27,04%.

Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social

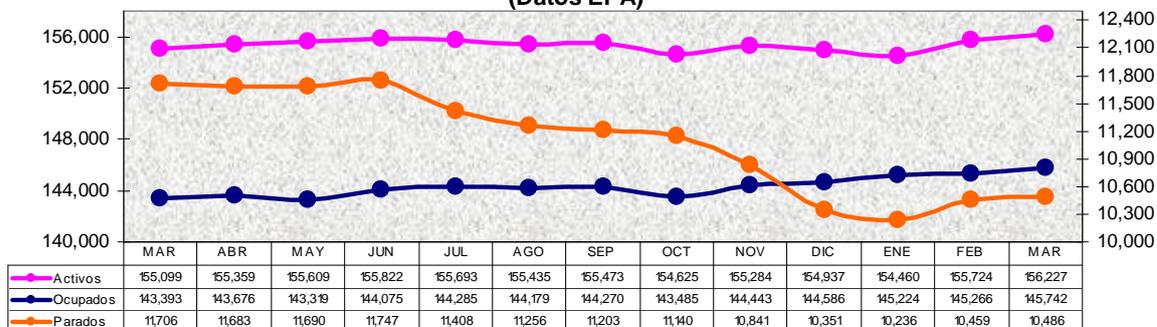
Los datos del informe del Departamento de Trabajo denotan un mercado laboral en fase de expansión que puede dar motivos para un optimismo moderado, al acelerarse levemente la creación de empleos, aunque todavía por debajo de las expectativas y del ritmo necesario para incorporar rápidamente a los parados de larga duración. Aunque la tasa de desempleo no varió, el mercado acogió medido millón de personas que se incorporaron a la población activa, lo que puede ser síntoma precursor de una aceleración del ritmo de creación de puestos de trabajo.

El mercado laboral ha recuperado, finalmente la cifra total de puestos de trabajo anterior a la recesión, en 2008. El hecho debe considerarse anecdótico, ya que la tasa de actividad, pese a experimentar un leve incremento, continúa cerca de sus mínimos históricos. Es importante destacar que más de la cuarta parte de los empleos creados en marzo correspondieron a ETTs, lo que suele ser sintomático de un posterior crecimiento de las plantillas de las empresas.

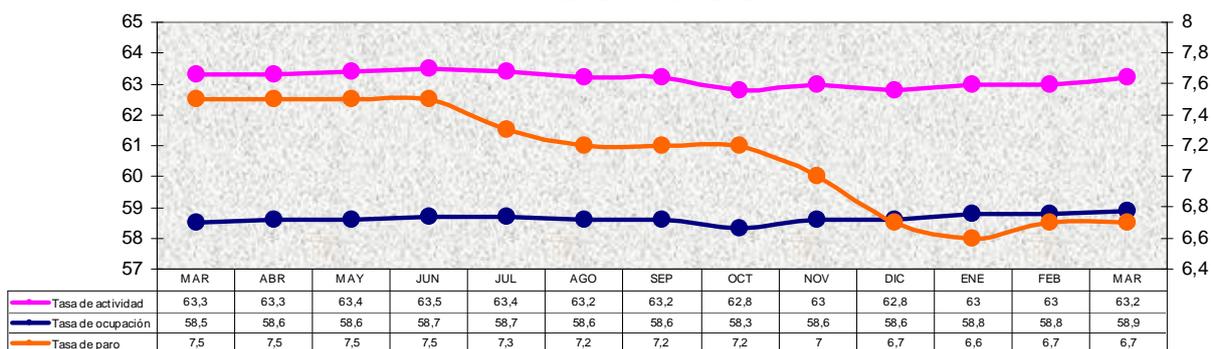
A largo plazo, se mantiene el problema de la reincorporación de los parados de larga duración, aunque en marzo su número descendió en 100.000, y el de expandir el mercado laboral para los 7,4 millones de trabajadores a jornada parcial que desean hacerlo a jornada completa.

ANEXO

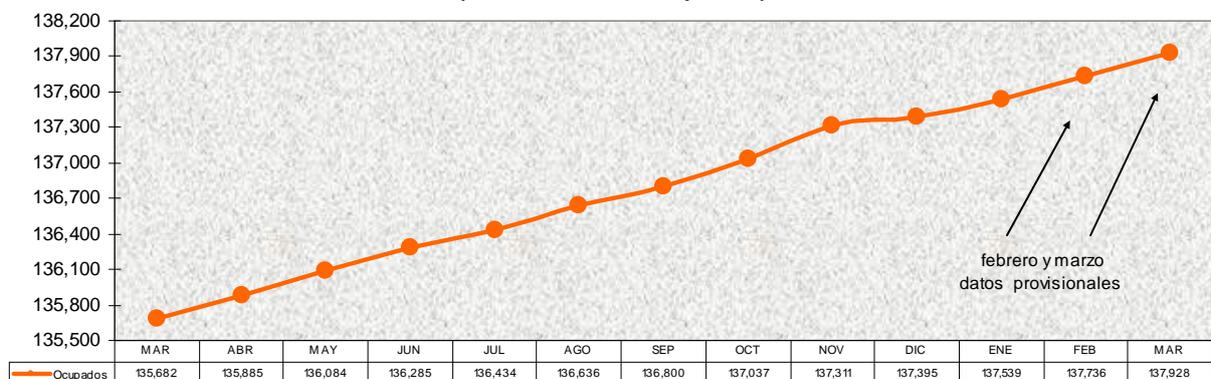
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Marzo 2013 - Marzo 2014
(Datos EPA)



Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Marzo 2013 - Marzo 2014



Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
Marzo 2013 - Marzo 2014
(Datos Encuesta Empresas)



FRANCIA

OBLIGACIÓN DE EMPLEO DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS (OETH)

Los empresarios del sector privado y los establecimientos públicos industriales y comerciales con una plantilla de 20 o más trabajadores, tienen la obligación de emplear un 6% de personas discapacitadas. En las empresas con varios centros de trabajo, esta obligación de empleo se aplica en cada centro de trabajo. Se aplica igualmente a las personas discapacitadas en la función pública según modalidades particulares.

Beneficiarios

La lista de beneficiarios de la obligación de emplear discapacitados la establece el artículo L.5212-13 del código de trabajo. Es la siguiente:

- Las personas reconocidas trabajadores discapacitados por la Comisión de derechos y autonomía de las personas discapacitadas (CDAPH);
- Las víctimas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad permanente igual o superior al 10% y titulares de una pensión por estos conceptos atribuida por el régimen general o cualquier otro régimen de protección social obligatorio;
- Los titulares de una pensión de invalidez atribuida por el régimen general de la seguridad social o cualquier otro régimen de protección social obligatorio a condición que la incapacidad reduzca la capacidad de trabajo o de ganancia en 2/3, como mínimo;
- Los beneficiarios mencionados en el artículo L.394 del código de pensiones militares de invalidez y víctimas de guerra;
- Los beneficiarios mencionados en los artículos L.395 y L.396 del mismo código;
- Los titulares de una prestación o renta de invalidez concedida en las condiciones definidas por la Ley 91-1389 de 31 de diciembre de 1991 sobre la protección social de los bomberos voluntarios, en caso de accidente o enfermedad contraídos durante el servicio;
- Los titulares de la carta de invalidez definida en el artículo L.2413 del código de acción social y de las familias;
- Los titulares de subsidio de discapacitados adultos.

El salario de los beneficiarios de la obligación de empleo de trabajadores discapacitados y asimilados que trabajen en un medio ordinario de trabajo no puede ser inferior al que establezcan las disposiciones legislativas, reglamentarias o de convenio colectivo de trabajo. Se puede conceder una ayuda al empleo al trabajador si así lo decide la AGEFIPH (Asociación de gestión del fondo para la inserción profesional de las personas discapacitadas)

Cómo cumplir la obligación de empleo de personas discapacitadas

El empresario puede cumplir directamente la obligación empleando directamente a los beneficiarios anteriormente citados, por un total equivalente, como mínimo, al 6% de la plantilla de la empresa. Estas personas pueden ser contratadas con contrato de duración indefinida o determinada, a tiempo parcial o a tiempo completo, o también, en el marco de los contratos de aprendizaje o de profesionalización.

El empresario puede liberarse de su obligación de empleo abonando una contribución financiera a la AGEFIPH.

Puede liberarse parcialmente de la obligación acogiendo personas discapacitadas en el marco de unas prácticas (ver más abajo) o firmando convenios de subcontratación, de abastecimiento o de prestaciones de servicios con empresas adaptadas (anteriormente denominadas “talleres protegidos), centros de distribución de trabajo a domicilio o establecimientos y servicios de ayuda por el trabajo (denominados anteriormente “centros de ayuda mediante el trabajo”).

Cualquier empresa que entra en el ámbito de aplicación del artículo L.5212-1 y siguiente, sobre la obligación de empleo de los trabajadores discapacitados, ya sea en el momento de su creación, ya sea en razón del aumento de su plantillas, dispone de un plazo de tres años a partir de esa fecha para cumplir la obligación.

Contratación directa de trabajadores discapacitados

Para el cálculo del número de beneficiarios de la obligación de empleo de trabajadores discapacitados (OETH), se toma en cuenta cada persona en proporción de su tiempo de presencia en la empresa en el año natural, sea cual sea la naturaleza o la duración de su contrato de trabajo, hasta el límite de una unidad, en las condiciones siguientes:

El trabajador beneficiario de la OETH, cuya duración de trabajo es igual o superior a la mitad de la duración legal o a la establecida por convenio, cuenta como una unidad multiplicada por el número de días de presencia efectiva del trabajador en el centro de trabajo y dividido por el total de días del año

El trabajador beneficiario de la OETH, cuya duración de trabajo es inferior a la mitad de la duración legal o establecida por convenio, cuenta como media unidad multiplicada por el número de días de presencia efectiva del trabajador en el establecimiento y dividido por el número de días del año.

Ejemplos:

Un beneficiario de la OETH, presente todo el año cuenta como 1;

Un beneficiario de la OETH presente todo el año con una tasa de tiempo parcial del 20% cuenta como 0,5;

Un beneficiario de la OETH presente desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre, a tiempo completo cuenta como 0,83 (1 unidad x 10 meses de presencia efectiva / 12 meses)

Un beneficiario de la OETH, presente todo el año , a tiempo parcial (40%) del 1 de enero al 30 de junio y a tiempo completo el resto del año, cuenta como 0,75 (0,5 x 6/12 + 1 x 6/12).

El empresario que contrata trabajadores discapacitados puede beneficiarse de las ayudas de la AGEFIPH.

Acogida de trabajadores en prácticas

El empresario puede liberarse parcialmente de la obligación de empleo acogiendo personas discapacitadas para realizar prácticas, en las condiciones que se especifican más adelante, con el límite del 2% del efectivo total de trabajadores de la empresa.

Para la aplicación de esta disposición, con la reserva que se hace a continuación, se toman en cuenta las personas mencionadas en el artículo L.5212-13 del código de trabajo (es decir a los beneficiarios de la OETH) que efectúan una de las prácticas siguientes:

- -La mencionada en el artículo L.6341-3 del código de trabajo;
- -La organizada por la asociación mencionada en el artículo L.5214-1 del código de trabajo (AGEFIPH);
- -La prescrita por la institución mencionada en el artículo L.5312-1 del código de trabajo (Pôle-emploi);
- -La establecida en el artículo L.331-4 del código de la educación;
- -La mencionada en el artículo L.612-8 del código de educación (en aplicación del principio de igualdad de oportunidades)

Se reconoce como trabajador discapacitado a efectos de la realización de prácticas, los que tienen derecho a la prestación de compensación de la discapacidad (PCH), a la prestación de compensación por tercera persona (ACTP) o al subsidio de educación del niño discapacitado (AEEH).

La duración de las prácticas debe ser igual o superior a 40 horas.

Para cada persona en prácticas acogida, debe firmarse un convenio entre la empresa de acogida, la persona en prácticas y el organismo de formación o el organismo de inserción profesional;

El convenio debe indicar:

- El nombre y la dirección de la empresa de acogida, del organismo de formación o el organismo de inserción profesional de la persona en prácticas;
- La naturaleza, el objetivo y las modalidades de ejecución de las prácticas;
- El lugar, la duración en horas y las fechas de principio y fin de las prácticas;
- El tutor designado para acompañar a la persona durante la realización de las prácticas;
- Las modalidades de seguro de la persona en prácticas en concepto de accidente de trabajo;
- Las modalidades de seguro en concepto de responsabilidad civil que cubra el perjuicio causado a la persona en prácticas o por la persona en prácticas;
- El cómputo de estas personas se realiza en el año en que finalizan las prácticas.

Ejemplo:

Unas prácticas que comienzan en noviembre de 2012 y acaban en marzo de 2013, las prácticas se computan en el año 2013. Deberá pues aparecer en la declaración de empleo del periodo de enero a diciembre de 2013 y por tanto enviarse a la Administración no más tarde del 1 de enero de 2014.

Contratos con ciertas empresas o estructuras

El empresario puede liberarse parcialmente de su obligación de emplear trabajadores discapacitados firmando contratos de abastecimiento, de prestaciones de servicios o subcontratos:

- Con empresas adaptadas (llamadas anteriormente talleres protegidos) o centros de distribución de trabajo a domicilio creados y homologados en las condiciones previstas por el artículo L.5213-13 del código de trabajo;
- Con centros y servicios de ayuda por el trabajo (denominados anteriormente “centros de ayuda mediante el trabajo”) autorizados en las condiciones previstas por los artículos L.313-1 a L.313-9 del código de acción social y de las familias.

Esta modalidad solo puede eximir, como máximo, hasta el 50% de la obligación legal de empleos (es decir el 3% de los efectivos). Las normas de equivalencia entre la firma de contratos y el empleo de personas discapacitadas están definidas en el artículo R.5212-6 del código de trabajo.

Contrato de sector, de grupo, de empresa o de centro de trabajo

Los empresarios con OETH pueden liberarse de esta obligación aplicando un acuerdo sectorial, de grupo, de empresa o de centro que prevea la puesta en marcha de un programa anual o pluri anual a favor de los trabajadores discapacitados que contenga obligatoriamente un plan de contratación en medio ordinario y, como mínimo, dos acciones de la lista siguiente:

- Plan de inserción y de formación;
- Plan de adaptación a las mutaciones tecnológicas;
- Plan de mantenimiento en la empresa en caso de despido.

El acuerdo debe ser homologado por la autoridad administrativa, tras el dictamen de la autoridad competente en materia de empleo y formación profesional o del consejo superior para la reclasificación profesional y social de los trabajadores discapacitados. Las modalidades de esta homologación figuran en el artículo R.512-15 y R.512-17 del código de trabajo.

La homologación se concede por la duración de la validez del acuerdo.

Abono de una contribución a la AGEFIPH

Los empresarios pueden liberarse de la OEPH abonando una contribución anual a la AGEFIPH por cada uno de los beneficiarios que hubieran debido emplear.

Esta contribución es igual:

- Al número de beneficiarios que hubiera debido emplear, calculado en la forma indicada más abajo, una vez deducidos los coeficientes de reducción aplicables en concepto de esfuerzo consentidos por el empresario en materia de mantenimiento en el empleo o de contratación directa de beneficiarios de la obligación de empleo;
- Multiplicado, si fuera el caso, por el coeficiente de reducción aplicable en concepto de empleos que requieren condiciones de aptitud particular ocupados por trabajadores de la empresa o centro de trabajo;
- Multiplicado por los importes establecidos en función de la plantilla de la empresa.

La contribución anual calculada según lo expuesto no puede ser inferior al producto del número de beneficiarios potenciales, ponderado en función de los esfuerzos realizados por el empresario en materia de mantenimiento en el empleo o de contratación directa de beneficiarios, por 50 veces el SMI/hora.

Para los centros de trabajo cuyo porcentaje de la plantilla de trabajadores que ocupan empleos que exigen condiciones de aptitud particular excede 80%, la contribución anual es igual al número de beneficiarios que hubiera podido emplear, ponderado con los esfuerzos realizados por el empresario en materia de mantenimiento en el empleo o de contratación directa de beneficiarios, multiplicado por 40 veces el SMI/hora.

Para el cálculo de esta contribución:

- El número de beneficiarios que falten es igual a la diferencia entre el número de beneficiarios de la OETH que el empresario tiene la obligación de empleo y el número de beneficiarios ocupados al que se añade el equivalente de contratos de beneficiarios debido a la firma de contratos de abastecimiento, subcontratos o prestaciones de servicios con empresas adaptadas, centros de distribución del trabajo a domicilio o centros o servicios de ayuda por el trabajo o la acogida de trabajadores discapacitados en prácticas. No puede computarse varias veces un beneficiario ocupado porque pueda incluirse en varias categorías de beneficiario de la OEPH (por ejemplo, titular de una tarjeta de invalidez y beneficiario del subsidio de discapacitados adultos).

Los coeficientes de reducción por esfuerzos realizados por el empresario en materia de mantenimiento en el empleo o de contratación directa de beneficiarios de la OETH son iguales a:

- 0,5 por la contratación indefinida un beneficiario de la OETH de menos de 26 años o de 50 años cumplidos (o más);
- 1 por la contratación o mantenimiento en el empleo de un beneficiario de la OETH para el que el delegado regional de la asociación encargada de la gestión del fondo de desarrollo para la inserción profesional de discapacitados (AGEFIPH) haya reconocido la gravedad de la discapacidad, por la duración de la validez de la decisión, y a condición que el empresario no haya elegido el abono de una ayuda al empleo (el artículo 208 de la ley 2010-1657 de 29 de diciembre “de presupuestos para 2011” ha transferido a la AGEFIPH la totalidad del procedimiento de reconocimiento de la gravedad de la discapacidad. Esto desde el 1 de julio de 2011, antes de esa fecha el reconocimiento de la gravedad de la discapacidad le correspondía a las DIRECCTE);
- 0,5 por la contratación, el primer año, del primer trabajador discapacitado incluido en una de las categorías de beneficiarios de la OETH;
- 1 por la contratación, el primer año, de un beneficiario de la OETH en paro de larga duración;
- 1 por la contratación de un beneficiario de la OETH que proviene de una empresa adaptada, de un centro de distribución de trabajo a domicilio o de un establecimiento o servicio de ayuda por el trabajo.

El coeficiente de reducción en concepto de empleos que exigen condiciones de aptitud particulares es igual a 1 menos 1,3 veces el porcentaje del efectivo de trabajadores que ocupan empleos que exigen condiciones de aptitud particulares. Este porcentaje se calcula en función del efectivo total de los trabajadores del centro de trabajo. El número de trabajadores que ocupa empleos pertenecientes a categorías que requieren condiciones particulares de aptitud y el número total de trabajadores del establecimiento, se calculan conforme a las disposiciones del artículo L.1111-2 del código de trabajo. Las categorías de empleo que requieren condiciones particulares son enumeradas en el artículo D.5212-25 del código de trabajo.

Los importes fijados en función de la plantilla de la empresa son los siguientes:

- 400 veces el SMI/hora para las empresas de 20 a 199 trabajadores;
- 500 veces el SMI/hora para las empresas de 200 a 749 trabajadores;
- 600 veces el SMI/hora para las empresas de 750 o más trabajadores.

Para los establecimientos que no han empleado ningún beneficiario de la OETH, que no han firmado ningún contrato de abastecimiento de subcontratación o de prestaciones de servicios con empresas adaptadas, centros de distribución de trabajo a domicilio o establecimientos o servicios de ayuda por el trabajo de un importe superior al importe mencionado más abajo, o que no aplica ningún acuerdo colectivo que prevea la aplicación de un programa anual o plurianual a favor de los trabajadores discapacitados durante un periodo superior a tres años, este importe es de 1.500 veces el SMI/hora sea cual sea el número de trabajadores de la empresa.

Para aplicar esta disposición, el importe de los contratos de abastecimiento, de subcontratación o de servicios debe ser superior, en cuatro años, a:

- 400 veces el SMI/hora en las empresas de 20 a 199 trabajadores;
- 500 veces el SMI/hora en las empresas de 200 a 749 trabajadores;
- 600 veces el SMI/hora en las empresas de 750 o más trabajadores.

Dentro del límite del 10% del importe de la contribución anual calculada según las disposiciones mencionadas anteriormente, los empresarios pueden deducir del importe de esta contribución los gastos, que no les corresponda abonar en virtud de una ley o decreto, que hubieran realizado para favorecer la acogida, inserción o mantenimiento en el empleo de los trabajadores discapacitados en el seno de la empresa o el acceso a la vida profesional de personas discapacitadas.

La lista de gastos deducibles en aplicación de estas disposiciones figuran en la orden ministerial de 9 de febrero de 2006 (boletín oficial del 10)

En caso de no respetar la OETH los empresarios deberán ingresar en el Tesoro Público, en concepto de sanción, una suma cuyo importe es igual el importe de la contribución debida, que se calcula multiplicando el número de beneficiarios que faltan por 1.500 veces el SMI (con las ponderaciones a que hubiere lugar, si fuera el caso), incrementada en un 25%.

Control de la OETH

El empresario está obligado a presentar una declaración anual antes del 1 de marzo del año siguiente al que corresponde la obligación (la declaración por el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre debe presentarse antes del 1 de marzo de 2014).

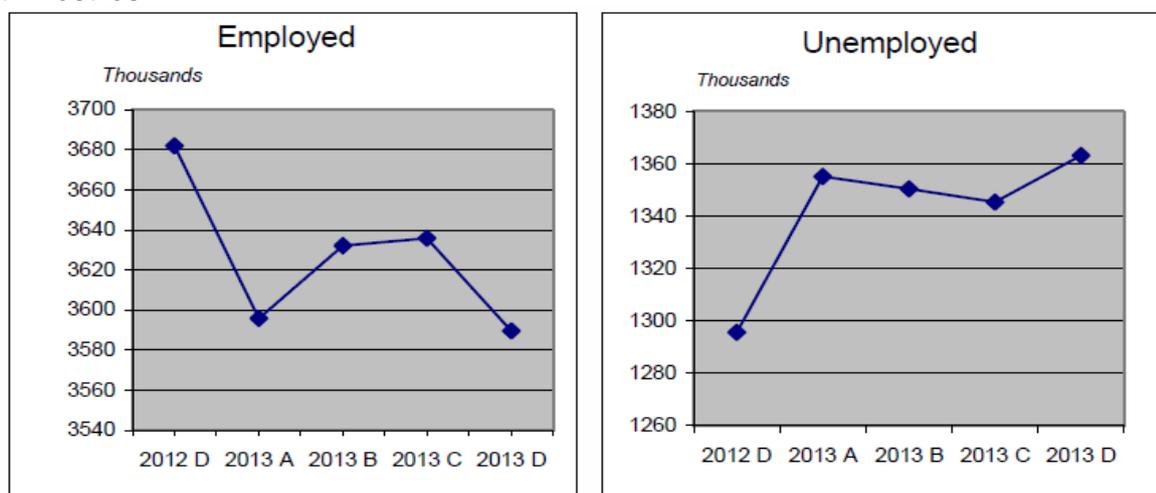
GRECIA

LOS DATOS DE LA CUARTA ENCUESTA TRIMESTRAL

Según los datos de la Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT) en el cuarto trimestre de 2013, los desempleados fueron 1.363.137, con una tasa de desempleo del 27,5%, frente al 27,0% del trimestre anterior y al 26,0% del cuarto trimestre de 2012.

El número de personas empleadas ha disminuido tanto respecto al trimestre anterior (-1,3%) como respecto al mismo trimestre de 2012 (-2,5%). En cuanto al número de desempleados, ha aumentado un 1,3% respecto al trimestre anterior y un 5,2% respecto al cuarto trimestre del año pasado.

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

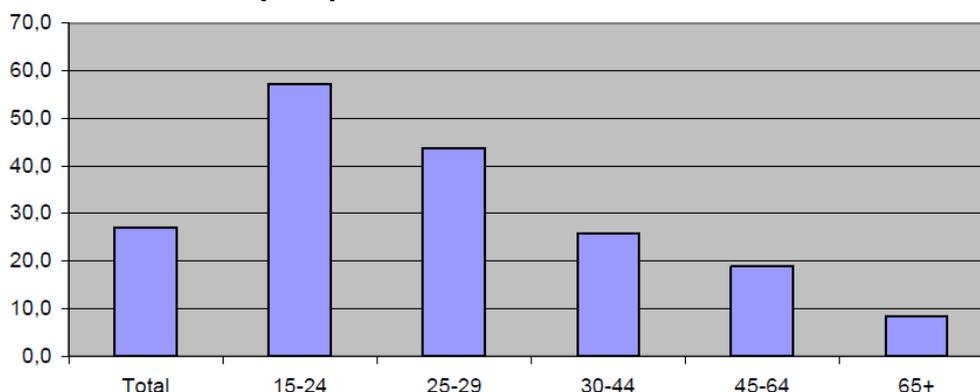


Características del desempleo

Por géneros, la tasa de desempleo femenina (31,7%) sigue siendo considerablemente mayor que la masculina (24,4%). Por tramos de edad, el de jóvenes entre 15 y 24 años sigue presentando tasas de desempleo alarmantes, aunque hayan disminuido respecto al año pasado: 57,0% (frente al 57,8% del cuarto trimestre de 2012) en general y 62,5% (frente al 65,0% del año pasado) para las mujeres.

Cuadro 1.- Tasa de desempleo por género y tramos de edad. Cuarto Trimestre 2012 y 2013

Tramos de edad	Cuarto Trimestre					
	2012			2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	23.3	29.7	26.0	24.4	31.7	27.5
15-24	51.7	65.0	57.8	52.6	62.5	57.0
25-29	38.2	41.0	39.4	41.3	48.7	44.7
30-44	21.6	29.2	25.0	22.8	30.9	26.3
45-64	16.9	19.9	18.1	17.8	21.9	19.5
65+	6.8	5.2	6.3	11.1	7.2	9.9

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

Considerando el nivel de educación, la tasa de desempleo es mayor entre las personas que no han completado la educación primaria (41,6%) y los que no tienen ningún grado de escolarización (36,0%). Por el contrario, las tasas de desempleo más bajas las tienen los que poseen un título postuniversitario (15,0%), y los licenciados (19,0%).

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

Nivel de educación según la C.I.N.E. ¹	Cuarto Trimestre					
	2012			2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	23.3	29.7	26.0	24.4	31.7	27.5
CINE 5AS, 6 (Doctorado o similar)	13.3	15.7	14.3	14.2	16.1	15.0
CINE 5A (Licenciaturas teóricas)	12.7	20.3	16.6	15.6	22.1	19.0
CINE 5B (Licenciaturas técnicas)	23.4	35.3	29.1	24.4	38.3	30.9
CINE 3 (2º ciclo educ. secundaria)	24.4	33.7	28.1	26.0	36.1	30.0
CINE 2 (1º ciclo educ. secundaria)	28.5	35.4	30.9	30.3	35.3	31.9
CINE 1 (Educación primaria)	28.0	25.2	27.0	26.9	27.1	27.0
No han completado CINE 1	27.0	23.6	25.7	36.4	53.8	41.6
No han ido a la escuela	37.1	47.9	41.9	33.0	42.1	36.0

1) Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

Del total de los desempleados, un 28,7% está buscando trabajo sólo a jornada completa, mientras que el 66,5% preferiblemente a jornada completa, pero aceptaría también el tiempo parcial. El 1,4% de los que buscan trabajo lo buscan a tiempo parcial o indiferentemente a tiempo parcial o jornada completa.

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

- Puesto de trabajo incómodo (28,5%)
- Retribución no satisfactoria (27,5%)
- Horario de trabajo no conveniente (23,2%)

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) es 72,0%.

En cuanto a la nacionalidad, la tasa de paro es mayor entre las personas extranjeras (36,2%) que entre los de nacionalidad griega (26,8%); así como es mayor la tasa de actividad del colectivo inmigrante (73,5%) que la de los griegos (51,3%).

Aunque el desempleo está subiendo en todo el territorio nacional, sigue habiendo una cierta diferencia entre regiones, pasándose del 20,1% del Egeo Septentrional al 30,3% de Macedonia Central.

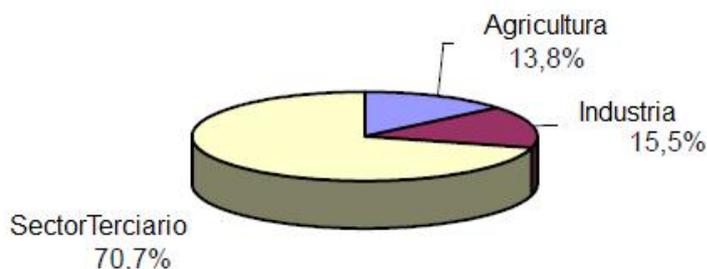
Cuadro 3.- Tasa de desempleo por regiones. Cuarto trimestre de 2012 y 2013

	4º trimestre 2012	4º trimestre 2013
Egeo Septentrional	21,5	20,1
Islas Jónicas	17,2	20,6
Egeo Meridional	18,0	22,7
Peloponeso	20,4	23,7
Tesalia	24,4	25,2
Creta	23,0	25,2
Macedonia del Este y Tracia	22,0	25,6
Ática	27,8	28,2
Epiro	25,5	28,4
Grecia Occidental	27,2	28,9
Grecia Central	28,6	28,9
Macedonia occidental	30,1	29,7
Macedonia Central	27,9	30,3
TOTAL GRECIA	26,0	27,5

Características del empleo

Durante el cuarto trimestre de 2013 encontraron trabajo 143.391 personas que estaban desempleadas hacía un año. Durante el mismo período, 35.321 personas inactivas encontraron trabajo. Por el contrario, de las personas que trabajaban hacía un año, 160.534 resultaban desempleadas en el cuarto trimestre de 2013 y 86.798 pasaron a ser inactivas en el mismo período. Además, 124.570 personas que eran inactivas hacía un año, en el cuarto 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, 13,8%; industria: 15,5%; y terciario: 70,7%.

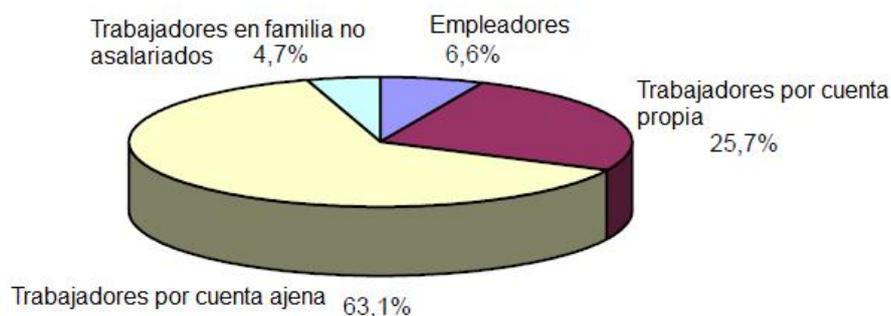
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS OCUPADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA - IV TRIMESTRE DE 2013



El porcentaje del trabajo a tiempo parcial es 8,5% del total de los empleados. El 65,0% de quienes eligen el tiempo parcial lo hace porque no encuentra trabajo a jornada completa; mientras que el 6,7% elige el tiempo parcial por otras razones personales o familiares, el 3,9% porque son estudiantes, el 3,4% para cuidar de niños o de adultos dependientes, y el 20,9% por otros motivos.

El porcentaje de trabajadores por cuenta ajena asalariados está estimado en un 63,1% del total de personas ocupadas y es mucho más bajo que el correspondiente porcentaje medio de la Unión Europea (80%).

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS OCUPADOS POR CONDICIÓN - IV TRIMESTRE 2013



EL PROBLEMA DEL DESEMPLEO JUVENIL

Un 46% de los jóvenes griegos menores de 29 años vive actualmente en casa de sus padres como consecuencia del elevado nivel de desempleo -que supera entre la juventud el 60%- y el descenso de los salarios, según los datos del último informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofound), bajo el título Social Situation of young people in Europe.

El informe, que hace un seguimiento de la evolución de la situación social de los jóvenes con edades comprendidas entre los 18 y 29 años en el conjunto de la Unión Europea (UE), compara los datos de 2011 con el anterior análisis de 2007. En cuatro años, el número de

jóvenes de esta franja de edad que vive con sus padres ha crecido desde el 37% en 2007 hasta el 46% en 2011 -a dos puntos por debajo de la media europea que se sitúa en el 48%-

Los datos recogidos alertan de la incapacidad de la juventud de poder permitirse servicios que se consideran “esenciales”, a los cuales no tiene acceso un 35% de los jóvenes, respecto al 20% en 2007.

El estudio incluyó en el conjunto de “esenciales básicos” seis cuestiones distintas: mantener la casa caliente de forma adecuada; pagarse una semana de vacaciones al año; comer carne roja, pollo o pescado cada dos días; renovar los muebles; comprar ropa nueva; e invitar a los amigos o a la familia a una copa o a una comida, al menos una vez al mes.

El acceso a la sanidad también se ha obstaculizado para este sector de la población helena. Un 68% de los jóvenes del país considera que el tiempo de espera es una causa que merma la atención sanitaria -el más alto de la UE-. Además, un 65% coincide en que los retrasos afectan al servicio y un 64% critica el elevado coste del mismo -ambos porcentajes los más elevados de la UE-.

Según detalla el informe, el incremento en el coste de la asistencia sanitaria es un reflejo de las medidas de austeridad aplicadas por el Gobierno, al limitar a un año la asistencia gratuita para los desempleados y elevar la contribución por habitante destinada a los gastos médicos.

Ante este conjunto de datos que muestra una juventud cada vez con menos recursos y posibilidades de encontrar empleo, no sorprende que los jóvenes griegos sean, en comparación con el resto de estados miembros, los que menos confían en el gobierno.

En una escala de 1 a 10, el Ejecutivo heleno es calificado por los jóvenes de entre 18 y 29 años con un 2 en 2011, por debajo del 4,2 que obtuvo en 2007, lo que constituye la mayor caída de la Unión Europea.

En la misma línea, los jóvenes no depositan mucha confianza en el futuro. El optimismo en el cambio, respecto a la situación actual, ha experimentado un descenso en picado en cuatro años. Mientras en 2007 un 69% se mostraba esperanzado, en 2011 solo un 26% de este sector de la población afirma ser optimista, lo que convierte a Grecia en el país más pesimista del conjunto de la UE.

Políticas activas de empleo

Se reproduce un esquema con los principales programas establecidos actualmente por la Oficina de Empleo de la Mano de Obra (OAED) y una nota sobre los aspectos principales de la Garantía Juvenil en Grecia.

PROGRAMAS DE FOMENTO DE EMPLEO DE LA OAED ACTUALMENTE EN VIGOR

Programa	Beneficiarios	Dirigido a	Financiación	Duración	Inicio
“Cheque de ingreso” de los jóvenes en el mercado de trabajo	4.000 jóvenes entre 18-29 años con diploma Universitario Técnico (AEI-TEI)	Formación y prácticas en empresas privadas	18€ al día para desempleados con más de 25 años 15€ para jóvenes con menos de 25 años	4 meses	En marcha
Subsidio para emprendimiento de innovación	2.000 jóvenes (18-35 años)	Creación de nuevas empresas	10.000€	12 meses	Abierto
Subsidio para la contratación de desempleados (30-66 años)	10.000 desempleados	Empresas privadas	Subsidio al sueldo mensual de 450€	12 meses	En espera de publicación de decisión ministerial
Subsidios a través acuerdos con entidades locales	10.000 desempleados (colectivos débiles)	Empresas privadas	18€ al día para desempleados con más de 25 años 15€ para jóvenes con menos de 25 años	4 meses	En espera de publicación de decisión ministerial
Puestos de trabajo para desempleados de larga duración	30.000 desempleados de larga duración	Sector privado	En elaboración	12 meses	Próximos meses
Contratación de desempleados en colectivos débiles	8.000 desempleados	Sector privado	Reducción de las cotizaciones	12 meses	Próximos meses
Empleo Formación de desempleados	20.000 desempleados	Sector privado	En elaboración	En elaboración	Próximos meses
Jóvenes profesionales	20.000 jóvenes	Para la creación de una empresa propia	En elaboración	En elaboración	Próximos meses
Programa especial para grandes empresas	10.000 desempleados	Grandes empresas del sector privado	En elaboración	En elaboración	Próximos meses

PROGRAMA DE GARANTÍA JUVENIL

Principales medidas previstas

El programa pretende ofrecer una oportunidad de entrada en el mercado de trabajo a unos 230.000 jóvenes menores de 25 años, que actualmente ni trabajan, ni participan en ningún tipo de recorrido educativo o de formación, tanto a través de una oferta de empleo directa para adquirir su primera experiencia o a mejorar sus habilidades, como a través de

formación, aprendizaje o asistencia a cursos de educación superior destinados a una rápida entrada en el mundo de trabajo. También se prevé un fomento de las “start up”.

Edad de los beneficiarios

El colectivo target está constituido por los jóvenes menores de 25 años pertenecientes al denominado grupo de los NEET.

Organismos que ejecutarán la GJ

La Garantía Juvenil estará a cargo del OAED (Organismo para el Empleo de la Mano de Obra) Instituto autónomo público del que dependen los Servicios Públicos de Empleo que no depende del Ministerio de Trabajo pero actúa en colaboración del mismo.

Financiación y coste de las medidas

El presupuesto del programa para Grecia es de € 340 millones, de los cuales 170 millones proceden del Marco Estratégico Nacional de Referencia y 170 millones de los Fondos especiales de la Unión Europea para el empleo juvenil.

Subvenciones salariales y ayudas al empleo

El Plan griego de Garantía Juvenil prevé tanto subvenciones salariales como ayudas para el empleo. Por ahora no se conocen los detalles, que se indicarán en el Plan Operativo. Se adjunta un cuadro-resumen de las medidas de apoyo al empleo vigentes en la actualidad.

Organismos intermedios y partenariado

Se prevé una implicación en el Plan de las Regiones, las asociaciones patronales, y los Institutos de Formación Profesional y las Escuelas profesionales del OAED.

Base de datos

El Ministro actual de Trabajo, Vrotsis, ha implantado en el Ministerio una base de datos, denominada “Ergani”, que se irá actualizando con los datos del Ministerio de Educación, para la identificación de los jóvenes destinatarios del Plan.

La inscripción de los jóvenes interesados se hará a través de las oficinas territoriales del OAED.

Se prevé un coaching para las empresas en colaboración con Asociaciones profesionales

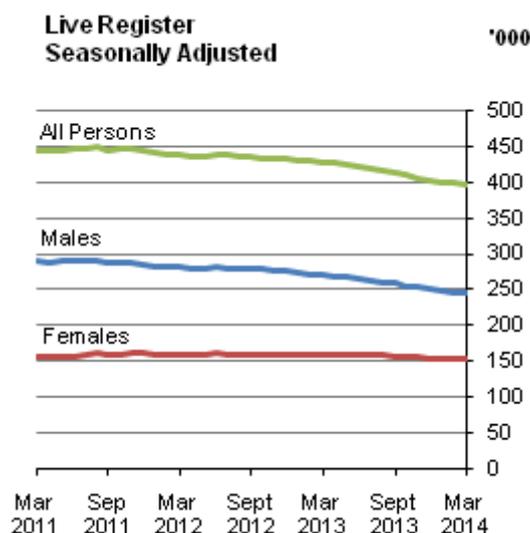
Comunicación

Se prevén campañas en los medios de comunicación para informar a los potenciales beneficiarios.

IRLANDA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MARZO

Según los datos publicados en el mes de marzo por Central Statistics Office, el número de personas que figuran en el censo de desempleados (Live Register) se sitúa en 396.900, habiéndose registrado un descenso de 1.800 personas con respecto al mes anterior. La tasa de desempleo ha descendido en el mes de marzo hasta el 11,8%, una décima por debajo del índice del mes anterior.



Fuente: CSO

Los empresarios, imprescindibles para continuar con la recuperación

La ministra de Protección Social, Joan Burton, ha instado a los empresarios a que cumplan con su parte para ayudar a los irlandeses a reincorporarse al mundo laboral y ha acogido favorablemente los últimos datos de Central Statistics Office, que muestran que el desempleo está en su nivel más bajo de los últimos cinco años.

En marzo de 2014, el número de perceptores de la prestación por desempleo ha descendido hasta las 396.900, 30.000 personas menos que en el mismo período del año anterior. La tasa de desempleo ha caído hasta el 11,8% desde el 15,1% en el que se situó durante la crisis.

La ministra ha pedido a los empresarios que colaboren con el plan del Gobierno para reducir, aún más, la tasa de desempleo, considerándolos fundamentales y animándolos a que sigan el ejemplo de sus homólogos de Alemania y Austria, y estén dispuestos a contratar, no sólo a jóvenes desempleados sino también a desempleados de larga duración.

Asimismo, ha animado a los empresarios y a los demandantes de empleo a visitar la página web de empleo del Gobierno, www.jobsireland.ie, donde pueden encontrarse miles de empleos disponibles y que permite a las empresas anunciar sus ofertas de trabajo, proporcionándoles candidatos disponibles para cubrir sus vacantes.

Burton, ha reconocido que la estrategia de empleo Pathways to Work, designada para ayudar a contratar a los desempleados del censo de perceptores de la prestación por desempleo, Live Register, está siendo fundamental para la recuperación y para la reincorporación al trabajo de los irlandeses. También, ha destacado otras dos iniciativas que van a promover la reducción del desempleo este año: el establecimiento de un Consejo del Mercado Laboral y la Garantía Juvenil.

El Consejo del Mercado Laboral, Labour Market Council, formado por destacados expertos de la industria y la política, tiene como función asesorar al Gobierno sobre la puesta en marcha del plan de empleo Pathways to Work, evaluar su progreso y presentar propuestas complementarias a la política de reforma del mercado laboral que se está llevando a cabo.

Por su parte, la Garantía Juvenil, es un programa a nivel europeo que consiste en procurar que todos los jóvenes de hasta 25 años reciban una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendizaje o unas prácticas en un plazo de 4 meses tras quedar desempleados o acabar su período educativo.

Plan para cubrir 44.500 empleos del sector de las TIC's

El Gobierno ha publicado su programa para cubrir 44.500 puestos de trabajo del sector de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC's) en los próximos años y hasta 2018. Este plan está destinado a cubrir el 74% de la demanda de la industria de profesionales de las TIC's en 2018, subiendo desde el 45% de 2011 y el 60% actual. Con el fin de alcanzar este objetivo, el ministro de Educación y Competencia, Ruairí Quinn, ha anunciado una serie de medidas destinadas a incrementar el número de licenciados:

- Crear 1.250 plazas adicionales en TIC's cada año en instituciones de educación superior.
- Incrementar la tasa de graduados en cursos relativos al sector TIC's.
- Lanzar nuevos cursos de transformación de habilidades TIC's.
- Promover, con el apoyo de la industria, estas carreras universitarias entre los estudiantes de primaria y secundaria.
- Ampliar los cursos sobre medios de comunicación digital, programación y codificación.

Asimismo, la ministra de Protección Social, Joan Burton, ha presentado las siguientes reformas dirigidas a promover el talento y a convertir a Irlanda en el motor del sector de las TIC's:

- Promover las carreras técnicas y preparar 450 voluntarios para dar charlas sobre carreras universitarias.
- Desarrollar un nuevo portal de Internet para atraer el talento internacional.
- Organizar ferias profesionales en el extranjero con la participación de las empresas que tengan vacantes.
- Expedición de hasta 2.000 permisos de trabajo por año para profesionales con experiencia en el sector de las TIC's, cualificados para cubrir las vacantes más demandadas.
- Incrementar la eficiencia del proceso de expedición de permisos de trabajo.

ITALIA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Los datos de febrero

En febrero de 2014, según los datos provisionales publicados por el ISTAT, el número de desempleados, 3.307.000, aumenta un 0,2% respecto al mes anterior (+8.000 personas), y un 9,0% a nivel interanual (+272.000).

La tasa de desempleo es del 13,0%, sustancialmente estable respecto a enero, pero con un aumento de 1,1 puntos a nivel interanual. La tasa de desempleo juvenil (15-24) es del 42,3%, 1 décima menos que en enero y 3,6 puntos más que en febrero de 2013. Los desempleados en este tramo de edad son 678.000.

Por su parte, los trabajadores ocupados en enero eran 22.216.000, en disminución del 0,2% (-39.000) respecto al mes anterior y del 1,6% (-365.000) a nivel interanual.

La tasa de empleo es 55,2%, estable a nivel coyuntural y con 8 décimas menos que en febrero de 2013.

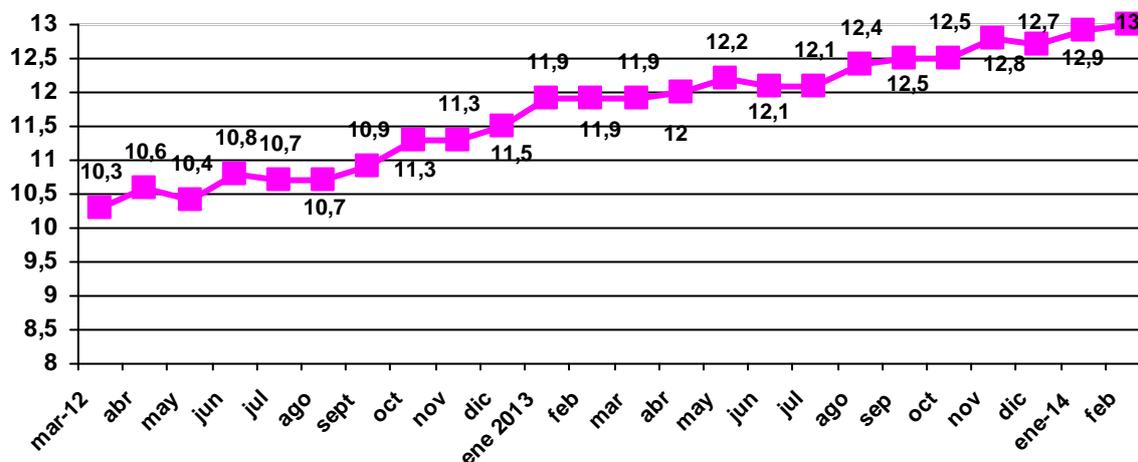
El número de inactivos entre los 15 y 64 años resulta sustancialmente estable tanto respecto al mes anterior como respecto a febrero de 2013. La tasa de inactividad es del 36,4%, como en enero y con una décima más que el año pasado.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (Febrero 2014)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	13,0	0,0	+1,1
Tasa de desempleo juvenil	42,3	-0,1	+3,6
Tasa de empleo	55,2	0,0	-0,8
Tasa de inactividad	36,4	0,0	+0,1

Fuente: ISTAT

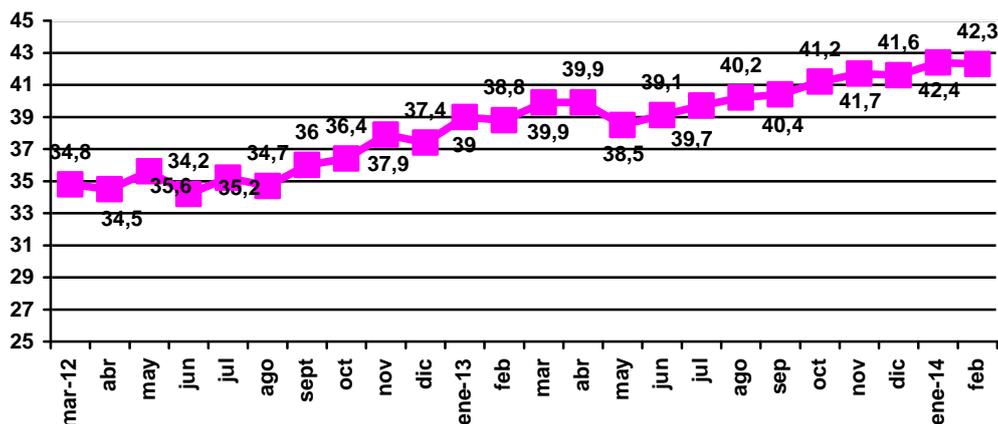
TASA DE DESEMPLEO GENERAL



LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (febrero 2014)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Empleados	923.000	-13.000	-1,4	-107.000	-10,4
Desempleados	678.000	-11.000	-1,6	+27.000	+4,2
Inactivos	4.393.000	+20.000	-0,5	+46.000	+1,1

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



El plan italiano de Garantía Juvenil.-

Se reproduce un estudio elaborado por esta Consejería, sobre el Plan italiano para la implementación de la Garantía Juvenil. También la presentación por fichas de flujos, recorridos y costes previstos para la GJ italiana, según un estudio de "Italia Lavoro", agencia adscrita al Ministerio de Trabajo italiano, que se ocupa entre otras cosas de políticas activas de empleo

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GARANTÍA JUVENIL

Entre diciembre del 2006 y diciembre de 2013 la tasa de desempleo juvenil (15-24 años) ha pasado en Italia del 20,2% al 41,6%.

El número de jóvenes Neet en ese tramo de edad (15-24) a finales de 2013 se estima en cerca de 1.402.000 jóvenes, es decir, el 23,3% de la población total de este tramo de edad. Si se toma en consideración el tramo entre 15 y 29 años, las últimas estadísticas reflejan que el número de NEET asciende a 2.250.000 jóvenes, lo que representa el 23,9% de la población total en ese tramo de edad.

Principales medidas previstas

En el seno del Ministerio de Trabajo se creó una Comisión ad hoc ("estructura de misión" en terminología italiana) con participación de varios Ministerios (Trabajo, Economía, Educación), Organismos autónomos y representantes de las Regiones y Provincias, encargada de llevar adelante la implementación de la GJ. Esta Comisión elaboró el documento que se remitió a Bruselas a finales del pasado mes de diciembre, y ha sido la encargada de preparar los pasos sucesivos para su puesta en marcha efectiva, en particular:

- Un Programa Operativo Nacional (PON) negociado con las Regiones y otros interlocutores.
- La elaboración de una aplicación informática específica que permitieran tanto el acceso al Plan de los jóvenes como el seguimiento y la evaluación de los resultados del mismo.
- Una campaña publicitaria en los medios de comunicación dirigida a los jóvenes a fin de que conocieran las medidas que se les ofrecen y se les invitara a inscribirse.
- Estaba previsto que el PON se aprobara en el mes de marzo. No obstante, el reciente cambio de Gobierno, la decisión de Renzi de ampliar el *target* de beneficiarios hasta los 29 años (ver más adelante) y ciertas dificultades en la negociación con las Regiones ha provocado un atraso en su publicación. Según la información que nos dieron ayer mismo, el Plan fue remitido a Bruselas el pasado lunes y comenzará a ser operativo a partir del próximo 1º de Mayo.

El Plan incluye una completa definición de las medidas a implementar, con la determinación de los sujetos intervinientes en cada una de ellas y el catálogo de subvenciones y ayudas aplicables.

En lo que respecta a sus contenidos concretos, se establecen las siguientes acciones dirigidas a los jóvenes: previa inscripción obligatoria de los beneficiarios, se realizará una entrevista individual de los mismos, a partir de la cual se realizará la clasificación (profiling) en cuatro grados o niveles en función de su “ocupabilidad”, la suscripción de un Acuerdo o Pacto individual de compromisos, la configuración de recorridos o medidas individualizadas conforme a la definición de un proyecto formativo, profesional o laboral y, como conclusión, una oferta de trabajo o de formación.

Proyectos piloto

Con independencia de la región de Piamonte, que tiene previsto realizar unas primeras medidas en su ámbito (que ya estaban programadas anteriormente) y que actuará de alguna manera como “programa piloto” del Plan Nacional, no está previsto la realización de programas pilotos para grupos o áreas geográficas específicas.

Edad de los beneficiarios

El documento remitido a Bruselas el pasado diciembre establecía la edad de 25 años como límite para acogerse al plan y se limitaba a señalar que se estudiaría en una etapa ulterior la ampliación hasta los jóvenes de 29 años (es decir, todos los jóvenes que no hubieran cumplido los 30 años de edad)

Una de las primeras medidas del nuevo Gobierno del Primer Ministro Renzi ha sido la inmediata ampliación hasta los 29 años de los beneficiarios de la Garantía Juvenil. Este ha sido sin duda uno de los motivos que han provocado el retraso en la publicación del Programa Operativo a que se ha hecho referencia en el punto nº 1.

Calendario

Como se ha señalado antes, el PON fue remitido a Bruselas el pasado lunes. Con relación a su efectiva puesta en aplicación se ha establecido el siguiente calendario:

- a partir del próximo 1 de mayo, estará activo el Portal web nacional en el que podrán inscribirse los jóvenes.

- se establece que los Servicios de Empleo tiene un plazo de 60 días desde la inscripción del joven para convocarle a la primera entrevista personal.
- el plazo de 4 meses establecido en la GJ para ofertar a los jóvenes un itinerario personal comenzará a contar a partir de esa primera entrevista.

Con independencia de lo anterior, las Regiones, que son las competentes para ejecutar las medidas, tienen un plazo de 2 meses para la elaboración del Plan Operativo Regional de la GJ, por lo que no puede excluirse que en alguna de ellas el inicio de su aplicación efectiva sufra más demoras.

Organismos que ejecutarán la GJ

En Italia la competencia en políticas activas de empleo corresponde a las Regiones y Provincias Autónomas, que los ejecutan a través de sus propios Servicios Regionales de Empleo. Hasta ahora las Regiones cuentan con una amplísima autonomía a la hora de realizar la definición y ejecución de sus políticas activas de empleo, lo que provoca que, tal como reflejan todos los estudios, existan inmensas diferencias entre unas y otras Regiones tanto en los planes aplicados como en los resultados de los mismos.

Manteniendo la competencia en el ámbito regional, se pretende que el Plan de Garantía Juvenil se ejecute en todas las Regiones italianas de una manera homogénea, respetando la “arquitectura general” del Plan Nacional y aplicando estándares comunes en cuanto al tratamiento de los jóvenes y las salidas laborales o formativas que se ofrezcan.

La gran novedad del PON es la posibilidad que se da a las Agencias privadas de colocación para intervenir en la gestión de la colocación de los jóvenes, pudiendo beneficiarse de incentivos variables en función de los resultados. En términos generales, se reserva a los Servicios Públicos de Empleo las primeras fases de la intervención: entrevista, graduación en niveles, definición de un itinerario personalizado, etc., pero se abre a las agencias privadas la intervención en la colocación.

Las Agencias privadas en Italia pueden dedicarse a diversas actividades: selección de personal, intermediación en la colocación, recolocación o outplacement, o intervenir como empresas suministradoras de personal como nuestras ETT's. Pueden dedicarse a una o varias de estas actividades en función de la autorización con que cuenten. Hasta ahora, con independencia de algunas experiencias puntuales en ciertos programas a nivel regional, las Agencias privadas no tenían participación en las políticas activas de empleo.

En el marco de la GJ se realizará una Convocatoria pública a nivel regional para que aquéllas que lo soliciten y sean acreditadas al efecto puedan intervenir en la colocación de jóvenes en el marco del Programa de la GJ. La retribución de las mismas se establece en todo caso en función de resultados, según una escala creciente que toma en cuenta la característica del joven colocado (profiling) y del contrato de trabajo (temporal o fijo, etc).

Según nos informan, en la actualidad existen en Italia unos 560 Centros Públicos de Empleo (regionales) y unas 2.000 agencias privadas de colocación. No se espera que se autoricen a todas ellas en la GJ. De hecho, según nos han comentado, este proceso será una ocasión excelente para “depurar” el actual censo de agencias privadas.

Financiación

Italia superó el pasado año el procedimiento por déficit excesivo a que estaba sometida por la Comisión Europea y no tiene en la actualidad, al menos de manera oficial, problemas de

cumplimiento del objetivo de déficit. Debe reseñarse, no obstante que el nuevo Primer Ministro Renzi ha anunciado recientemente que Italia ampliará su previsión de déficit público para 2014 desde el 2,6% anunciado hasta un máximo del 3%, respetando en cualquier caso los compromisos del Pacto de Estabilidad.

Inversión privada

El PON italiano no prevé la intervención de la financiación privada en ninguno de los apartados de la aplicación de la GJ.

Coste de las medidas

El presupuesto total asignado al Plan es de 1.513 millones de euros que provendrán: 567 millones de la Iniciativa de Empleo Juvenil, 567 a cargo del FSE, a lo que se añadirá una financiación nacional estimada en torno al 40%, lo que supondrá unos 379 millones de euros.

Se prevé teóricamente que las Regiones puedan establecer presupuestos propios adicionales pero, según nos informan, no es previsible que se realicen aportaciones significativas fuera de la aplicación a la GJ de algunos remanentes con que cuenten de programas regionales anteriores.

Subvenciones salariales y ayudas al empleo

Sigue vigente en Italia el programa de subvenciones para el empleo de los jóvenes que aprobó el Gobierno Letta en junio de 2013. Este programa de ayudas es anterior a la Iniciativa de Empleo Juvenil. Consiste básicamente en una subvención a las empresas de un tercio del salario bruto, con un máximo de 650 euros, para la contratación con carácter indefinido de jóvenes hasta 29 años de edad que no estuvieran vinculados anteriormente con la empresa y siempre que esta contratación suponga una ampliación neta de plantilla. La subvención salarial se prolonga durante 18 meses y se percibe mediante una deducción en las cotizaciones de Seguridad Social. La medida se aplica también para la conversión en contratos indefinidos de contratos temporales con jóvenes de esa edad, si bien en este caso la subvención tiene una duración de 12 meses.

En el marco del PON se establece un amplio conjunto de ayudas financieras para los intervinientes en la GJ. Se establecen, por ejemplo, costes standardizados que percibirán los Servicios Regionales de Empleo en función de sus gestiones cerca de los jóvenes (un coste unitario por cada entrevista, asesoramiento, definición de un itinerario, etc.). Se regulan igualmente ayudas (becas) para los jóvenes que decidan continuar con su proceso formativo. Existen igualmente ayudas para las empresas que ofrezcan prácticas o stages para jóvenes, así como una retribución para los jóvenes que las realicen (conforme a la normativa italiana que prohíbe las prácticas gratuitas en empresas).

En cualquier caso, la medida más significativa es la implantación de un Bonus o Voucher individual para cada joven acogido a la GJ que percibirán las empresas que les ofrezcan un contrato laboral. El importe fluctúa entre un mínimo de 1.500 y un máximo de 6.000 € según una escala que toma en cuenta el “profiling” del joven y las características del contrato que se le ofrece. Esta subvención es complementaria y absolutamente compatible con las subvenciones salariales arriba descritas que están vigentes desde 2013 y no tiene tantos condicionantes como ella. No se exigirá, por ejemplo, que la contratación del joven suponga una ampliación efectiva de la plantilla o que el contrato de trabajo sea indeterminado.

El PON prevé, por último, créditos de hasta 25.000 € para los jóvenes que opten por un itinerario de auto-empleo o auto-empredimiento.

Organismos intermedios y partenariado

Según se ha señalado más arriba, la ejecución de la Garantía Juvenil se atribuye fundamentalmente a los Servicios Públicos de Empleo regionales, estando prevista la intervención de Agencias de Colocación privadas en el apartado de la colocación de jóvenes.

El PON prevé la colaboración en la GJ de Organizaciones empresariales, sindicatos, Asociaciones de cooperativas y del Tercer Sector, grandes empresas etc. La colaboración de los mismos se realizará a través de la suscripción de Protocolos bilaterales. Esta colaboración no supone una participación efectiva en la ejecución del Plan ni conlleva aportaciones financieras ni por parte del Estado ni de los organismos o empresas colaboradoras. En la práctica no pasarán de ser una especie de "llamada" a la responsabilidad social empresarial o a la necesidad de tomar en consideración la "emergencia" que supone la actual situación del desempleo juvenil en Italia.

Base de datos

Como se ha señalado en el punto 1, está prevista la creación de un programa informático específico que será elaborado por el Estado y posteriormente interconectado con los Servicios de Empleo regionales, en el que se inscribirán todos los beneficiarios, se reflejarán las medidas individuales que se apliquen a los mismos así como los resultados del Plan de GJ, de manera que se permita un seguimiento y una evaluación permanente.

Se prevé también que en todas las oficinas de los Servicios regionales de empleo y en cualquier organismo a quien se encargue la ejecución de medidas incluidas en la Garantía Juvenil, exista una ventanilla única (Youth Corner) dedicada específicamente a este colectivo.

Colectivos no integrados

Todos los documentos italianos sobre GJ recogen con claridad que será requisito obligatorio para beneficiarse de la misma la inscripción voluntaria de los jóvenes. Se facilitará esta inscripción a través de múltiples medios: Internet, presencia física en los servicios, etc.

A fin de dar la mayor difusión al Programa está elaborándose igualmente un plan de comunicación que comprende numerosas iniciativas: una campaña publicitaria a nivel nacional, un sitio web específico para comunicación e información, un magazine especial que será difundido por Internet y contará con apps específicas, eventos, ferias y reuniones de orientación dirigidas a los jóvenes, etc.

Problemas encontrados

Como se ha señalado al principio, la posibilidad de inscribirse en la GJ comenzará en Italia, según las previsiones de Gobierno, el próximo 1º de mayo, si bien el comienzo de su implementación efectiva se demorará algún tiempo.

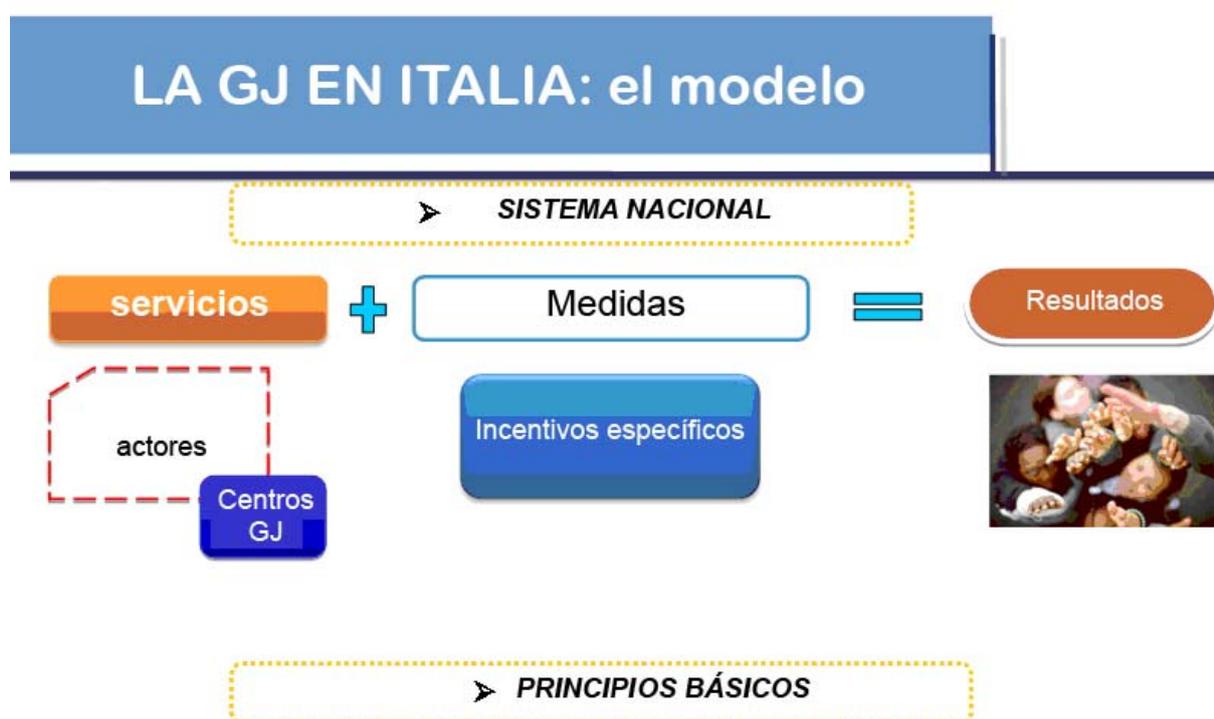
En el período de preparación de la misma y de elaboración del Plan Operativo Nacional han surgido al parecer diferencias de enfoque entre las Regiones, lo que ha motivado un retraso en la elaboración del mismo.

Por último, la decisión del nuevo Gobierno de ampliar el target de beneficiarios hasta los 29 años ha obligado a una reelaboración completa de lo anteriormente trabajado.

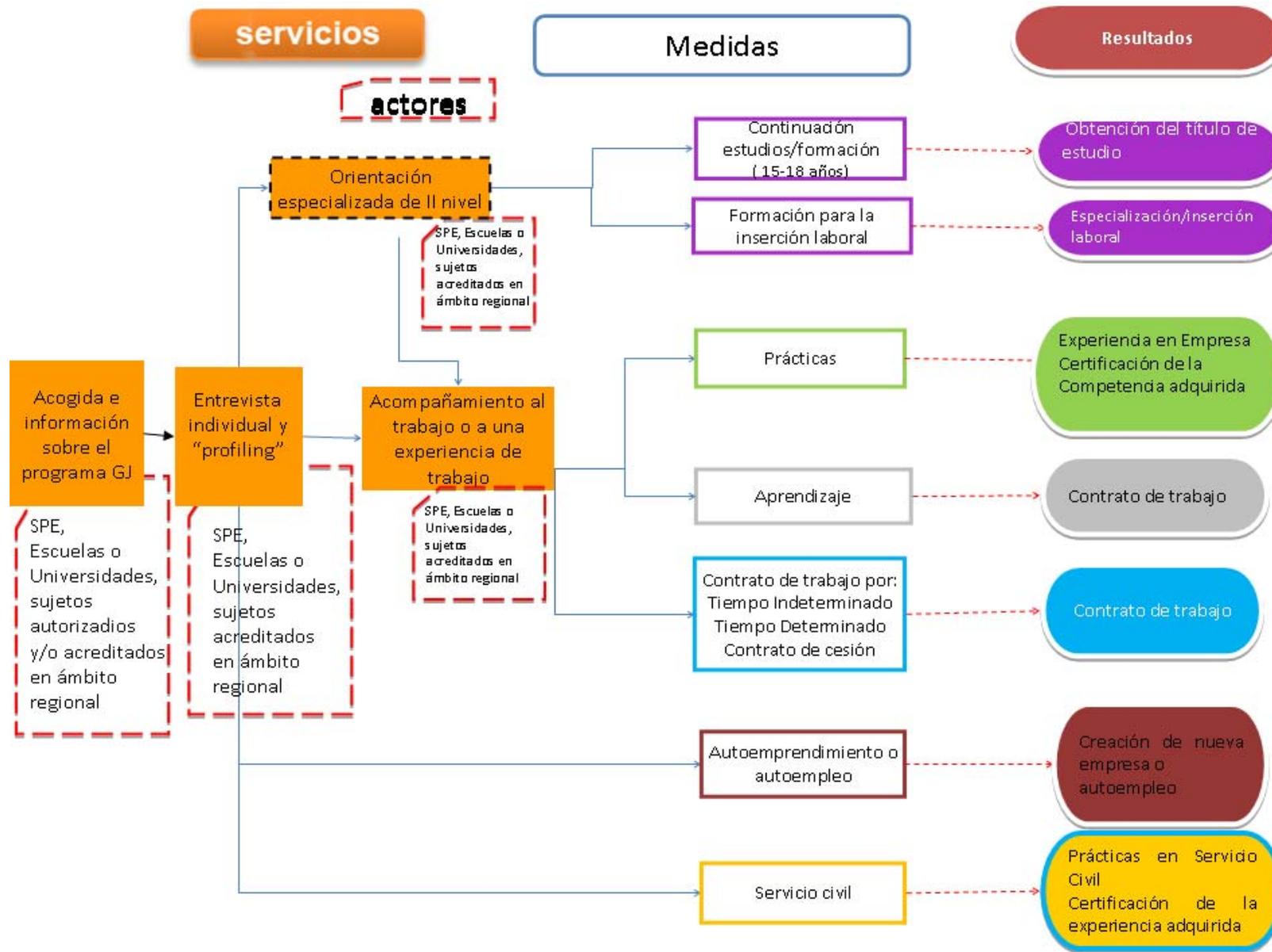
Nuestros interlocutores italianos nos han confesado en confianza que, con los límites de las disponibilidades presupuestarias actuales y tomando en cuenta el colectivo de potenciales beneficiarios, se sentirían satisfechos si durante el plazo de dos años previsto (el resto de 2014 y todo 2015) las intervenciones en el marco de la Garantía Juvenil alcanzaran al 30% del colectivo total de potenciales beneficiarios de la misma.

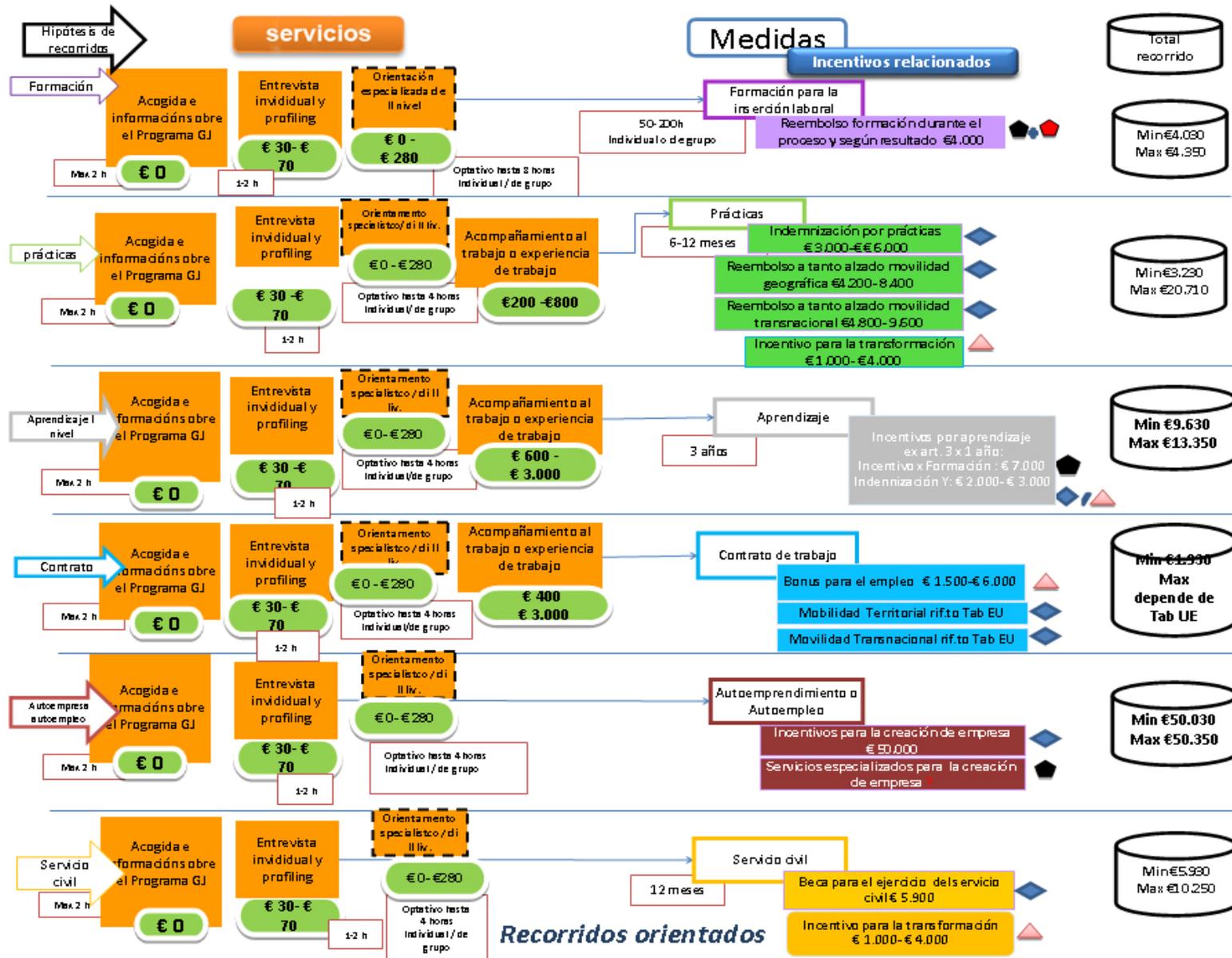
FLUJOS, RECORRIDOS Y COSTES

Propuesta de estándares de servicio y tipologías de medidas al fin de alcanzar los objetivos de la Youth Guarantee

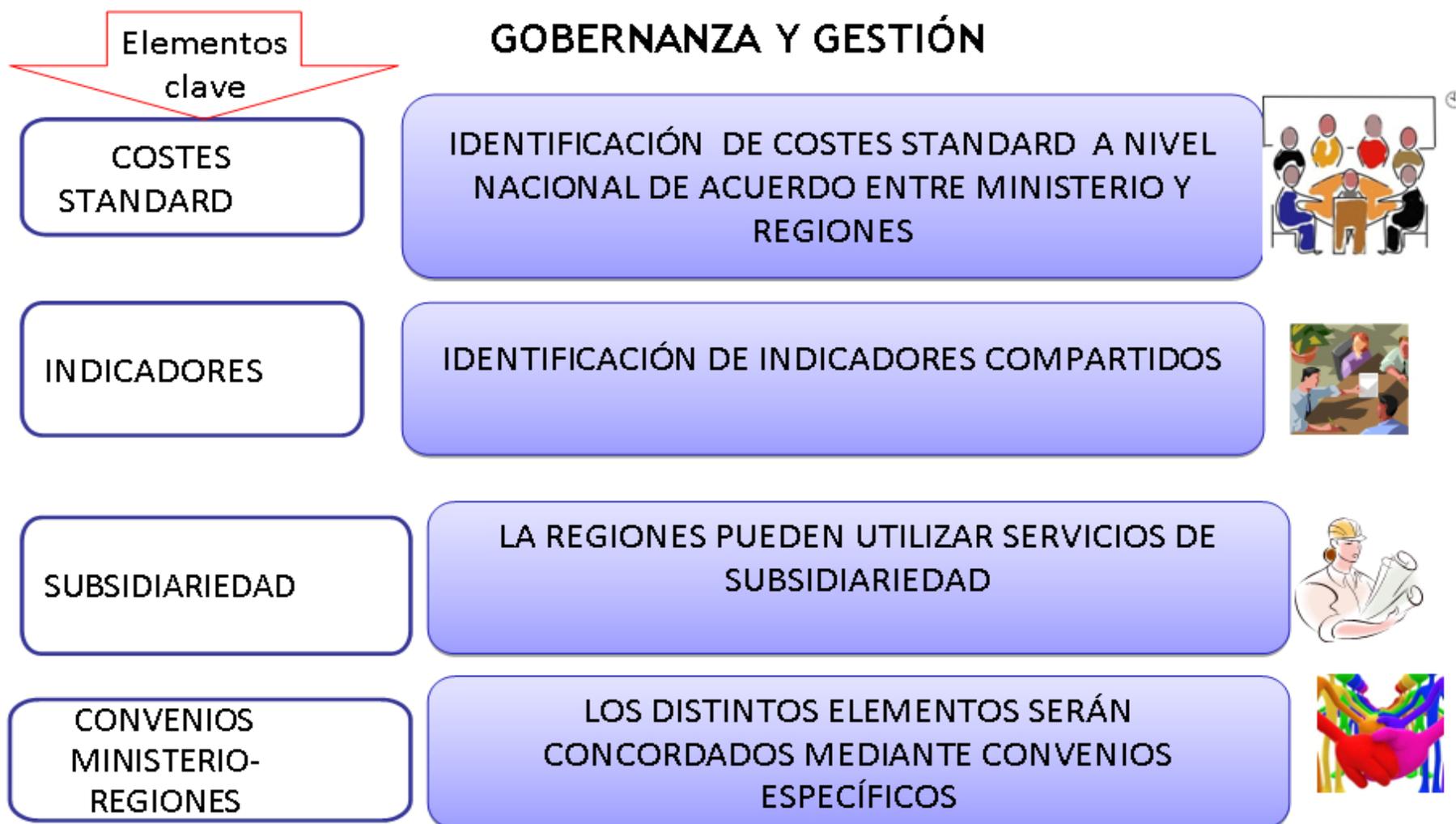


- 1.- personalización de los recorridos sobre la base de la distancia del mercado de trabajo
- 2.- los agentes actúan como motor del encuentro entre demanda y oferta y serán remunerados en virtud de los resultados obtenidos

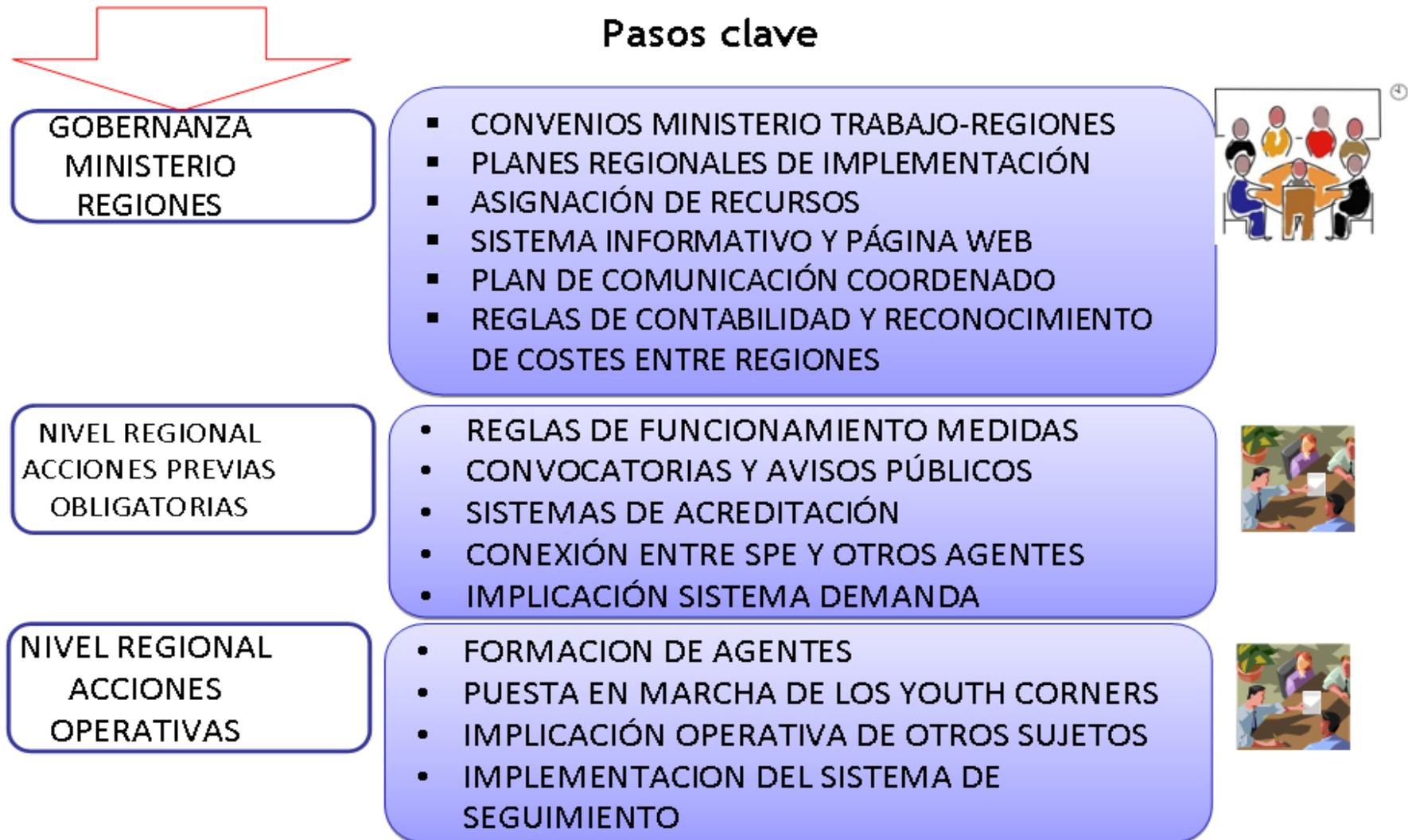




LA GJ EN ITALIA: PLAN DE IMPLEMENTACIÓN



LA GJ EN ITALIA: PLAN DE IMPLEMENTACIÓN



PAÍSES BAJOS

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MARZO¹⁰

Datos generales

Indicadores

Número de habitantes	16.832.255	Enero. 2014
Crecimiento económico	0,7%	4º trimestre 2013
Desempleo	8,8%	Febrero 2014
Confianza de los consumidores	-10	Febrero 2014
Inflación	1,1%	Febrero 2014

El mercado de trabajo en marzo de 2014 sigue mostrando los efectos de la crisis. En febrero de 2014, ha seguido creciendo el desempleo, que ha aumentado en 13.000 personas respecto del mes de enero, de este mismo año, alcanzando la cifra de **691.000** desempleados, el **8,8%** de la población activa.

Los últimos datos disponibles, muestran que el número de puestos de trabajo para asalariados siguió disminuyendo en el cuatro trimestre de 2013. En comparación con al año anterior, se contabilizaron 134.000 empleos menos.

El número de ofertas de trabajo abiertas ha aumentado un poco. Los últimos datos disponibles muestran que el cuarto trimestre de 2013 fue el segundo trimestre consecutivo en que se ha producido un aumento en el número de vacantes.

La evolución de aumento salarial sigue siendo moderada. Los últimos datos disponibles muestran que el cuarto trimestre de 2013 los salarios de convenio colectivo fueron un 1,1% más elevados que en el año anterior. Con este dato la evolución salarial se sitúa por debajo del nivel de inflación desde hace ya dos años y medio.

Desempleo y puestos de trabajo



Bron: CBS

Leyenda: Banen (rechteras) = Empleos (escala de la derecha)
 Werkloze beroepsbevolking (linkeras) = Desempleados entre la población activa
 Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

¹⁰ Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística, marzo de 2014

Desempleo

El número de desempleados en el mes de febrero de 2014 ascendió a **691.000** personas (efectos estacionales no corregidos), un aumento de 13.000 parados más que en el mes de enero de este año, lo que supone un porcentaje del **8,8%** de la población activa. En febrero de 2014, la población activa ascendió a 7,2 millones de personas.

Desempleo y ofertas de trabajo



Bron: CBS

Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa

Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo abiertas

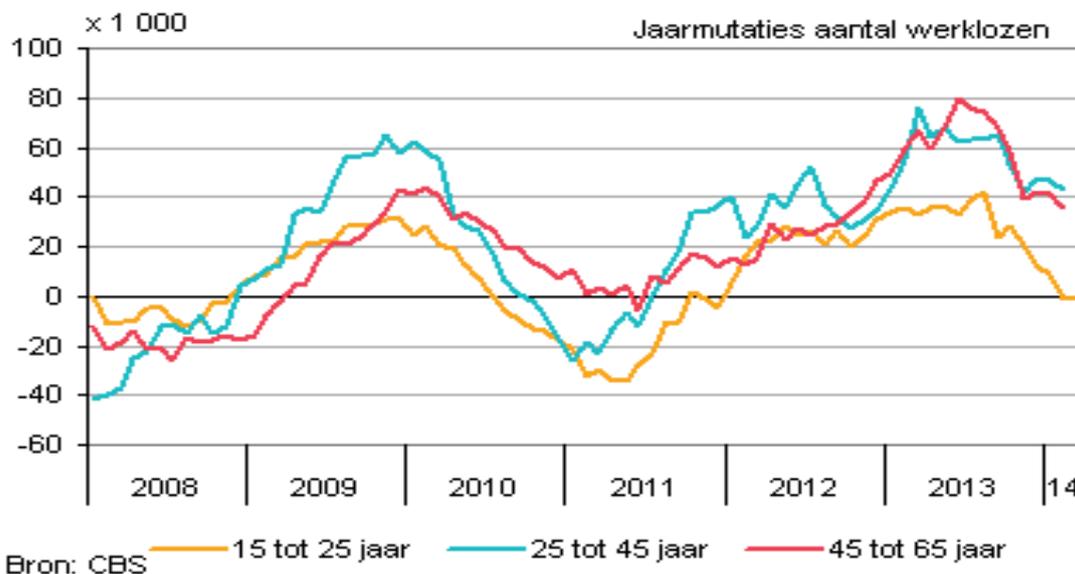
Desempleados entre la población activa

	Efectos estacionales corregidos				No corregidos
	Total (x 1.000)	Cambios mensuales (x1.000)	Cambios medios mensuales sobre tres meses (x1.000)	% de población activa	Total (x 1.000)
2014					
Febrero	691	13	13	8,8	717
Enero	678	10	1	8,6	695
2013					
Diciembre	668	15	-6	8,5	642
Noviembre	653	-21	-10	8,2	641
Octubre	674	-11	-7	8,5	662
Septiembre	685	2	3	8,6	670
Agosto	683	-11	8	8,6	644
Julio	694	19	14	8,7	725
Junio	675	16	11	8,5	678
Mayo	659	9	15	8,3	659
Abril	650	7	19	8,2	650
Marzo	643	30	24	8,1	661
Febrero	613	21	20	7,7	638
Enero	592	21	19	7,5	608

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

En el mes de febrero hubo 79.000 desempleados más que en el mismo mes del año anterior. Los parados aumentaron sobre todo en el grupo de mayores de 25 años. Entre los menores de esa edad el paro se ha mantenido prácticamente estabilizado.

Desempleo por grupos de edad



Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

Tot ... jaar = Hasta... años

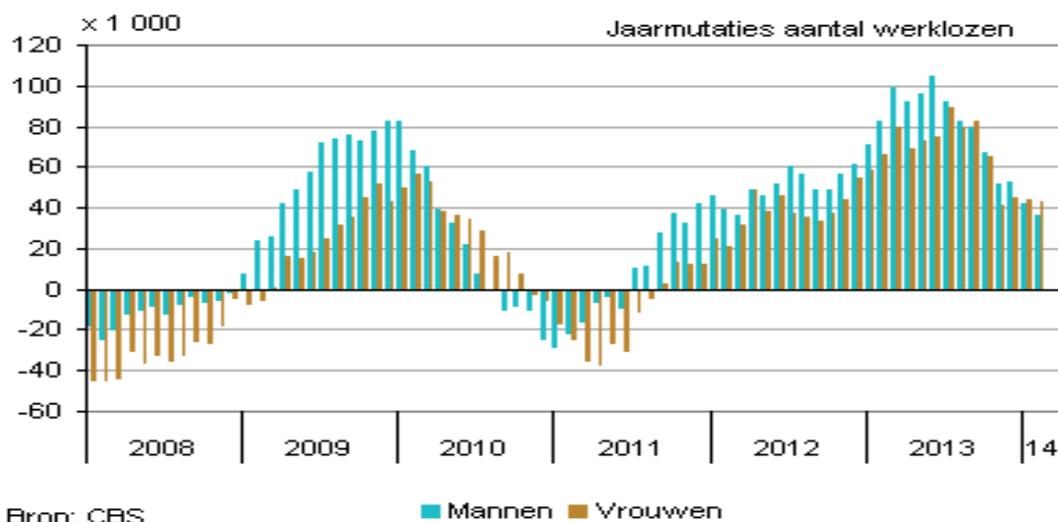
Desempleados entre la población activa por edad y sexo (x 1.000)

	15-24 años	25-44 años	45-64 años	Hombres	Mujeres	Total
2014						
Febrero	137	278	241	355	301	656
Enero	130	295	252	362	316	678
2013						
Diciembre	133	287	248	358	319	668
Noviembre	132	280	241	359	303	653
Octubre	137	286	252	358	316	674
Septiembre	140	292	253	364	321	685
Agosto	137	292	254	366	316	683
Julio	148	291	255	375	319	694
Junio	143	280	252	372	303	675
Mayo	137	278	243	363	296	659
Abril	141	274	236	358	293	650
Marzo	138	274	231	350	293	643
Febrero	135	258	220	333	280	613
Enero	131	249	212	320	272	592

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística.

Respecto del sexo, el número de desempleados entre los hombres aumentó en 36.000 respecto del año anterior, mientras que el desempleo entre las mujeres creció en 43.000 respecto al año anterior.

Desempleo por sexo



Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

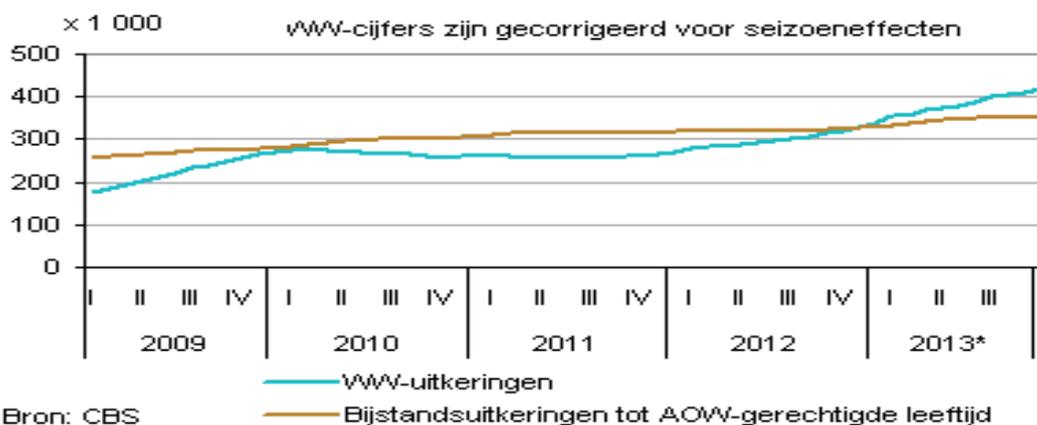
Mannen = Hombres

Vrouwen = Mujeres

Prestaciones por desempleo

Los últimos datos disponibles, facilitados por la Oficina Central de Estadística muestran que en el tercer trimestre de 2013 la cifra de prestaciones por desempleo aumentó en 24.000. A finales de septiembre de 2013, el número de prestaciones por desempleo alcanzó la cifra de 411.000.

Prestaciones por desempleo y prestaciones asistenciales



Leyenda

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

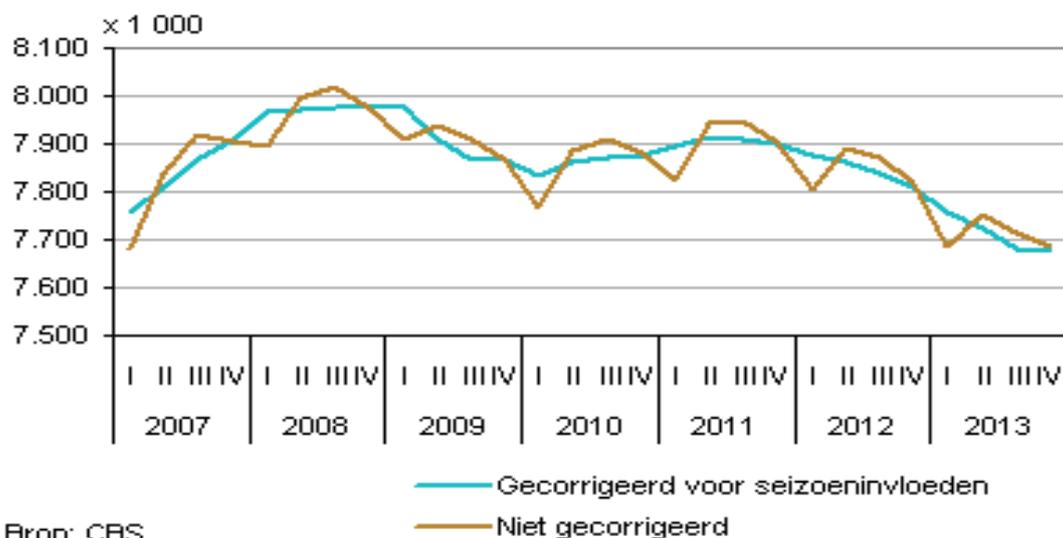
WW uitkeringen = Prestaciones por desempleo

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

Empleo

En el cuarto trimestre de 2013 hubo más de 7,7 millones de puestos de trabajo para empleados, según los últimos datos facilitados por la Oficina Central de Estadística. En comparación con el mismo periodo de 2012, la cifra es de 134.000 puestos de trabajo menos. La evolución del número de puestos de trabajo sigue un claro patrón estacional. Tras la corrección de los efectos estacionales, el número de puestos de trabajo en el cuarto trimestre de 2013 fue, en 8.000, menor que en el tercer trimestre de ese mismo año.

Puestos de trabajo para empleados



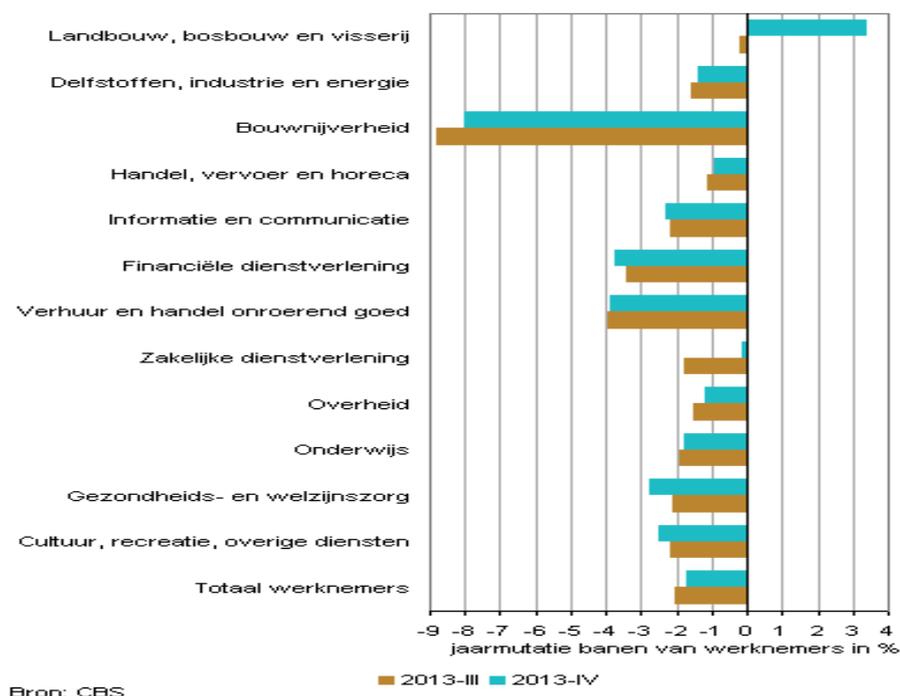
Bron: CBS

Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = No corregidos

Evoluciones de los puestos de trabajo por sector empresarial



Leyenda

Landbouw bosbouw en visserij = Agricultura, silvicultura y pesca

Delfstoffen, industrie en energie = Minería, industria y energía

Bouwnijverheid = Construcción

Handel, vervoer en horeca = Comercio, transporte y hostelería

Informatie en communicatie = Información y comunicación

Financiële instellingen = Instituciones financieras

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

Zakelijke dienstverlening = Prestación de servicios empresariales

Overheid = Administración pública

Onderwijs = Enseñanza

Gezondheids en welzijnszorg = Sanidad y bienestar

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

Totaal werknemers = Total de trabajadores

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

Salarios

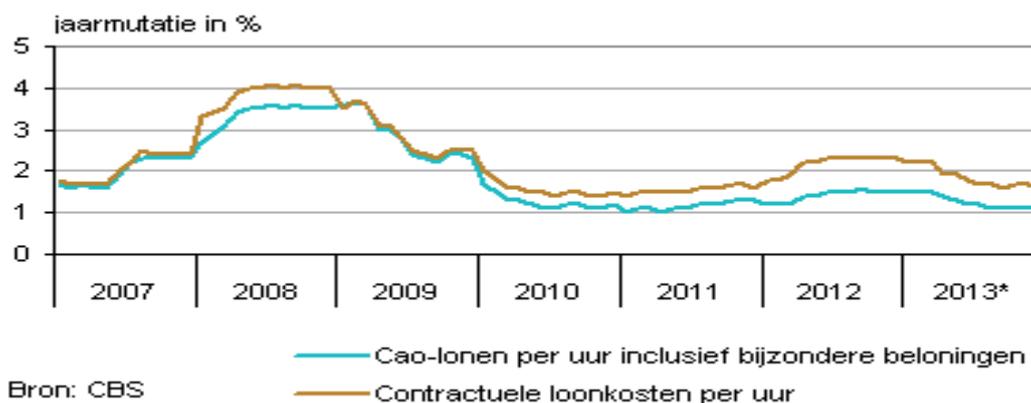
En el cuarto trimestre de 2013, los salarios de convenio colectivo (por hora, incluyendo las retribuciones especiales) fueron un 1,1% mayores que en el mismo periodo del año anterior. El salario medio de 2013 aumentó en un 1,3%. Desde hace tres años y medio, los salarios acogidos a convenio colectivo crecen por debajo del nivel de la inflación.

El salario de convenio colectivo del sector subsidiado y del sector privado creció respectivamente un 1,5% y un 1,1% en el cuarto trimestre de 2013. En el sector público hay muy pocos datos disponibles que se hayan publicado. El plazo de muchos convenios colectivos importantes asciende ya a más de un año.

Los costes salariales contractuales en el cuarto trimestre crecieron más deprisa que los salarios de convenio colectivo. Esto se debe fundamentalmente a las modificaciones en las cuotas de los seguros nacionales para desempleados, incapacitados y gastos por enfermedad.

La cifra provisional facilitada por la Oficina Central de Estadística para el cuarto trimestre de 2013 está basada en un 65% de los convenios colectivos que han formado parte de la estadística. La proporción varía según el sector. El porcentaje en empresas privadas es superior al de la media nacional, mientras que en las empresas subsidiadas es inferior al promedio nacional. En el sector público, sólo han contribuido al porcentaje nacional una quinta parte de las empresas de este sector. Alrededor de uno de cada ocho empleados en los Países Bajos está acogido a un convenio colectivo.

Salarios de convenio colectivo y gastos salariales contractuales



Leyenda

Jaarmutaties in % = Cambios anuales en %

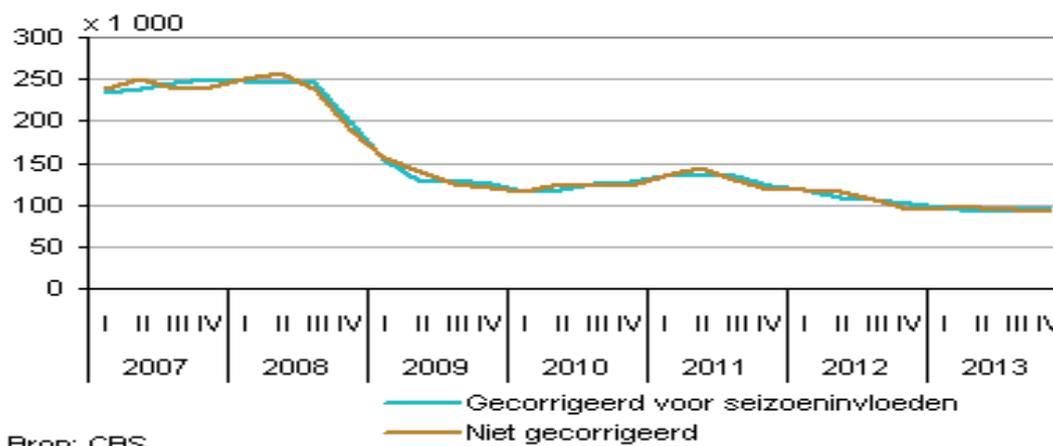
Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen = Salarios de convenio colectivo por hora incluidas las retribuciones especiales

Contractuele loonkosten per uur = Costes salariales contractuales por hora

Ofertas de trabajo

Tras la corrección de los efectos estacionales, en diciembre de 2013 se registraron 93.000 vacantes laborales abiertas, según los últimos datos facilitados por la Oficina Central de Estadística. Esta cifra supone 3.000 ofertas de trabajo más que en el trimestre anterior. Con ello, el número de vacantes laborales crece por segundo trimestre consecutivo.

Vacantes abiertas



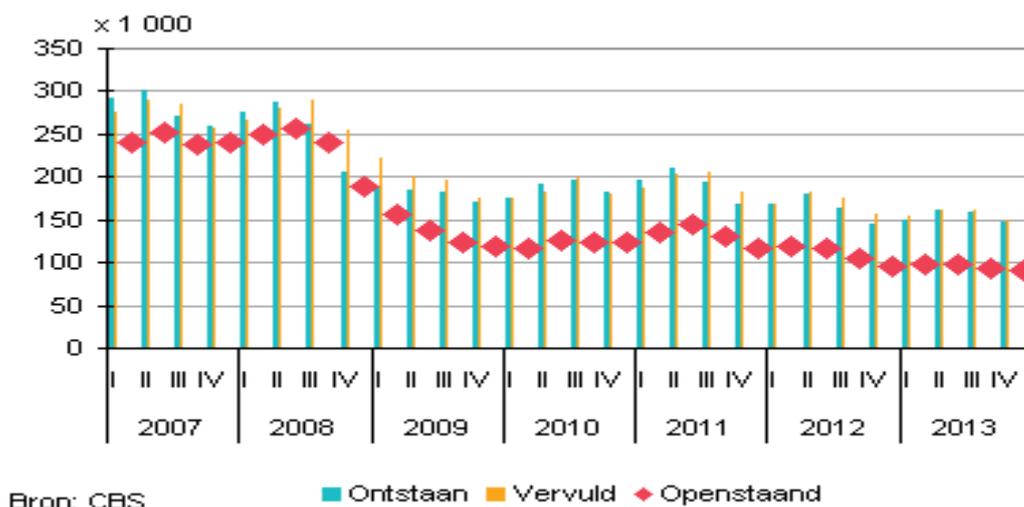
Leyenda

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = no corregidos

La evolución en el número de ofertas de trabajo abiertas se determina por la cantidad de puestos que se crean y el número de puestos de trabajo que se cubren. En el último trimestre de 2013 han surgido 146.000 puestos de trabajo, 1.000 más que hace un año. Por primera vez en dos años crece el número de vacantes nuevas. El número de vacantes cubiertas en ese trimestre ascendió a 149.000, una cifra menor que la del mismo trimestre del año anterior.

Ofertas de trabajo: afluencia, vacantes en curso

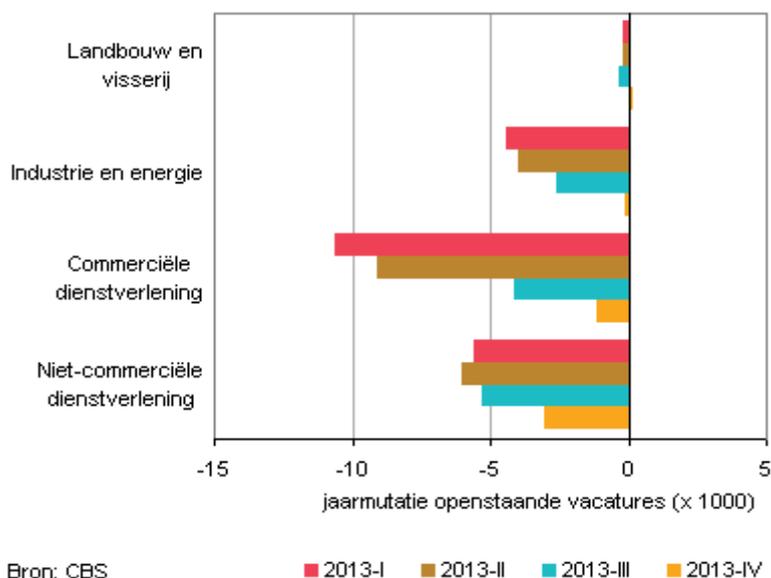


Leyenda

Ontstaan = Surgen

Vervuld = cubiertas

Evolución de vacantes en los diferentes sectores empresariales



Leyenda

Landbouw en visserij = Agricultura, y pesca

Industrie en energie = Industria y energía

Commerciële dienstverlening = Prestación de servicios comerciales

Niet-commerciële dienstverlening = Prestación de servicios no comerciales

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

AUMENTA EL NÚMERO DE DESEMPLEADOS DESALENTADOS¹¹

En 2013, un total de 70.000 personas se sintieron con pocas posibilidades de encontrar un empleo, los más pesimistas fueron especialmente las personas de entre 55 y 56 años de edad.

Cada vez hay más desempleados que se sienten desalentados porque no prospera con éxito su búsqueda de empleo. Entre 2013 y 2008 casi se ha duplicado el número de parados que desanimados han dejado de buscar empleo.



Bron: CBS

Leyenda:

Direct beschikbaar en recent gezocht (werkloos) = Disponible de inmediato y búsqueda reciente (desempleados)

Direct beschikbaar maar niet recent gezocht wegens weinig resultaat verwacht = Disponible de inmediato pero no búsqueda reciente por esperar pocos resultados

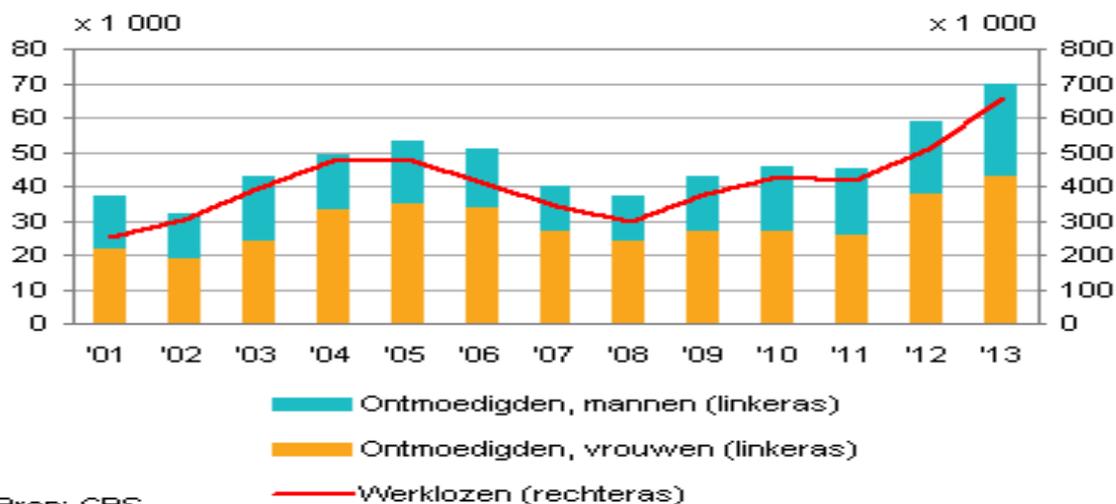
Direct beschikbaar maar niet recent gezocht wegens Andere reden = Disponible de inmediato pero no búsqueda reciente por otras razones,

Niet direct beschikbaar = No disponible de inmediato

El pasado año, casi 1,2 millones de personas querían trabajar doce o más horas por semana. Más de la mitad de ellos, según la Oficina Central de Estadística caía bajo la denominación de “desempleados”. Eso significa que estaban dispuestos a incorporarse a corto plazo y que habían buscado trabajo de forma activa en las últimas cuatro semanas.

¹¹ Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística; NRC Handelsblad, marzo de 2014.

Número de desempleados y de desalentados



Leyenda:

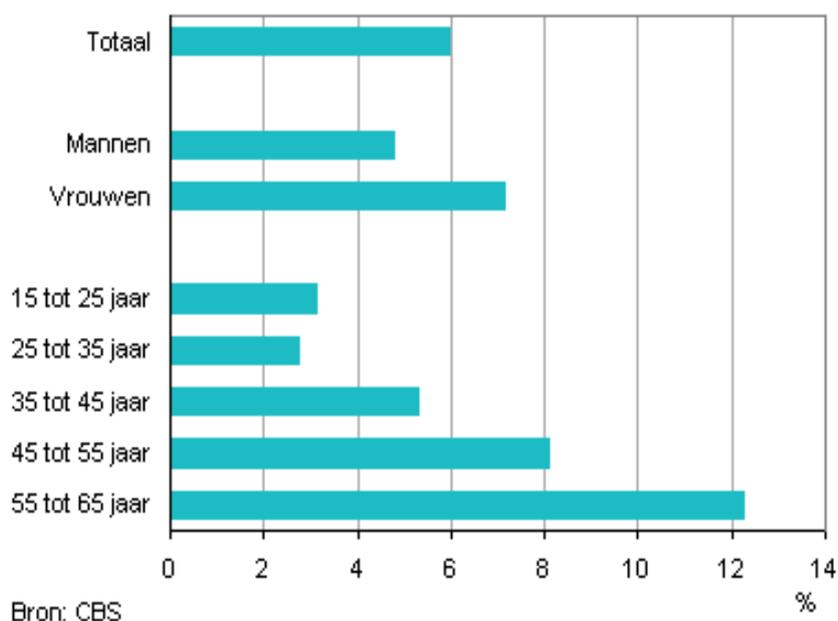
Ontmoedigden, mannen (linkeras) = Desalentados, hombres (escala de la izquierda)

Ontmoedigden, vrouwen (rechteras) = Desalentados, mujeres (escala de la derecha)

Werklozen (rechteras) = Desempleados (escala de la derecha)

Además, hubo 284.000 personas que aunque estaban dispuestos a trabajar a corto plazo no habían buscado activamente empleo en las últimas semanas, entre ellos había 70.000 “desalentados” que desde hacía seis meses habían dejado de buscar empleo porque pensaban que no tenían ninguna posibilidad de encontrarlo.

Número de desalentados por edad y sexo, 2013



Leyenda:

Totaal = Total

Mannen = Hombres

Vrouwen = Mujeres

Tot.... Jaar = hasta..... año

Según la Oficina Central de Estadística, el desaliento en encontrar un empleo va ligado a la evolución del desempleo. Especialmente, en los últimos dos años han surgido muchos desalentados en los Países Bajos, también ha aumentado mucho el número de desempleados. En este aspecto, relativamente ha habido pocos cambios. El porcentaje de desanimados respecto de los buscadores de empleo es del 6%.

Un aspecto que llama la atención es que el reciente aumento de desalentados se debe principalmente a las mujeres. La proporción de mujeres desanimadas en 2013 fue del 7,2%, un porcentaje una vez y media superior al de los hombres.

Entre los mayores surge más el desánimo que entre los jóvenes. Las personas de entre 55 y 65 años, la proporción de desempleados desanimados se elevó al 12,3%. Entre aquellos que están dispuestos a trabajar con menos de 35 años, el porcentaje es de alrededor de un 3%. Entre 35 y 45 años fue de 5,3%.

LA PREVISIÓN DE EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL ES POSITIVA¹²

Por primera vez desde el primer trimestre de 2012, la previsión de evolución del mercado laboral en los Países Bajos es positiva, según resulta de un estudio sobre expectativas de empleo realizado por la empresa Manpower Group que ha encuestado a 750 empresarios. La perspectiva de evolución positiva se produce en la mayoría de los sectores industriales y regiones del país incluidas en la encuesta, aunque el optimismo aún es frágil.

Después de 2012, los empresarios nunca se habían sentido tan optimista como se espera en el resultado del segundo trimestre de este año. Con una perspectiva de empleo del 1%, el sentimiento se puede describir como ligeramente optimista.

En el primer trimestre de este año, la previsión es aún del 0%, pero en comparación con el año anterior, se prevé que las perspectivas de empleo hayan aumentado en un 4%.

Aunque el crecimiento previsto aún es frágil y un exceso de optimismo sería perjudicial, para Manpower incluso este modesto nivel de mejora en la confianza de los empresarios ya es una buena noticia, aunque el deseo es que se plasme en planes más activos de contratación por parte de los empresarios. Aún estamos asistiendo a un crecimiento en el desempleo.

En particular, la mejora de la economía estimula la confianza en los sectores de finanzas y de servicios empresariales. Los empresarios de estos sectores prevén un aumento de personal en comparación con el primer trimestre de 2014. Manpower considera que este pronóstico es notable porque el sector no prevé un crecimiento inmediato de mercado, por tanto se debe a la mejora de la economía y por eso este sector prevé contratar rápidamente más trabajadores temporales.

Los empresarios del sector industrial de manufactura pesada son los que muestran un mayor optimismo. La perspectiva de aumento de empleo en este sector es del 7% en los próximos tres meses, lo que supone una mejora de 11 puntos porcentuales respecto del año anterior.

Los empresarios de todas las regiones de los Países Bajos se sienten optimistas, por primera vez desde 2010, aunque con cautela. Entre los empresarios de la zona sur y oeste

¹² Fuente: Manpower, marzo de 2014

del país se produce el mayor aumento de la mejora, pasa del -2% al 1%. No obstante, los planes de contratación más importantes se dan entre los empresarios del este del país, cuya perspectiva es del 2%, lo que supone una mejora clara de 12 puntos porcentuales interanuales y que está impulsado muy probablemente por las previsiones favorables en los sectores de sanidad y servicios empresariales.

Dentro de Europa hay diferencias en la perspectiva de optimismo en el ámbito de contratación. En Turquía estas perspectivas se ven impulsadas por la contratación en las industrias manufacturera y de la construcción. En el reino Unido, los solicitantes de empleo se seguirán beneficiando del optimismo de los empresarios entre los que hay optimismo por primera vez, incluso en el sector de la construcción. Las perspectivas de optimismo en Polonia siguen siendo cautelosas, mientras que entre los empresarios de Finlandia vuelve nuevamente el optimismo tras dos trimestres de previsión negativa. En Alemania, el ritmo de contratación creciente en los sectores de finanzas y servicios empresariales se ve contrarrestado por una desaceleración en el sector manufacturero donde la perspectiva retrocede a su nivel más bajo desde hace un año y medio. El pronóstico en Francia es negativo a pesar de que los empresarios del sector de transporte, almacenaje y comunicación, muestra su perspectiva más optimista desde que comenzó a llevarse a cabo la encuesta en 2003.

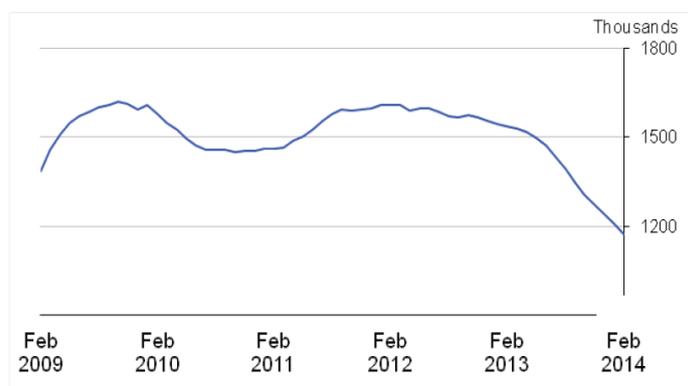
REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS DE EMPLEO/DESEMPLEO

La tasa de desempleo para el trimestre noviembre 2013- enero 2014 se situó en el 7,2%, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 2,33 millones de personas. Esto supone un descenso de 63.000 personas respecto del período agosto a octubre de 2013, y un descenso de 191.000 respecto al mismo trimestre del año anterior.¹³

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 34.600 desde el mes de enero de 2014 y en 363.200 desde el mismo período del año anterior, situándose en febrero de 2014 en 1,17 millones de perceptores.¹⁴

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



Source: Office for National Statistics, Work and Pensions

Por otro lado, la tasa de empleo (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se situó en el 72,3% para el trimestre noviembre 2013-enero 2014. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 105.000 personas durante el trimestre, situándose en 30,19 millones de personas.

¹³ 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.

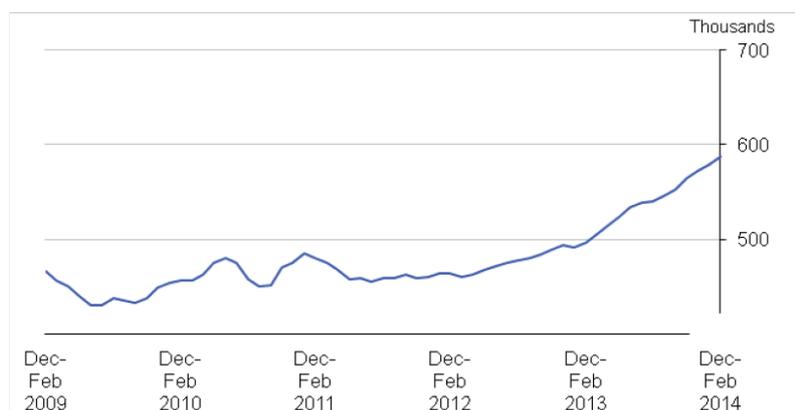
¹⁴ La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.

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



Source: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante el trimestre de diciembre de 2013 a febrero de 2014, estuvieron **vacantes** 588.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento de 23.000 vacantes respecto del trimestre septiembre-noviembre de 2013 y de 92.000 con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes en los últimos seis años.



Source: Vacancy Survey - Office for National Statistics

El informe completo de *Office for National Statistics* puede consultarse siguiendo este enlace: http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_354442.pdf

Work Programme ayuda a 250.000 de desempleados de larga duración

El programa de empleo del Gobierno británico, Work Programme, que se implantó en junio de 2011, ha ayudado a reincorporarse al mundo laboral a cerca de un cuarto de millón de personas proclives a convertirse en parados de larga duración y con más dificultades para salir del sistema de ayudas sociales. Una cuarta parte de los que acudieron al Work Programme en sus inicios, la mayoría desempleados por más de un año, han conseguido, al menos, un trabajo de seis meses de duración (tres en los casos más difíciles).

La secretaria de Estado de Empleo, Esher McVey, ha manifestado que con el progresivo crecimiento económico, el Work Programme está ayudando con éxito a cambiar la vida de mucha gente y a darles la posibilidad de valerse por si mismos y sacar a sus familias adelante.

Este programa de empleo subvenciona a las empresas que contratan parados de larga duración conforme a los resultados. La pequeña cantidad que inicialmente reciben se ve incrementada al mantener en su puesto al trabajador por más de seis meses (tres, para los casos más difíciles) y con abonos mensuales a partir de este momento. Asimismo, se les da libertad para diseñar medidas de apoyo individualizadas dirigidas a solventar las necesidades del trabajador y del mercado de trabajo y se les urge a desarrollar planes para impulsar su rendimiento y ayudar a su reincorporación al trabajo a aquellos que llevan largo tiempo desempleados.

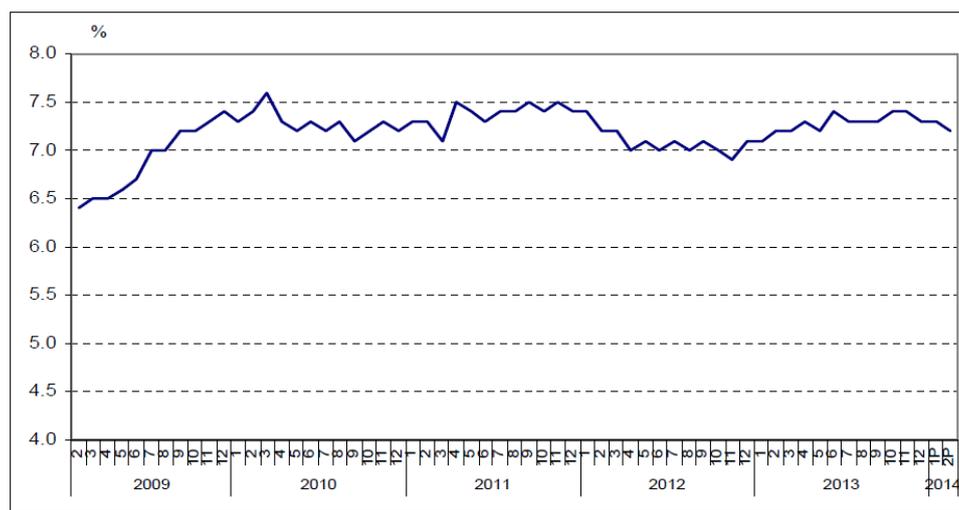
Los datos actuales son la prueba de la mejora del programa desde su lanzamiento. Entre junio de 2011 y junio de 2012, casi 24.000 desempleados encontraron trabajo perdurable, en diciembre de 2012 aumentó a 89.000, mientras que las últimas cifras a diciembre de 2013, arrojan un total de 252.000, contabilizándose a esta fecha un total 1.35 millones los participantes en el programa. Sólo en los últimos tres meses de 2013, 44.000 desempleados de larga duración obtuvieron trabajos de entre 3 y 6 meses de duración a través del Work Programme.

RUMANÍA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN FEBRERO

Desempleo en febrero

En febrero de 2014, según los datos provisionales del Instituto de Estadística, la tasa de desempleo desestacionalizada se estimó en un 7,2%, una décima menos que en el mes anterior y sin variaciones respecto a febrero de 2013.



El número de desempleados (entre los 15 y los 74 años de edad) estimado para el mes de febrero de este año fue de 721.000 personas, en descenso respecto al mes anterior (730.000) y más que en febrero de 2013 (714.000).

Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,1 puntos al de las mujeres (respectivamente 7,7% y 6,6%).

Tasa de desempleo por género

	2013												2014	
	Feb	Mar	Abr	Ma y	Jun	Jul	Ag o	Se p	Oct	No v	Dic	En e	Feb	
TOTAL														
15-74 años	7,2	7,2	7,3	7,2	7,4	7,3	7,3	7,3	7,4	7,4	7,3	7,3	7,2	
25-74 años	5,8	5,8	5,9	5,8	6,0	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,8	5,7	
HOMBRES														
15-74 años	7,7	7,7	7,9	7,8	8,0	7,8	7,9	7,9	8,0	8,0	7,9	7,8	7,7	
25-74 años	6,3	6,3	6,5	6,4	6,5	6,4	6,4	6,4	6,5	6,5	6,5	6,4	6,2	
MUJERES														
15-74 años	6,5	6,6	6,7	6,5	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,5	6,5	6,6	
25-74 años	5,1	5,2	5,3	5,2	5,2	5,2	5,3	5,2	5,1	5,2	5,1	5,1	5,1	

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 5,7% en el mes de febrero de 2014 (6,4% para los hombres y 5,1% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 73,6% del número total de desempleados estimado en el mes de febrero de 2014.

LOS DATOS DEL IV TRIMESTRE DE 2013 SOBRE POBLACIÓN ACTIVA

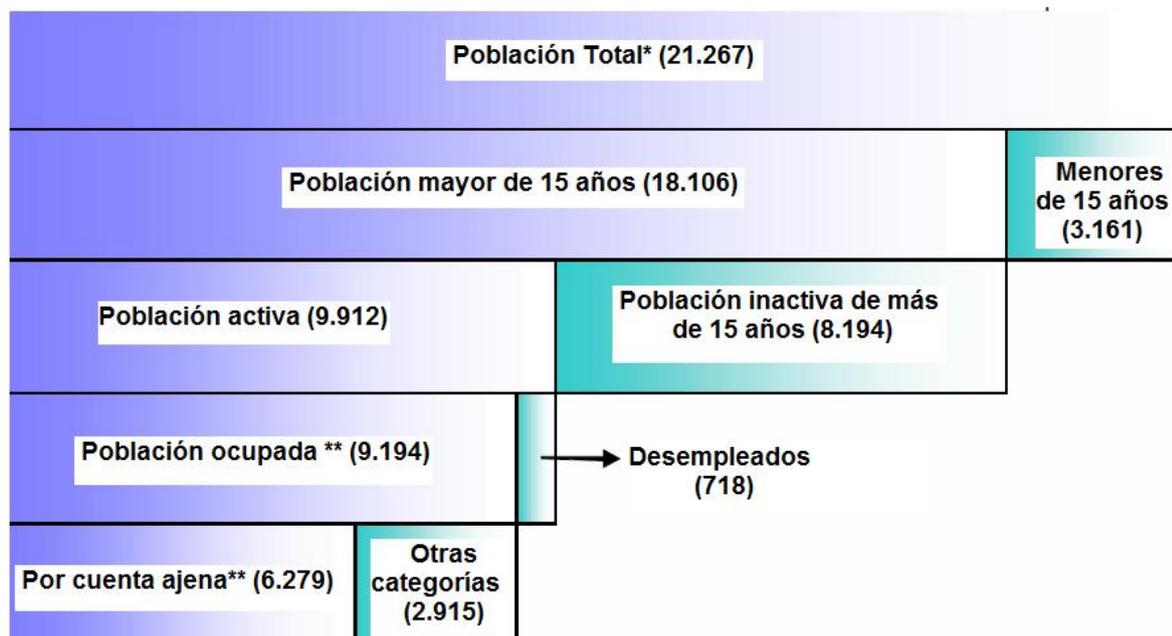
En el cuarto trimestre de 2013, la población activa en Rumanía estaba compuesta por 9.912.000 personas, de las cuales 9.194.000 estaban empleadas y 718.000 en busca de trabajo. La tasa de desempleo era del 7,2%, en aumento de dos décimas respecto al tercer trimestre. El desempleo juvenil presenta una tasa del 24,3%, 1,1 puntos más que en el tercer trimestre.

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

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Ambiente Urbano	Ambiente Rural
<i>Datos Absolutos (por mil)</i>					
Población activa	9.912	5.567	4.345	5.570	4.342
Ocupados	9.194	5.135	4.059	5.077	4.117
Parados	718	432	286	493	225
Población Inactiva	11.355	4.783	6.572	6.062	5.293
<i>Porcentajes</i>					
Tasa de Actividad	64,3	72,8	55,8	65,0	63,3
20-64 años	68,6	77,7	59,5	68,9	68,2
15-24 años	30,2	35,5	24,6	24,2	36,3
25-54 años	79,5	87,6	71,1	83,0	74,5
55-64 años	43,4	55,0	33,3	36,5	53,9
Tasa de Ocupación	59,5	67,0	51,9	59,2	59,8
20-64 años	63,7	71,8	55,6	63,0	64,7
15-24 años	22,8	27,2	18,3	16,2	29,6
25-54 años	74,4	81,6	67,0	76,7	71,2
55-64 años	41,7	52,5	32,3	34,3	52,9
Tasa de Paro	7,2	7,8	6,6	8,8	5,2
15-24 años	24,3	23,4	25,8	33,1	18,4
25 años y más	5,8	6,3	5,1	7,4	3,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN
IV 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 CIFRA DE CONTRATOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL NIVEL MÁS BAJO DE LA HISTORIA

La evolución del mercado de formación profesional en 2013¹⁵

En el año 2013 no sólo se registró un retroceso de la oferta de puestos de formación profesional sino también hubo menos demanda por parte de los jóvenes. Como resultado, la cifra de nuevos contratos de formación profesional alcanzó su nivel más bajo desde la reunificación alemana. Al mismo tiempo se observan cada vez mayores problemas de compatibilidad entre los deseos de los solicitantes y la expectativa de la patronal. De esta forma, creció la cifra de puestos empresariales de formación profesional no ocupados y asimismo creció la cifra de solicitantes que no lograron encontrar un puesto de formación profesional que hubiera correspondido a sus ambiciones. En resumidas cuentas, la situación en el mercado de la formación profesional ha empeorado, resulta cada vez más difícil conseguir que todos los jóvenes interesados en una formación profesional la puedan hacer.

La evolución del mercado de formación profesional de 2009 a 2013

	2009	2010	2011	2012	2013	Evolución en 2013 frente a 2012	
						Total	%
Oferta de puestos de formación profesional							
Total	581.562	579.564	599.070	584.532	564.249	-20.283	-3,5
Ocupados	564.306	559.959	569.379	551.259	530.715	-20.544	-3,7
Al 30-09 aún vacantes	17.255	19.605	29.689	33.274	33.534	+261	+0,8
Empresariales	535.761	538.521	568.608	558.627	542.568	-16.059	-2,9
No empresariales	45.801	41.043	30.459	25.905	21.678	-4.224	-16,3
Demanda de puestos de formación profesional							
Total solicitantes	652.848	640.332	641.700	627.243	614.277	-12.963	-2,1
Con éxito	564.306	559.959	569.379	551.259	530.715	-20.544	-3,7
Al 30-09 todavía en búsqueda	88.540	80.371	72.319	75.984	83.564	+7.581	+10,0
Relación oferta-demanda							
Total	89,1	90,5	93,4	93,2	91,9	-1,3	
Puestos empresariales	82,1	84,1	88,6	89,1	88,3	-0,7	
Nuevos contratos de FP	564.306	559.959	569.379	551.259	530.715	-20.544	-3,7

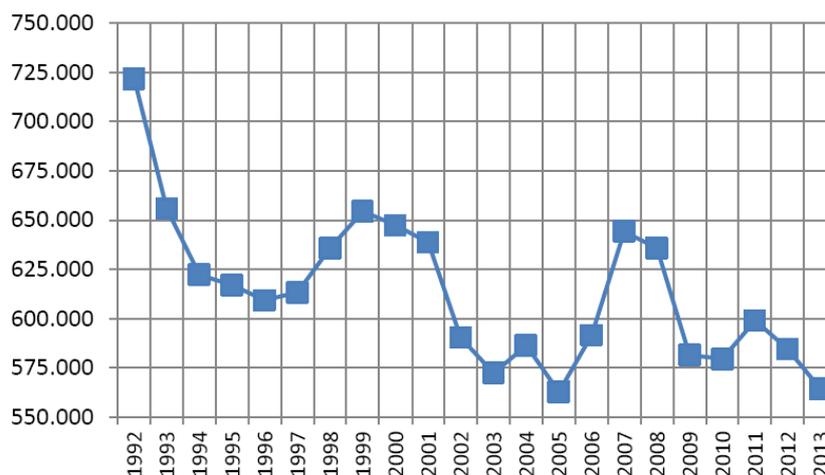
En 2013 a nivel de toda Alemania se registró una oferta de 564.200 puestos de formación profesional y aprendizaje dual, 20.300 menos que en 2012 (-3,5%). Entre dichos puestos de formación profesional figuraron 542.600 puestos empresariales (-16.100 / -2,9%) y 21.700 no empresariales (-4.200 / -16,3). En particular, en los áreas de la industria y del comercio se registró un retroceso de la cifra de contratos de formación profesional (-14.200 / -4,0%). En el área de los oficios, el retroceso se elevó a 4.700 (-3,0%).

¹⁵ http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2013.pdf
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 178

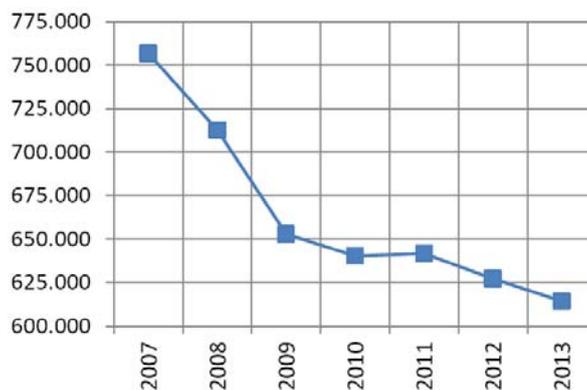
La demanda de puestos de trabajo bajó a nivel nacional en 13.000 (-2,1%) a 614.300 lo que es la cifra más baja desde 2007 cuando por primera vez se hizo un cálculo de la demanda según la pauta actual. En comparación con 2007, la demanda bajó en 142.600 (-18,8%). La razón principal para el retroceso de la demanda es la evolución demográfica en cuyo transcurso cada vez menos personas jóvenes entran en el mercado laboral.

La relación entre la oferta y la demanda bajó en 2013 a 91,9 ofertas de puestos de formación profesional frente a 100 solicitantes (-1,3 puntos porcentuales en comparación con 2012).

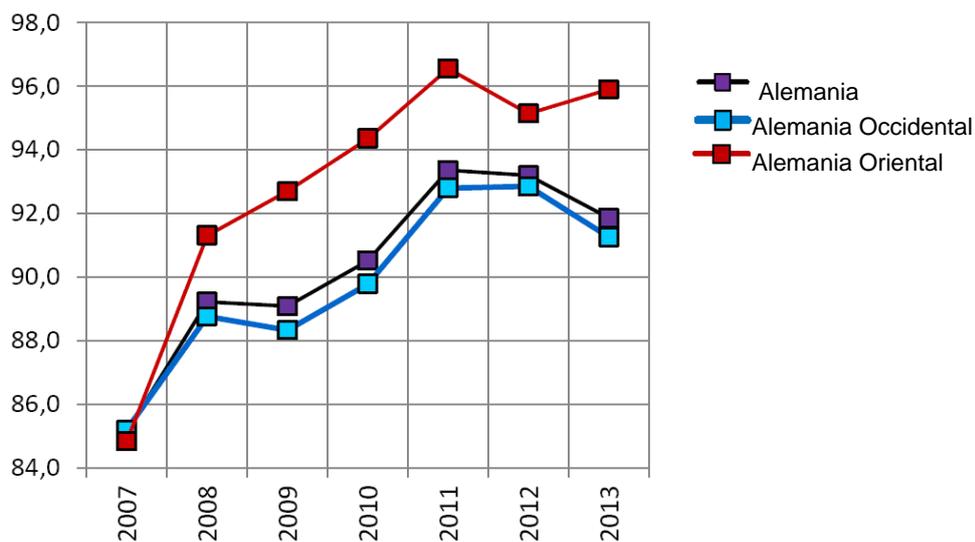
La evolución de la oferta de puestos de formación profesional en Alemania de 1992 a 2013



La evolución de la demanda de puestos de formación profesional en Alemania de 2007 a 2013



La evolución de la relación entre la demanda y la oferta de puestos de formación profesional en Alemania de 2007 a 2013



Características generales de los nuevos contratos de formación profesional en 2013

En 2013 la cifra de nuevos contratos de formación profesional bajó al nivel más bajo de la historia de la Alemania reunificada. Frente a 2012, el retroceso ascendió a 20.600 (-3,7%) a sólo 530.700. En Alemania Oriental se registraron sólo 74.200 nuevos contratos de formación profesional firmados lo que es aproximadamente la mitad de la cifra registrada en 1999 (148.800). En Alemania Occidental, la cifra de puestos de formación profesional bajó a 456.500, algo más que en el año crítico de 2005 cuando se registraron sólo 434.200 contratos nuevos. Frente a 2012 el retroceso fue de 15.900.

Para el 7,1% de los puestos de formación profesional registrados por los servicios de asesoramiento y colocación no se encontraron solicitantes apropiados. De esta forma, la cifra de puestos de formación profesional no ocupados creció en 300 (+0,8%) a 33.500, el nivel más alto desde 1996. De esta forma, pese al retroceso de la cifra de puestos de formación profesional empresariales ha vuelto a crecer la cifra de puestos no ocupados.

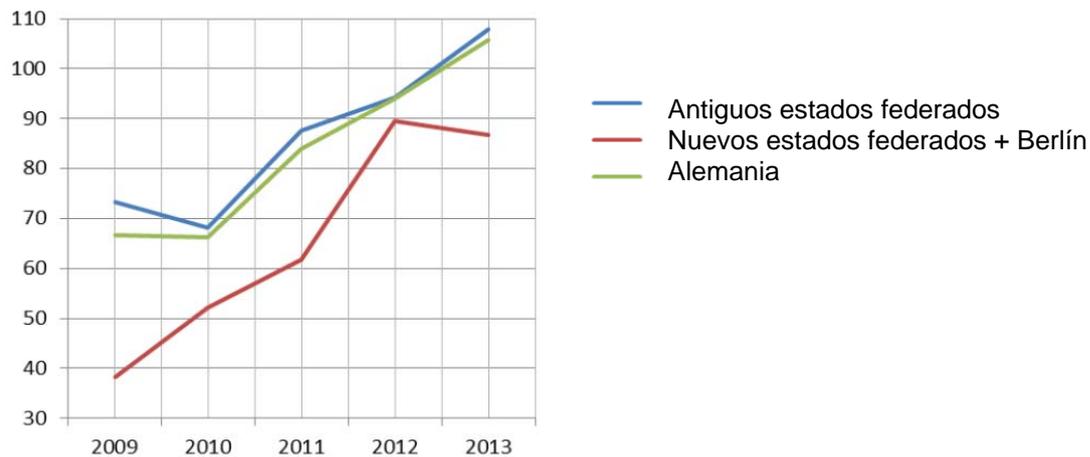
Es obvio que a las empresas les resulta cada vez más difícil encontrar a aprendices para sus puestos de formación profesional. En particular, resulta difícil encontrar aprendices apropiados para los oficios y la agricultura.

Por otra parte, en 2013 cerca de 83.600 jóvenes interesados en una formación profesional no lograron firmar un contrato. Al 30 de septiembre de 2013 la cifra de solicitantes que todavía estaban buscando una oferta adecuada se elevó al 14,9% en relación con el total de los solicitantes registrados por la Agencia Federal de Empleo, y al 13,6% en relación con el total de los solicitantes de un puesto de formación profesional. Así pues, se trata del segundo año consecutivo en el que tanto la cifra de puestos de formación profesional no ocupados como la cifra de solicitantes sin contrato aumentaron mientras que al mismo tiempo bajaron la oferta total de puestos de formación profesional así como la cifra de solicitantes.

La cifra de jóvenes que en un principio declaran su interés por una formación profesional dual es más alta que la cifra de los que finalmente presentan una solicitud. Muchos jóvenes

se interesan por una formación profesional dual pero después prefieren empezar a trabajar, hacer prácticas, realizar estudios superiores, etc. En 2013, la cifra de jóvenes generalmente interesados en una formación profesional ascendió a 816.500, 9.500 (1,2%) menos que en 2012. De estos, el 65,0% pudo cursar una formación profesional dual (2012: 66,7%; 2011: 68,2%).

La evolución del problema de incompatibilidad entre la oferta y la demanda de puestos de formación profesional en Alemania de 2009 a 2013



**RELACIONES LABORALES
Y
CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

ARGENTINA

NUEVO PROYECTO OFICIAL CONTRA EL TRABAJO EN NEGRO¹⁶

Con el apoyo de las cámaras empresarias, el Gobierno envió un proyecto al Congreso que establece una amplia rebaja de las contribuciones patronales de la Seguridad Social –con excepción del aporte a las obras sociales– a las empresas que registren trabajadores informales o contraten nuevo personal. Las reducciones a las llamadas “cargas sociales” dependen del tamaño de las firmas, favoreciendo en mayor medida a las empresas de hasta 5 trabajadores (puede ampliarse hasta 7), que quedarán exceptuadas en forma permanente del pago del 50% de las contribuciones patronales. Además, tendrán un límite o tope en las cuotas que pagan a las ART (Aseguradoras de Riesgo de Trabajo), que deberá ser inferior al valor promedio de las cotizaciones del régimen.

Para el resto de las empresas, se amplía por dos años la rebaja de las contribuciones. Hasta ahora cualquier empleador que contrata un nuevo trabajador tiene el beneficio de una reducción de los aportes patronales de un 50% por el primer año y de un 25% por el segundo, sin importar la cantidad de empleados a cargo.

Si se aprueba el proyecto, las firmas de hasta 15 empleados quedarán exceptuadas del pago de contribuciones para los nuevos trabajadores durante el primer año de la relación laboral y pagarán 25% durante el segundo año. En tanto, las empresas de entre 16 y 80 trabajadores ingresarán durante los dos primeros años el 50% de las contribuciones. Y las empresas grandes (más de 80 trabajadores), durante los dos primeros años pagarán el 75% de las contribuciones.

Según el Gobierno, el objetivo es reducir la informalidad laboral del actual 33,5% de los asalariados, que se mantiene en torno a ese porcentaje desde 2009, al 30% durante el primer año posterior a la aplicación de esta ley y durante el segundo año al 28%.

El proyecto parte de la premisa de que la informalidad laboral se explicaría por los altos costos laborales, que se agrava por la menor actividad económica que lleva a las empresas a demandar menos trabajadores o tenerlos “en negro”.

En cambio, para el abogado laboralista Horacio Schick, “por efecto de las medidas fiscales, económicas y devaluatorias adoptadas en los últimos tiempos, fruto de los desaciertos acumulados en años anteriores, la economía ha ingresado en un período de “estanflación”. De modo que en este contexto de baja inversión del sector privado, es difícil imaginar que medidas como las propuestas tengan un efecto directo sobre la creación de empleo o disminución del sector informal. Estas políticas de estímulo del empleo disminuyendo contribuciones a la seguridad social ya fueron implementadas en los 90, con los efectos ya conocidos. Incluso está vigente la Ley 24467 llamada Estatuto Pymes, dictada en aquellos tiempos disminuyendo derechos de los trabajadores de las pymes sin ninguna consecuencia positiva para el empleo”.

Además, “las pymes muchas veces informalizan porque son satélites de empresas mayores que les terciarizan las actividades secundarias menos rentables e inestables. La salida para subsistir muchas veces es la informalidad por la alta presión fiscal, no la laboral, sino en

¹⁶ Fuente: leco.clarin; jornadaonline

general, que es una de las más altas del mundo, sin que el Estado retribuya en servicios de Justicia, Educación, Seguridad, Salud acorde con esas exacciones”.

La conclusión de Schick es que “la creación de empleo productivo y formal por parte del sector privado no depende de las leyes laborales ni de la disminución de los aportes a la seguridad social, que además la desfinancian, sino creando condiciones macroeconómicas para favorecer la inversión.

Para Matías Cremonte, abogado de ATE, resulta paradójico que “se insista en la política de los 90 y que se reconozca que existe un importante grado de ilegalidad, y en vez de combatirlo, se premia a esas empresas con la reducción de los aportes, sin analizar las tasas de ganancias de las empresas que se favorecen”. A su vez, el Estado que promueve estas rebajas “no es un empleador modelo dada la alta precariedad laboral del empleo público. Regularizar al personal del Estado no implica un gasto económico. Al contrario, eliminaría la judicialización y el consiguiente pago de indemnizaciones, pero no se hace porque es un disciplinador de las relaciones laborales”.

El cambio no se logra en 10 años

El Ministro de Trabajo Carlos Tomada rechazó los cuestionamientos que recibió la Casa Rosada luego de presentar el proyecto de ley y remarcó que "no hubo ningún gobierno que hiciera retroceder el trabajo no registrado" como este.

"Quebramos una trayectoria iniciada en 1976, pero hacer retroceder cuatro décadas de incremento permanente y sistemático del trabajo no registrado no se logra en diez años", y agregó: "La informalidad creció sin interrupción desde 1976 y siguió en democracia con gobiernos radicales, peronistas y con la Alianza. Algunos sindicalistas que son diputados salieron a decir que ´ahora se acuerdan, después de 10 años´. Puede ser que ellos lo hayan descubierto ahora, pero el trabajo no registrado se empezó a combatir a partir del 25 mayo de 2003, cuando la informalidad había llegado a casi el 50 por ciento".

En este sentido, destacó las leyes para el trabajo agrario y personal de casas particulares; y anticipó que el próximo paso será "la regulación del trabajo a domicilio". "Junto con los peones rurales y el trabajo en casas particulares, algunos de los sectores con mayores niveles de informalidad son la micro y pequeña empresa, gastronomía, turismo, el trabajo a domicilio en el ámbito textil. En empresas formales hay alrededor de 2,7 millones de trabajadores informales y también están las elusiones por la vía de tercerizaciones fraudulentas", acotó.

FRANCIA

LA NUEVA ORGANIZACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El decreto 2014-359 de 20 de marzo que reforma la organización de la Inspección de trabajo, ha sido publicado en el "Journal Officiel" de 21 de marzo de 2014. El objetivo de esta reforma es un trabajo más colectivo y mejor coordinado de los agentes de control.

Después de haber sido descartada de la ley 2014-288 sobre la reforma de la formación profesional,

la reorganización de la Inspección de Trabajo ha sido detallada en el decreto de 21 de marzo de 2014.

El voto negativo de los parlamentarios y la oposición de varios sindicatos a la reforma no han doblegado la voluntad del ministro de trabajo de llevarla a cabo.

Hay que precisar que, en la práctica, la reorganización había comenzado con el lanzamiento el pasado año del Plan de transformación de empleos (PTE) de controladores en inspectores de trabajo, plan que afectará a 540 controladores en el horizonte de 2015 y deberá continuar después. Otra parte de la nueva organización de la Inspección de trabajo consiste en la supresión del cuerpo de controladores de trabajo, establecido en el decreto 2013-875 de 27 de septiembre, con objeto de constituir un cuerpo único de inspectores de trabajo.

Una nueva organización fundada sobre la creación de unidades de control

Según el decreto, la nueva organización interna de la inspección de trabajo se asienta sobre la creación de unidades de control (UC):

- Departamentales o Infra-departamentales (Nota: el departamento en Francia es una entidad geográfica próxima a la provincia española);
- Inter-departamentales;
- Regionales, denominadas "de apoyo y control" y adscritas a la sección "política del trabajo" de las Direcciones regionales de las empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo (DIRECCTE) , y encargadas de la lucha contra el trabajo ilegal. Podrán crearse igualmente por orden ministerial UC regionales, a propuesta de la DIRECCTE, para realizar un control sectorial o temático o prevenir un riesgo particular (por ejemplo: el amianto);
- Interregionales especializadas en caso de especificidades sectoriales o temáticas (para el sector marítimo, por ejemplo) unidas a una DIRECCTE.

Cada una de estas unidades de control será dirigida por un inspector de trabajo.

A esta estructura se añadirá, en el ámbito nacional, un grupo de vigilancia, apoyo y control que conducirá o apoyará aquellas operaciones que necesiten unos conocimientos particulares, un acompañamiento específico o una coordinación de controles. En este grupo, que será dirigido por un inspector de trabajo, habrá inspectores y controladores de trabajo.

Las UC estarán compuestas por secciones

Las UC de ámbito Infra departamental, departamental o Inter departamental y las UC interregionales estarán compuestas de secciones, en las cuales un inspector o un controlador de trabajo ejercerán sus competencias. Hay que señalar que según estipula el PTE, habrá un inspector de trabajo por sección.

Un responsable de unidad de control (RUC) se encargará del acompañamiento y coordinación de la actividad de los agentes de control. Podrá apoyar una operación de control que se efectúe en el territorio de su UC. Por decisión de la DIRECCTE, podrá encargarse igualmente de ejercer las funciones de inspector de trabajo en una sección adscrita a su UC.

La DIRECCTE será el organismo encargado de nombrar a los RUC y a los agentes en las secciones.

Fijación del número de unidades de control y de secciones

Según el decreto, una orden ministerial determinará:

- El número de UC Infra departamentales, departamentales o Inter departamentales por región;
- La localización, delimitación, ámbito de intervención y la DIRECCTE de la que dependerán las UC interregionales;

Dentro de los límites de su circunscripción territorial, la DIRECCTE determinará:

- La localización y la delimitación de las UC;
- En cada UC, el número, la localización, la delimitación y el ámbito de intervención sectorial o temático, de las secciones de inspección.

Como mínimo habrá una sección agrícola en cada departamento, salvo excepción justificada, prevista en orden ministerial, por el reducido volumen de actividad agrícola.

Medidas transitorias

El decreto contiene medidas transitorias para el ejercicio de la competencia reservada a los inspectores de trabajo en materia de decisiones administrativas en las secciones en la que se nombren controladores de trabajo (que, recordémoslo, al término del plan de transformación de empleos –PTE- serán inspectores). Cuando en una sección, las funciones de inspección en materia de legislación laboral han sido confiadas a un controlador de trabajo, la DIRECCTE:

- Designará uno o varios inspectores de trabajo para tomar las decisiones que le correspondan por ser de su competencia exclusiva;
- Podrá encargar el control de los establecimientos de 50 o más trabajadores a uno o varios inspectores de trabajo.

Entrada en vigor

Esta nueva organización del sistema de inspección de trabajo entrará en vigor a partir de la publicación de las circulares de las DIRECCTE que determinen las unidades de control y las secciones de inspección, y, no más tarde del 1 de enero de 2015. Desde el 22 de marzo, se irán aprobando las órdenes ministeriales que fijen el número de unidades de control Infra

departamentales, departamentales o Inter departamentales. Las disposiciones sobre el grupo nacional de vigilancia, apoyo y control se aplicarán a partir del 1 de enero de 2015. Señalemos que, en un comunicado difundido el día mismo de la publicación del decreto, el ministro de trabajo anunció que la nueva organización comenzará a implantarse a partir del próximo verano y será operativa en todas las regiones antes de finales de año.

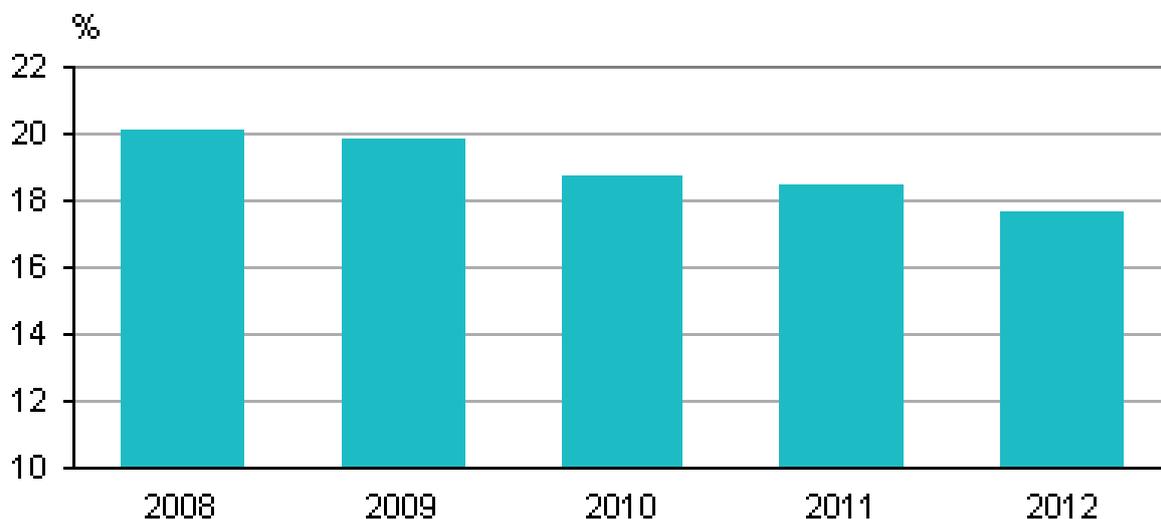
PAÍSES BAJOS

DIFERENCIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En los Países Bajos, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en 2012 ascendió a casi el 18%. Esto significa que por cada euro que ganaron los hombres, las mujeres de este país ganaron en media, 82 céntimos de euro. No obstante, las mujeres de entre 25 y 30 años percibieron por hora algo más que los hombres, aunque aquellas cuya edad es superior a los 40 años ganaron en media, visiblemente menos.

La brecha salarial entre hombres y mujeres se está reduciendo. La diferencia salarial se calcula a través de los promedios del salario bruto por hora de todas las mujeres comparándolos con el promedio del salario bruto por hora de todos los hombres. Aunque lentamente, las mujeres siguen avanzando en la reducción de la diferencia salarial con los hombres. Esta diferencia ha pasado del 20% en 2008 a casi el 18% en 2012.

Diferencia en el salario bruto por hora entre hombres y mujeres.



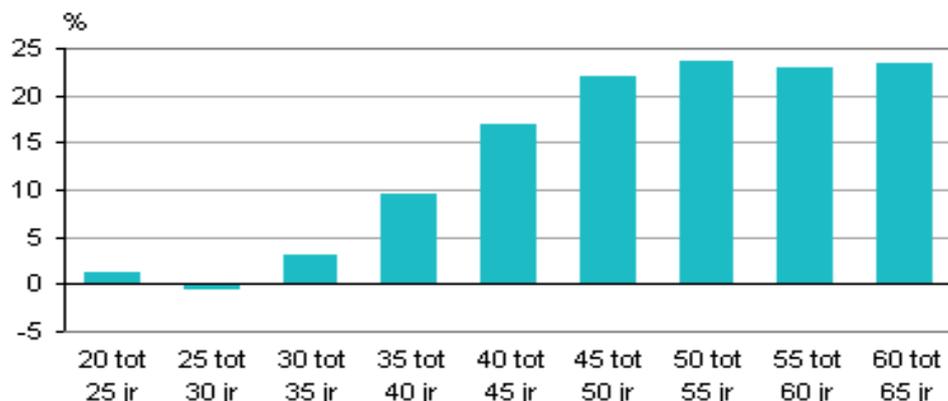
Bron: CBS

Leyenda Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

La mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres se da en el grupo de personas de entre 50 y 55 años de edad. Entre 20 y 30 años, hay muy poca diferencia entre los ingresos brutos por hora entre hombres y mujeres. Entre 25 y 30 años, incluso el salario medio bruto por hora de las mujeres es un poco superior al de los hombres de ese mismo grupo de edad. Esto se debe a que las mujeres de ese grupo de edad tienen un nivel educativo superior al de los hombres de ese mismo grupo.

Entre 35 y 40 años, la brecha salarial entre hombres y mujeres fue del 10%. Entre 40 y 45, se elevó al 17% y entre el grupo de edad de los 50 a los 55 años es donde la brecha salarial es mayor y alcanza el porcentaje del 24%. Esto se debe a que las mujeres de este grupo de edad con frecuencia interrumpieron sus carreras profesionales o disminuyeron el número de horas en las que trabajan tras la llegada de los hijos. Las interrupciones de las carreras profesionales o la reducción del número de horas de trabajo tienen como consecuencia a largo plazo la percepción de un salario por hora inferior.

Diferencia en el salario bruto por hora entre hombres y mujeres por edad en 2012.

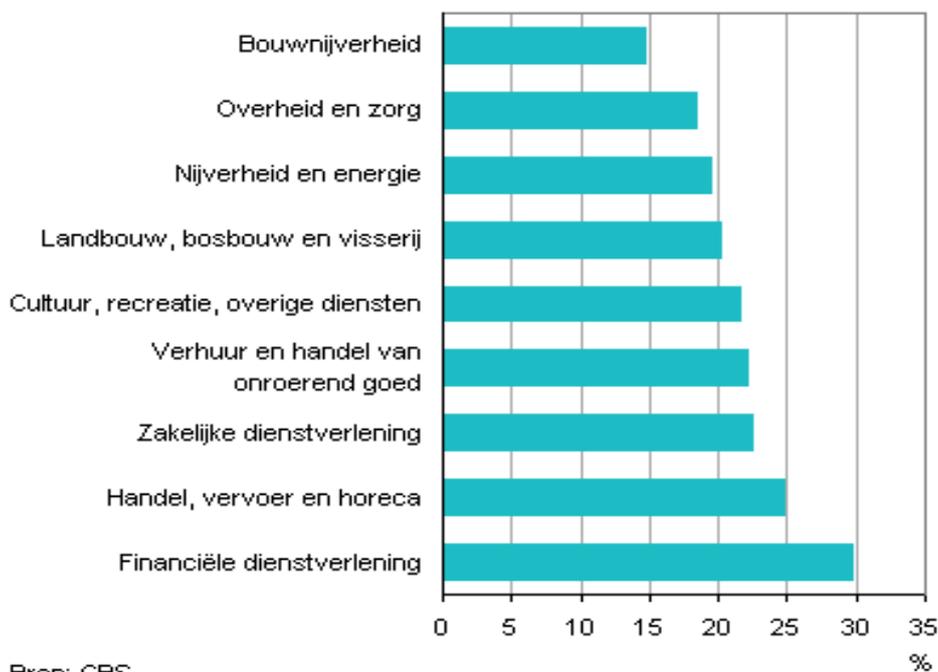


Bron: CBS

Leyenda Tot..... jaar = hasta.....años Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

En el sector de servicios financieros es donde se registran las mayores diferencias en el salario bruto por hora. En 2012 esta diferencia casi ascendió al 30%. Por el contrario, en el sector de la construcción es donde se registró una menor diferencia con casi un 15%. La diferencia está muy relacionada con la variación de los salarios brutos por hora dentro de un sector. En el sector de servicios financieros, los salarios por hora son más variados. Los hombres están muy representados en los altos cargos, mientras que las mujeres tienden a trabajar en puestos de trabajo menos remunerados.

Diferencias en el salario bruto por hora entre hombres y mujeres, por sector empresarial



Bron: CBS

Leyenda: Bouwnijverheid = Construcción Overheid en zorg = Administración y sanidad Nijverheid en energie = Industria y energía Landbouw, bosbouw en visserij = Agricultura, silvicultura y pesca Cultuur, recreatie, overige diensten = Cultura, ocio, otros servicios Verhuur en handel van onroerend goed = Alquiler y compraventa de bienes inmuebles Handel, vervoer en horeca = Comercio, transporte y hostelería. Financiële dienstverlening = Prestación de servicios Financieros.
Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística, marzo 2014.

REINO UNIDO

APROBADA LA LEY DEL MENOR Y DE LAS FAMILIAS

El pasado 13 de marzo se aprobó la Ley del Menor y de las Familias, Children and Families Act 2014.

Esta Ley modifica las leyes anteriores proporcionando mayor protección a los menores y ofreciendo apoyo a aquellos cuyos padres se encuentran en proceso de separación. Creará un nuevo sistema para asistir a niños con necesidades educativas especiales y discapacitados, favorecerá la conciliación de la vida familiar y laboral e impulsará cambios en el sistema de adopción.

Incluye nuevas medidas para defender el sistema de bienestar social de los menores, ayudar a los padres a compatibilizar trabajo y familia, y crear un sistema judicial familiar más eficiente y eficaz que contribuya a que la experiencia en los juzgados, para las familias y los niños, sea lo menos traumática posible.

Para reforzar la conciliación de la vida familiar y laboral se van a poner en práctica las siguientes medidas:

- Desde el 30 de junio de 2014, el derecho a la jornada flexible en el trabajo se extenderá a todos los empleados, obligando a los empresarios a considerar las peticiones de una manera razonable.
- Desde el 1 de octubre de 2014, el padre o la pareja de la madre podrá disponer de tiempo libre para asistir hasta a dos citas prenatales.
- A partir de abril de 2015, madres y padres biológicos o adoptivos podrán optar por compartir el permiso parental. Esta medida ofrece mayor flexibilidad en el uso de la licencia parental durante el primer año. Todas las mujeres trabajadoras mantienen su derecho a disfrutar del permiso y de la prestación por maternidad pero, si optan por reincorporarse al trabajo antes de extinguir su derecho, los padres podrán agotar el período restante tanto del permiso como de la prestación, hasta un total de 50 y 37 semanas respectivamente.
- Desde abril de 2015, se equiparán los derechos de padres adoptivos y biológicos.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

GRECIA

HUELGA DE FUNCIONARIOS

Los funcionarios griegos, antes de convocar la huelga general de abril, llevaron a cabo una huelga de 24 horas el día 12 y una de 48 los días 19 y 20, en protesta por los despidos y fusiones de organismos públicos que se votaban el mismo día en el Parlamento. La confederación sindical que agrupa a los funcionarios de Grecia, ADEDY, ha llamado a participar en la manifestación en el centro de Atenas para denunciar “las reducciones de los salarios y las pensiones y el desmantelamiento de los derechos laborales” así como “las nuevas medidas coloniales de la troika”.

Los sindicatos de profesores, médicos, empleados de tribunales y jubilados han secundado las protestas.

Según el compromiso con la troika, el Gobierno deberá despedir este año a 11.000 empleados públicos y poner a otros 12.500 en el esquema de reserva laboral.

Los funcionarios incluidos en este plan de reserva pasan a cobrar el 75% de su salario durante ocho meses, un periodo a cuyo término deben haber sido trasladados a otro puesto de la Administración en el que haya vacantes o, en caso contrario, son definitivamente despedidos.

El Consejo de Estado, el máximo tribunal griego para cuestiones administrativas, decidió recientemente que era ilegal el traslado a esta reserva de 482 funcionarios que presentaron una denuncia contra su inclusión, por lo que el Gobierno deberá readmitirlos.

Al mismo tiempo, un informe legal del Parlamento advierte al Gobierno de que el cierre de 23 organismos públicos podría ser inconstitucional, a pesar de que es otra de las medidas acordadas por el Ejecutivo con la troika a cambio del rescate financiero.

El Ejecutivo ya ha sufrido varios reveses judiciales y, por ejemplo, el Consejo de Estado declaró inconstitucional el recorte de salarios y pensiones de militares, bomberos y policías, así como el de un suplemento salarial destinado a la compra de libros del que gozan los profesores universitarios.

Por otro lado, los farmacéuticos iniciaron a final de mes una huelga indefinida en respuesta a «la emboscada, en el último momento, del Gobierno por incluir en el proyecto de ley acordado con la troika cambios en las farmacias, llevando a un sector de 12.000 farmacias al desastre y poniendo en riesgo la salud pública».

Las exigencias de la Troika eliminan, por un lado, la obligatoriedad de ser licenciado en Farmacia para tener la propiedad de un establecimiento, mientras se introduce la posibilidad de adquirir un número ilimitado de farmacias bajo el mismo nombre. Esto permitirá la posibilidad de crear cadenas de farmacias. Por su parte, los farmacéuticos sostienen que las normas de concesión de licencias actuales garantizan que los residentes en zonas remotas del país, incluyendo las aldeas e islas, tengan un amplio acceso a los medicamentos, mientras que la población urbana también está bien abastecida gracias a un sistema de rotación que mantiene a dispensadores de medicamentos operando en todos los barrios.

Asimismo, la nueva reglamentación permite la venta sin receta de algunos fármacos en supermercados, grandes almacenes, estaciones de gasolina y otras empresas. Los

farmacéuticos han encendido la alarma en este asunto, pues consideran que los empresarios venderán tan solo los medicamentos que les reporten más beneficios.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BÉLGICA

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: ¿QUÉ DEBE SABER EL EMPRESARIO BELGA? (I)¹⁷

Aproximación al concepto de prevención de riesgos laborales

a. ¿Qué se entiende por prevención de riesgos laborales?

En el derecho belga, la prevención de riesgos laborales hace referencia al conjunto de factores relativos a las condiciones en las que se realiza el trabajo. Estos factores son: la seguridad en el trabajo, la protección de la salud del trabajador, la carga psicosocial ocasionada por el trabajo, la ergonomía, la higiene industrial y las condiciones del lugar de trabajo.

b. ¿Cuál es la norma más importante sobre prevención de riesgos laborales?

La norma fundamental es la Ley de 4 de agosto de 1996, que se completa con alrededor de un centenar de reales decretos.

c. ¿La prevención de riesgos laborales es una materia que afecta a todos?

La responsabilidad en la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales incumbe principalmente al empleador, pero también a la estructura jerárquica de la empresa (mandos) y a los propios trabajadores. La participación de los trabajadores en esta materia no sólo se realiza a título individual, conforme a la formación y a las instrucciones recibidas de su empleador, sino que también se manifiesta a través de los comités para la prevención y la protección en el trabajo (C.P.P.T.), cuyos miembros son elegidos con ocasión de las elecciones sindicales.

d. ¿A qué trabajadores afecta la prevención de riesgos laborales y a qué lugares de trabajo se refiere?

La prevención de riesgos laborales es aplicable, en primer lugar, a los trabajadores en sentido estricto, es decir, a las personas vinculadas a un empleador del sector privado a través de un contrato de trabajo. No obstante, el campo de aplicación de la ley se extiende también a otros colectivos: los trabajadores de la función pública, las personas que realizan cursos de formación profesional en los que se incluye la ejecución de una actividad laboral como parte integrante de aquéllos, las personas que han suscrito un contrato de aprendizaje, las personas que realizan prácticas en empresas y los estudiantes cuyos programas de estudios incluyen la realización de una actividad laboral.

De otra parte, el concepto de lugar de trabajo es definido por la Ley de 4 de agosto de 1996 de manera amplia: todo lugar en el que se realiza un trabajo, ya sea en un centro de trabajo o fuera de él, se encuentre en un espacio abierto o cerrado.

¹⁷ Fte: REVISTA ORIENTATIONS - Nº 2. Año 2014

e. ¿De qué manera afecta la prevención de riesgos laborales a terceros que prestan servicios en el mismo lugar de trabajo?

La normativa sobre prevención de riesgos laborales no sólo se extiende al empleador y a sus trabajadores. También se aplica a las empresas contratistas o subcontratistas que prestan servicios con sus propios trabajadores en el centro de trabajo de la empresa principal, así como a los contratistas o subcontratistas que tengan la condición de trabajadores autónomos. El objetivo perseguido por la norma a este respecto consiste en tener en cuenta en todo momento los riesgos específicos que estos terceros pueden originar a los trabajadores de la empresa principal o que pueden afectarles a ellos mismos. A estos efectos, la ley establece diversas obligaciones de intercambio de información, de colaboración y de coordinación entre todas las partes presentes en los lugares de trabajo, así como un sistema mediante el cual la empresa principal puede exigir el cumplimiento estricto de sus obligaciones a las empresas contratistas.

Por lo que se refiere a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria es responsable de que el trabajo realizado por aquéllos se ejecute con el mismo nivel de protección que el aplicable a sus propios trabajadores.

f. ¿Cómo poner en marcha un sistema dinámico de gestión de riesgos?

La puesta en marcha de un sistema dinámico de gestión de riesgos constituye una obligación empresarial. Su objetivo consiste en facilitar la planificación de la prevención y la aplicación de la política relativa a la seguridad y salud de los trabajadores en la ejecución de su trabajo. Para alcanzar este objetivo, el sistema se compone de los siguientes elementos:

- La elaboración de la política mediante la cual el empleador establece los objetivos a alcanzar y los medios para su consecución
- La programación de la política en la que se determinan los métodos aplicables, las misiones, las obligaciones de todas las personas que trabajan en la empresa, etc.
- La aplicación de la política en la que se establecen las responsabilidades específicas de todas las personas de la empresa
- La evaluación de la política

La normativa sobre prevención de riesgos laborales también impone al empresario la obligación de realizar un análisis de los riesgos existentes y de las medidas de prevención adecuadas. Este análisis debe realizarse en el conjunto de la empresa, por cada grupo de puestos de trabajo o funciones y a nivel de cada puesto de trabajo. Se compone de los siguientes elementos: a) la identificación de los peligros derivados de la realización del trabajo; b) la definición y la determinación de los riesgos existentes en la realización del trabajo; y c) la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

g. ¿Qué medidas de prevención debe adoptar el empleador?

El empresario debe adoptar las medidas de prevención necesarias en función del análisis de los riesgos existentes de acuerdo con el orden siguiente:

- Medidas de prevención cuyo objetivo es evitar los riesgos
- Medidas de prevención cuyo objetivo es evitar daños a las personas
- Medidas de prevención cuyo objetivo es limitar daños a las personas

Las medidas de prevención guardan relación con los siguientes aspectos:

- La organización empresarial

- El acondicionamiento del lugar de trabajo
- El diseño y adaptación del puesto de trabajo
- La elección y la utilización de los equipos de trabajo
- La protección contra los riesgos derivados de agentes químicos, biológicos y físicos
- La elección y utilización de los medios de protección colectiva e individual y de la ropa de trabajo
- La señalización interior del centro de trabajo
- La supervisión de la salud de los trabajadores
- La carga psicosocial ocasionada por el trabajo
- La competencia, la formación y la información a los trabajadores
- La coordinación de funciones en el lugar de trabajo
- Los procedimientos de actuación en caso de urgencia, incluyendo los primeros auxilios, la lucha contra incendios y la evacuación de los lugares de trabajo

h. ¿Qué debe incluir el empresario en el plan general de prevención y en el plan de acción anual?

El empresario debe elaborar un plan general de prevención de cinco años de duración. En este plan deben incluirse todas las actividades programadas de prevención que deben aplicarse en la empresa, teniéndose en cuenta su tamaño y la naturaleza de los riesgos derivados de las actividades realizadas en la misma. El plan general de prevención debe constar por escrito. Su contenido es el siguiente:

- Los resultados de la identificación de los peligros y la definición, determinación y evaluación de los riesgos
- Las medidas de prevención que deben adoptarse
- Los objetivos prioritarios que deben alcanzarse
- Las actividades que deben realizarse para cumplir estos objetivos
- Los medios organizativos, materiales y financieros disponibles
- Las misiones, obligaciones y medios de todas las personas
- La forma de adaptación del plan global de prevención en el supuesto de un cambio de las circunstancias tenidas en cuenta para su elaboración
- Los criterios de evaluación de la política de prevención de riesgos laborales
-

Asimismo, el empresario debe redactar un plan de acción anual sobre la base del contenido del plan global de prevención mencionado. El plan de acción anual debe determinar:

- Los objetivos prioritarios anuales en el marco de la política de prevención
- Los medios y métodos para conseguir dichos objetivos prioritarios
- Las misiones, obligaciones y medios de todas las personas
- Las adaptaciones que deben incluirse en el plan general de prevención como consecuencia de cambios sobrevenidos, de accidentes ocurridos, del informe anual del servicio interno de prevención y protección en el trabajo, etc.

La aplicación de la política de prevención de riesgos laborales

a. ¿Cómo debe organizar el empleador el servicio de prevención interno?

El empresario tiene la obligación de constituir un servicio de prevención interno de naturaleza multidisciplinar. Sus competencias se extienden a las siguientes materias: seguridad laboral, medicina del trabajo, ergonomía, higiene industrial y aspectos psicosociales del trabajo. Si el servicio de prevención interno no puede hacer frente por sí

mismo a la totalidad de las anteriores competencias, el empleador debe contratar adicionalmente los servicios de un servicio de prevención externo.

b. ¿Cómo se organizan las relaciones entre el servicio de prevención interno y el servicio de prevención externo?

Las relaciones entre ambos servicios se basan en el principio de colaboración. Cada vez que se solicitan prestaciones de un servicio externo, el servicio de prevención interno debe realizar las siguientes funciones: a) organizar la colaboración y asegurar la coordinación con el servicio externo facilitándole todas las informaciones necesarias para el desarrollo de su actividad; c) colaborar con el servicio de prevención externo en la realización del mapa de riesgos, en el análisis de las causas de los accidentes, etc.; d) colaborar con el servicio de prevención externo en la adopción de las medidas de prevención derivadas del mapa de riesgos; y e) participar en la elaboración de los procedimientos a seguir en casos de riesgo grave e inminente, en la organización de los primeros auxilios y de los servicios de urgencia.

c. ¿Cómo funciona el servicio interno de prevención y de protección en el trabajo cuando el empleador tiene varios centros de trabajo?

La Ley de 4 de agosto de 1996 regula esta situación de la siguiente forma:

- Si la empresa dispone de un solo centro de trabajo, se debe constituir un solo servicio de prevención interno.
- Si la empresa dispone de varios centros de trabajo en cada uno de los cuales prestan servicios un número de trabajadores insuficiente para constituir un C.P.P.T. (comité de prevención y prevención en el trabajo¹⁸), sólo se debe constituir un servicio de prevención interno para todos ellos.
- Si la empresa dispone de varios centros de trabajo en los que se debe constituir un C.P.P.T. en función del número de trabajadores ocupados en cada uno, se debe constituir un solo servicio de prevención interno para todos ellos, pero dentro de él se creará una sección individual por cada centro de trabajo en los que exista un C.P.P.T. independiente.
- Si en el mismo centro de trabajo prestan servicios varias empresas, se debe crear un solo servicio de prevención interno.

d. ¿Cómo se designa, se separa de sus funciones y se despide a los miembros del servicio de prevención interno?

El empresario designa a los miembros del servicio de prevención interno tras solicitar y recibir informe del C.P.P.T. En el caso de los miembros encargados de los riesgos psicosociales, el nombramiento debe contar con el acuerdo unánime de los representantes de los trabajadores en el seno del C.P.P.T.

El empresario no puede despedir al miembro del servicio de prevención o separarle de sus funciones salvo que concurran motivos ajenos a su independencia o que pongan de manifiesto su incompetencia en el ejercicio de sus funciones. Aún así, el empresario debe respetar una serie de reglas muy estrictas para tomar alguna de las decisiones anteriores.

e. ¿Qué condiciones deben cumplir los miembros del servicio de prevención en materia de formación y reciclaje?

El nivel de formación exigido está en función del tamaño y de la actividad específica de la empresa. Con carácter general, todos los miembros del servicio de prevención deben

¹⁸ El C.P.P.T. debe constituirse en los centros de trabajo que ocupen 50 o más trabajadores
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 178

disponer de conocimientos suficientes de la legislación sobre prevención de riesgos laborales y de conocimientos técnicos y científicos para el ejercicio de su actividad. Estos conocimientos, que deben ser objeto de actualización, se refieren a:

- Las técnicas relativas al análisis de los riesgos laborales
- La coordinación de las actividades de prevención en el seno del servicio interno, entre el servicio interno y externo y con las empresas externas que realizan actividades en el centro de trabajo
- Las medidas relativas a la higiene en el centro de trabajo
- La organización de los primeros auxilios y la atención de urgencia a las víctimas de accidentes de trabajo, así como las medidas que deben adoptarse en caso de riesgo grave e inminente

f. [¿Cuál es el papel de la estructura jerárquica?](#)

Los miembros de la estructura jerárquica de la empresa (personal directivo y mandos) deben aplicar en su ámbito de competencia la política empresarial sobre prevención de riesgos laborales cumpliendo las siguientes funciones:

- Formular propuestas y recomendaciones en el marco del sistema dinámico de gestión de los riesgos laborales
- Investigar los accidentes y los incidentes de trabajo y proponer medidas adecuadas para evitarlos en el futuro
- Ejercen un control efectivo del estado y uso de los equipos de trabajo, de los medios de protección individual y colectiva, etc. con el fin de detectar defectos y proponer medidas correctoras
- Controlar que el reparto de trabajo se realiza teniendo en cuenta que los trabajadores disponen de las competencias necesarias para su realización y que han recibido la formación e instrucciones adecuadas
- Vigilar el respeto a las instrucciones sobre prevención de riesgos laborales facilitadas a los trabajadores para la realización de su trabajo
- Asegurarse de que los trabajadores comprenden y ejecutan correctamente las instrucciones recibidas sobre prevención de riesgos laborales
- Organizar la acogida de los nuevos trabajadores y designar a otro trabajador con experiencia en la empresa para su acompañamiento

g. [¿Qué papel juegan los trabajadores?](#)

En el marco del cumplimiento leal de las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo, los trabajadores deben colaborar con el empleador y los delegados de prevención en la puesta en práctica de la política de prevención de riesgos laborales en el seno de la empresa. A este fin, están obligados a respetar los procedimientos y las instrucciones recibidas del empleador y a participar activamente en la formación que les sea facilitada. En el ámbito del acoso laboral, la ley impone tres obligaciones específicas: participar activamente en la política de prevención a este respecto, abstenerse de la comisión de todo acto de violencia o de acoso y abstenerse de un uso abusivo del procedimiento de denuncias en esta materia.

h. [¿Cómo informar y formar a los trabajadores?](#)

El empresario debe facilitar a sus trabajadores la información necesaria sobre el contenido de su trabajo, los riesgos que se derivan de él y las medidas que deben adoptar para prevenirlos o limitarlos. Esta información debe facilitarse en el momento inicial de la contratación del trabajo y cada vez que se considere necesario para la protección de su bienestar y salud laboral.

Por lo que se refiere a la formación, el empresario debe establecer un programa de formación sobre prevención de riesgos laborales que se enmarca en el plan global de prevención. La formación debe ser suficiente y adecuada al puesto de trabajo y función. Además, debe facilitarse en diversas situaciones: en el momento de la contratación, con ocasión de un cambio de funciones, con motivo de la introducción de nuevos equipos de trabajo o de cambios en los mismos y con ocasión de la introducción de nuevas tecnologías. La formación, que debe ser continua, tiene que tener en cuenta la evolución de los riesgos y la aparición de riesgos nuevos.

**ASUNTOS-SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

ARGENTINA

SUSTANCIALES MEJORAS EN INDICADORES SANITARIOS¹⁹

Las estadísticas muestran una fuerte reducción de los casos de dengue y Mal de Chagas junto a la sostenida disminución de la mortalidad materna e infantil. Además, se amplió el Calendario Nacional de Vacunación mientras que el país es líder en trasplante de órganos en Latinoamérica.

Los esfuerzos del Gobierno Nacional en materia sanitaria permitieron que el país redujera los casos de dengue y Mal de Chagas en alrededor de un 90 por ciento, mientras sigue profundizándose la disminución de las tasas de mortalidad materna e infantil, entre otros resultados positivos de un balance efectuado por la cartera sanitaria con ocasión del Día Mundial de la Salud que se celebra mañana.

Este año, la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) han resuelto hacer foco en instar a los gobiernos y la cooperación internacional a que redoblen los esfuerzos en la lucha contra las enfermedades transmitidas por vectores, como es el caso del dengue y el Mal de Chagas. Argentina aparece como un ejemplo de excelentes resultados en este campo.

En el balance de la gestión del Ministerio de Salud de la Nación también se destaca que Argentina se mantiene como líder en trasplante de órganos en Latinoamérica, con una tasa de 43.4 trasplantes por millón de habitantes, mientras que entre 2003 y 2013 se incorporaron 10 de las 16 vacunas que integran el Calendario Nacional de Vacunación que se aplican en forma gratuita y obligatoria en todos los hospitales y centros de salud del país.

Entre 2003 y 2012, una década de enormes logros sociales y sanitarios, la tasa de Mortalidad Infantil se redujo en un 32,7% al pasar de 16,5 a 11,1 por cada 1.000 nacidos vivos. Este indicador es sin dudas uno de los más sensibles ya que no sólo mide condiciones sanitarias sino también desarrollo social, acceso a infraestructura y servicios, a educación, entre otros.

Mientras, la tasa de Mortalidad Materna registró entre 2011 y 2012 una reducción del 12,5%, al pasar de 4 muertes a 3,5 por cada 10.000 nacidos vivos. Esta tendencia de disminución se ha mantenido desde 2009, pasando de 5,5 a 3,5 por cada diez mil nacidos vivos, lo que implica una reducción de casi un 36%.

En estos últimos cuatro años, el Ministerio de Salud de la Nación focalizó el trabajo en las provincias en las que aún persisten las mayores tasas de mortalidad materno-infantil, realizando mejoras en la calidad de atención, las capacitaciones en servicio, en la regionalización de la atención perinatal, la compra de equipamiento y la entrega de insumos.

El año pasado se evitó que alrededor de 13.000 niños menores de dos años contrajeran neumonía, en tanto que se redujeron un 59% los casos de meningitis en niños menores de un año y un 40% en niños menores de dos años, gracias a la incorporación, en 2011, de la vacuna contra el neumococo, principal causa de esas enfermedades.

Por quinto año consecutivo, en este otoño se lleva a cabo la vacunación antigripal para proteger a los grupos con riesgo de contraer enfermedades respiratorias, para lo cual se distribuyeron 9 millones de dosis entre los 24 distritos del país.

¹⁹ Fuente: Ministerio de Salud

Trasplantes

Las estadísticas del Instituto Nacional Central Único Coordinador de Ablación e Implante (INCUCAI) muestran que se ha duplicado el número de trasplantes de órganos entre 2003 y 2013 y que en el mismo lapso se quintuplicó el de médula ósea. Durante el año pasado, se realizaron 1.324 trasplantes, de los cuales 182 correspondieron a niños. Esto significa que se realizó un trasplante cada seis horas, el doble que en 2003 (uno cada 12,5 horas).

Actualmente, el Estado nacional provee medicación inmunosupresora gratuita de por vida para 3.492 personas trasplantadas.

Enfermedades transmitidas por vectores

Durante 2013, en Argentina hubo 2.718 casos de dengue, ninguno mortal, frente a los 26.923 registrados durante la epidemia de 2009, que causó cinco muertos. "El año pasado había habido una epidemia de grandes proporciones en el Cono Sur, con más de 250.000 casos y nuestro país reportó esa pequeña cantidad relativa de personas afectadas", destacó el ministro de Salud de la Nación, Juan Manzur.

En América, 35 países que concentran casi toda la población del continente conviven con el mosquito *Aedes Aegypti*, el transmisor del dengue. Durante las últimas décadas, América Latina se convirtió en la región con las cifras anuales reportadas más altas en el mundo, advirtieron la OPS y la OMS.

Desde principios de año hasta la primera semana de abril se llevan registrados 27 casos confirmados de dengue "cuando el promedio anual oscila entre 200 y 250, salvo cuando hubo epidemia, como la que se disparó en 2013", comentó Héctor Coto, director de Enfermedades Transmisibles por Vectores del Ministerio de Salud de la Nación.

En cuanto al Mal de Chagas, que transmite la vinchuca, las estadísticas oficiales muestran que el año pasado se registraron dos nuevos casos frente a los 18 detectados a lo largo de 2003. En América, las vinchucas ocasionan unos 28.000 casos nuevos de Mal de Chagas por año, subrayaron la OPS y la OMS.

Coto señaló que en el sistema sanitario nacional "hay plena disponibilidad" de Benznidazol, el principal medicamento para el tratamiento del Chagas, cuya producción local se inició en 2012 gracias al aporte del Estado Nacional, que convirtió a Argentina en uno de los pocos países que lo produce con los estándares de calidad exigidos.

Cardiopatías Congénitas

A partir de 2010 se creó el Registro Nacional de Cardiopatías Congénitas que a la fecha cuenta con 17 establecimientos sanitarios que realizan este tipo de intervenciones. Gracias a este instrumento de política pública actualmente Argentina no registra lista de espera para chicos con cardiopatías congénitas.

Desde 2010, se operaron más de 5.300 niños y a partir de 2013 el Programa SUMAR financia estas cirugías en niños y adolescentes de entre 6 y 19 años.

Programa Nacional de Hipoacusia

Creado en 2010, el Programa de Detección Precoz y Atención de la Hipoacusia de la cartera sanitaria nacional ya solventó 64 operaciones de implante cocleares y permitió que 340 niños pudieran acceder a audífonos adecuados para su dificultad auditiva y que hoy estén en proceso de habilitación del lenguaje, lo que les permite estudiar y llevar una vida normal.

Además, recientemente, el ministro Manzur entregó equipos para la detección temprana de afecciones auditivas a veinte hospitales nacionales y de la provincia de Buenos Aires que mejorarán su capacidad de diagnóstico de este tipo de patologías en niños.

Control de Tabaco

De acuerdo a los resultados de la cuarta edición de la Encuesta Mundial de Tabaquismo en Adolescentes (EMTA) 2012, más de 30.000 jóvenes de entre 13 y 15 años dejaron de fumar en los últimos cinco años, en nuestro país, lo que representa una reducción del consumo del 24,5 al 19,6 por ciento. Además, 6 de cada 10 jóvenes fumadores intentaron dejar de fumar en los últimos 12 meses.

Esta encuesta relevó datos de 2.789 alumnos de 75 escuelas de todo el país. En relación al consumo, la misma –que ya tuvo ediciones anteriores en 2000, 2003 y 2007–, mostró que actualmente un 17,4 por ciento de los varones y un 21,5 por ciento de las mujeres fuman; cifras que han descendido sustancialmente en comparación con los datos con la EMTA 2007, en la que se evidenció un 21,1 por ciento de consumo en los varones y un 27,3 por ciento en las mujeres.

BÉLGICA

ESTUDIO SOBRE EL FRAUDE SOCIAL EN LOS CENTROS PÚBLICOS DE ACCION SOCIAL BELGAS²⁰

El Servicio Público de Programación de Integración Social encargó a la empresa consultora PwC la realización de un estudio sobre el fraude social en los Centros Públicos de Acción Social (CPAS) belgas. El estudio tiene como finalidad la obtención de resultados objetivos sobre la prevención y la lucha contra el fraude social en el ámbito de los CPAS. El estudio, que fue realizado entre marzo y julio del pasado 2013, tiene los siguientes contenidos:

- La noción de fraude social
- El análisis cuantitativo del fraude social
- El análisis cualitativo del fraude social
- Las recomendaciones derivadas de los análisis anteriores
- Las conclusiones

Noción de fraude social

El fraude a las ayudas sociales concedidas por los CPAS se enmarca en la categoría general de fraude social. Consiste en obtener alguna de las ayudas que conceden los CPAS (renta de integración, ayuda sanitaria urgente, etc.) de manera ilícita, facilitando a tal fin informaciones o datos falsos o incompletos sobre la situación real del solicitante. Los diferentes tipos de fraude en este ámbito pueden agruparse y definirse de la siguiente manera:

- Fraude en la identidad: se produce cuando una persona obtiene, mediante una identidad falsa o la presentación de documentos falsos o falsificados, una ayuda que no habría obtenido de haberse facilitado datos de identidad reales.
- Fraude en los ingresos: la ayuda se obtiene previa una declaración de ingresos inexacta por parte del beneficiario.
- Fraude en el patrimonio: la ayuda del CPAS se obtiene mediante una declaración incorrecta de la situación patrimonial real de solicitante.
- Fraude en el domicilio: el beneficiario de las ayudas realiza una declaración falsa de los datos relativos a su situación familiar o de domicilio.
- Fraude en los certificados (específico de la ayuda sanitaria): el beneficiario de la ayuda sanitaria la obtiene mediante la presentación de certificados médicos falsos.

Análisis cuantitativo

El estudio realizado está basado en una muestra de 283 de los 589 CPAS existentes en las tres regiones del país, lo que supone el 48% del total. Es importante resaltar que los resultados obtenidos en este estudio, que se derivan del análisis de las respuestas facilitadas por los CPAS, son indicativos y ofrecen tendencias generales.

El estudio ha analizado los medios utilizados por los CPAS para prevenir y detectar situaciones de fraude en la obtención de sus ayudas. Los medios más habituales empleados a tal fin son: a) las visitas a los domicilios de los solicitantes de ayudas; y b) la consulta a las bases de datos de la Seguridad Social. Las denuncias también han contribuido, aunque en menor medida, a la detección de situaciones fraudulentas.

²⁰ Fte.: Servicio Público de Programación de Integración Social

Por lo que se refiere a los casos de fraude detectados en el año 2011, los 215 CPAS que contestaron la encuesta comprobaron un total de 2.265 fraudes de diversos tipos: 1.584 (4,14% de los beneficiarios) en las rentas de integración, 572 en las ayudas sociales (4,47%) y 109 en las ayudas médicas (1,69%). A lo largo del año 2012, el número de fraudes se elevó a un total de 2.407: 1.745 en las rentas de integración (4,59%), 557 en las ayudas sociales (4,62%) y 105 en las ayudas médicas (1,72%).

El importe medio de cada uno de los fraudes detectados se elevó en el año 2012 a 1.685 € en el caso de las rentas de integración y a 1.586 € en el año 2011. Por lo que se refiere a las ayudas sociales, el fraude medio alcanzó la cifra de 1.662 € en 2012 y 1.602 € en 2011. En gran parte de los casos de fraude detectados, los CPAS han procedido a retirar o suspender el pago las ayudas concedidas y a reclamar la devolución de las indebidamente percibidas.

Análisis cualitativo

El estudio contiene también un análisis cualitativo sobre la forma y condiciones en los que los CPAS desarrollan sus funciones de prevención y lucha contra el fraude en las ayudas que conceden. Las conclusiones más relevantes de este apartado son las siguientes:

- Métodos y procedimientos de trabajo: varían mucho entre un CPAS y otro, sobre todo en función del tamaño del centro. En la gran mayoría de ellos los métodos y procedimientos de trabajo no están formalizados en un documento escrito y no existen directrices claras para la realización de las actividades de lucha contra el fraude.
- Sistemas de información: no existe un programa informático global en el ámbito de los CPAS. Esta carencia dificulta el tratamiento unificado de los datos manejados por los CPAS: las solicitudes de las ayudas, las denegaciones y sus motivos, los tipos de fraude social detectados, etc. La mayoría de los CPAS tienen una visión limitada del número de casos de fraude social cometidos en su ámbito, lo que conduce a la dificultad de controlar el fraude social desde instancias superiores.
- Política de lucha contra el fraude: el concepto de fraude social no es interpretado de la misma manera por todos los CPAS. Los CPAS centran sus esfuerzos en la concesión de las ayudas sociales más que en la prevención y lucha contra el fraude a las mismas. Sólo los CPAS de mayor tamaño disponen de equipos de trabajo específicamente destinados a la lucha contra el fraude en este ámbito. Por el contrario, los CPAS más pequeños estiman que tales equipos son innecesarios.
- Visitas domiciliarias: constituyen una de las herramientas más utilizadas en la lucha contra el fraude. En la mayor parte de los CPAS, estas visitas se realizan sistemáticamente en todas las solicitudes y se reiteran periódicamente o en caso de sospecha de fraude. Sin embargo, no existen directrices claras sobre la forma de constatar hechos reales y de obtener pruebas irrefutables en el curso de las visitas a domicilio.
- Consultas a la base de datos de la Seguridad Social: constituye otra herramienta fundamental en la lucha contra el fraude. Sin embargo, aunque existen más de 10 fuentes diferentes de información procedentes de esta base de datos, no siempre son conocidas o se encuentran a disposición de todos los CPAS. Además, las informaciones suministradas por la base de datos de la Seguridad Social no siempre están al día ni son suficientes para detectar situaciones de fraude.
- Trabajadores sociales: tienen una importante carga de trabajo, lo que se traduce en la existencia de dificultades a la hora de realizar en profundidad un análisis de las solicitudes de ayudas en lo que se refiere a las acciones específicas de control del fraude social.

Recomendaciones

Las recomendaciones realizadas por la consultora PwC, una vez analizados los datos de la encuesta, son las siguientes:

Sistema de registro y programa informático

Se debería considerar la posibilidad de implantar un sistema de registro único al que pudieran tener acceso libre todos los CPAS. Asimismo, la aplicación informática empleada debería permitir que todos los CPAS pudieran, por una parte, disponer de los datos reales de los expedientes de ayuda en trámite ó tramitados y de las resoluciones adoptadas a nivel nacional y, por otra, consultar todos los tipos de fraude detectados. Lo cual supondría un soporte a la hora de adoptar decisiones de concesión de ayudas y también permitiría disponer de una visión más amplia de la prevención y de la lucha contra el fraude social para instaurar los instrumentos de control adecuados.

Directrices, procedimientos escritos y metodología uniforme

El Servicio Público de Programación de Integración social debería establecer un marco más claro y uniforme con las exigencias mínimas que debe respetar el sistema de control del fraude aplicado por los CPAS. Con miras a luchar contra el fraude, las directrices, los procedimientos y la metodología de trabajo deben facilitar la detección del fraude en cada etapa del expediente.

Formación de los trabajadores sociales

El principal objetivo de un programa de formación de los trabajadores sociales debe consistir en mejorar la calidad de la encuesta social. Los trabajadores sociales deben estar en disposición de controlar el cumplimiento de las condiciones para obtener las ayudas no sólo en el momento de la solicitud, sino también durante su disfrute. A tal fin, el programa de formación debería incluir información sobre las medidas que pueden adoptarse en caso de constatación de fraude y sobre las colaboraciones posibles con los servicios de inspección social.

Mejora y ampliación de las fuentes de información

Debe analizarse la posibilidad de mejorar y ampliar las actuales fuentes de información de que disponen los CPAS para la realización de sus funciones (datos bancarios de los solicitantes, datos patrimoniales, etc.). Además, las fuentes de información deben estar a disposición de todos los CPAS.

Calidad de la encuesta social

Deben tomarse medidas para homogeneizar la calidad de la encuesta social que realizan los trabajadores sociales con ocasión de la tramitación de las solicitudes de ayudas sociales.

Sensibilización de los beneficiarios de ayudas

Con vistas a la prevención del fraude social, los beneficiarios potenciales de las ayudas concedidas por los CPAS deben ser informados con claridad desde un primer momento de sus derechos y sus obligaciones. Sobre todo, se les debe transmitir que el conjunto de informaciones incluidas en la solicitud sobre su situación y sus necesidades serán controladas exhaustivamente.

Órgano de referencia central contra el fraude social

No se considera deseable crear una unidad de lucha contra el fraude social en cada uno de los CPAS. Al contrario, se recomienda crear un órgano de referencia de estas características a nivel centralizado en el seno del SPP de Integración Social. Este órgano debería facilitar las consultas de los CPAS e informarles de las mejores prácticas en la prevención y detección del fraude social. También podría ser el órgano de contacto con los servicios de inspección competentes.

Mejora de la coordinación/colaboración entre los diversos CPAS

Sería oportuno examinar la posibilidad reforzar la comunicación entre los CPAS con el fin de promover el intercambio de buenas prácticas, experiencias, dificultades, etc. en la prevención y detección de situaciones de fraude.

Medidas en caso de fraude social comprobado

El SPP de Integración Social debe prestar el máximo apoyo a los CPAS en relación con las medidas que pueden adoptarse una vez comprobada la existencia de fraude social: las establecidas en la legislación aplicable, la colaboración con los servicios de inspección social competentes y la puesta en marcha de procedimientos judiciales. El SPP de Integración Social debería analizar los supuestos de fraude constatados a nivel nacional y adoptar medidas estructurales para evitar que se reproduzcan en el futuro.

Conclusiones

Las principales conclusiones del estudio son las siguientes:

- El grado de fraude detectado en los CPAS es relativamente bajo. Del análisis realizado se desprende que el fraude detectado alcanza al 4,59% de los beneficiarios de la renta de integración, al 4,6% de los perceptores de la ayuda social equivalente y al 1,72% de los beneficiarios de la ayuda médica.
- La actividad preventiva que realizan los CPAS para evitar abusos (sobre todo las visitas domiciliarias y la consulta de la base de datos de la Seguridad Social) constituye un instrumento muy valioso para prevenir y luchar contra situaciones de fraude social.
- La base de datos de la Seguridad Social es un instrumento fundamental para detectar situaciones de fraude. Al mismo tiempo, sería de gran utilidad para los CPAS la posibilidad de tener acceso a otras fuentes de información adicional (datos fiscales, datos bancarios, etc.).
- En términos generales, los datos de los CPAS se encuentran muy parcelados, no existiendo un seguimiento y un tratamiento sistemático de los mismos. Por esta razón, es difícil tener un conocimiento preciso y de conjunto sobre el fraude social, el número de solicitudes de ayuda social, el número de denegaciones, los motivos de las denegaciones y, en general, sobre cualquier otra información que permita determinar con precisión las necesidades y los eventuales abusos.
- Por último, cabe destacar que la lucha contra el fraude social no se debe enfocar como un objetivo en sí mismo, sino como un instrumento que garantice el destino de las ayudas sociales a las personas que realmente las necesitan. Desde este punto

de vista, las recomendaciones que se formulan en el informe tienen como objetivo mejorar la prevención y optimizar la lucha contra el fraude social.

GRECIA

EL COSTE HUMANO DE LA CRISIS, EN UN INFORME DE CÁRITAS

Cáritas Grecia advierte de que los derechos fundamentales están siendo violados en el país debido a las medidas de austeridad que se están implementando desde el inicio de la crisis económica.

La organización recoge esta alarma en un informe donde analiza en profundidad la coyuntura actual de siete estados miembros de la Unión Europea (UE) -España, Grecia, Chipre, Italia, Irlanda, Portugal y Rumanía- que se han visto debilitados por el impacto de la crisis económica.

En el acto de presentación del segundo informe de esta índole celebrado a final de mes en Atenas, el secretario general de Cáritas Europa, Jorge Nuño, ha subrayado que «las medidas de austeridad han fallado para resolver problemas y generar crecimiento». «Los más vulnerables están pagando las consecuencias», ha remarcado.

El informe, bajo el título *The European Crisis and its Human Cost, A call for fair alternatives and solutions*, recoge que Grecia tiene la tasa de riesgo de pobreza más alta entre los 28 Estados miembros de la Unión Europea.

La organización resalta el tremendo impacto que han tenido en la sociedad griega el aumento de los impuestos en 2013, las reducciones de las prestaciones sociales incluyendo las pensiones, el incremento de los costes de las materias primas debido al aumento de los impuestos indirectos, el aumento del desempleo y otros cambios en el mercado laboral, incluyendo modalidades de trabajo más precarias que han reducido los ingresos y han comportado retrasos en el pago de los salarios.

En 2012 casi la cuarta parte de la población griega se encontraba en riesgo de pobreza, lo que significa que sus ingresos eran inferiores al 60% de la renta media nacional. Esto evidencia que hay muchas familias en las que nadie trabaja o que no perciben ningún ingreso.

Asimismo, el estudio recuerda el gran número de personas, más de tres millones, que han perdido la cobertura sanitaria por estar más de un año sin empleo.

Núñez considera que la población “no puede esperar” ya más tiempo a una solución y reclama al Gobierno heleno, y a todos los ejecutivos representantes de los siete casos de estudio, más inversión.

Además, el secretario de Cáritas Europa ha comentado que la confianza en el gobierno y en las instituciones europeas ha caído del 50% en 2009 al 30% en 2013.

MIGRACIONES

ALEMANIA

INFORME PRELIMINAR SOBRE LA INMIGRACIÓN POBRE

El Ministro de Interior Thomas de Maizière (CDU) y la ministra de Trabajo Andrea Nahles (SPD) presentaron el 26 de marzo en el Consejo de Ministros el informe “Cuestiones jurídicas y retos en el derecho a prestaciones de los sistemas de seguridad social por parte de ciudadanos de los Estados miembros de la UE” elaborado por una comisión compuesta por Secretarios de Estado de varios Ministerios creada para buscar soluciones al problema de la inmigración pobre y del abuso en la percepción de prestaciones sociales en lo que se denomina “turismo social”²¹.

El debate sobre cómo solucionar el problema del denominado “turismo social” comenzó a finales del año pasado por el temor a que la apertura del mercado laboral en Alemania para ciudadanos de Rumanía y Bulgaria ocasionara una oleada de la denominada “inmigración pobre”. La propuesta de restringir el acceso de los ciudadanos de la UE a las prestaciones sociales partió de la Unión Cristiano-Social de Baviera (CSU), hermano pequeño de la CDU de Merkel, con el documento “Quién estafe, vuela”.

En el acuerdo de coalición de 27 de noviembre de 2013 el Gobierno adquirió el compromiso de luchar contra el abuso en la percepción de prestaciones sociales por parte de ciudadanos europeos. El 8 de enero el Consejo de Ministros decidió la creación de una Comisión de Secretarios de Estado para tratar este tema. El informe presentado por la Comisión tiene carácter provisional y refleja el estado actual de datos, hechos y situación jurídica sobre la inmigración de ciudadanos de la Unión Europea a Alemania. En base al informe se elaborarán unas Recomendaciones de actuación para evitar abusos en el derecho de libre circulación, así como propuestas para apoyar a las ciudades y municipios más afectados por la inmigración. La Comisión presentará el informe definitivo a finales de junio de 2014.

El Informe remite a abusos observados de personas que utilizan la libre circulación para la entrada de ciudadanos de terceros países por medio de los matrimonios de conveniencia. Otro tipo de abuso sería la utilización de documentos falsos o la falsedad de los datos proporcionados, por ejemplo la afirmación de que se dispone de un puesto de trabajo o de un domicilio en el país. Los SE proponen una modificación del texto de la Ley alemana de transposición de la Directiva europea sobre libre circulación, incluyendo en ella una disposición que pueda prohibir con carácter temporal el reingreso al país en caso de fraude o abuso que suponga la no existencia del derecho de residencia.

Marco en que se incardina el informe preliminar

La regulación de esta materia era ya un compromiso del Gobierno que se plasmó en el acuerdo de coalición de 27 de noviembre de 2013, que indicaba como uno de los acuerdos la toma de medidas para luchar contra el abuso en la percepción de prestaciones sociales por parte de ciudadanos europeos.

El debate sobre cómo solucionar el problema del denominado “turismo social” comenzó a finales del año pasado al aparecer una serie de demandas y sentencias sobre el derecho de ciudadanos principalmente de Rumanía a la percepción de la prestación asistencial Hartz IV y el consiguiente temor a que la apertura del mercado laboral en Alemania para ciudadanos de Rumanía y Bulgaria ocasionara una oleada de la denominada “inmigración pobre”. La propuesta de restringir el acceso de los ciudadanos de la UE a las prestaciones sociales

21

http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Nachrichten/Kurzmeldungen/zwischenbericht.pdf?__blob=publicationFile

partió de la Unión Cristiano-Social de Baviera (CSU), hermano pequeño de la CDU de Merkel, primero con el temor expresado por el anterior ministro de Interior, Hans-Peter Friedrich, que instó a que ambos países invirtieran en las condiciones de vida de los grupos étnicos sinti y roma que viven en los respectivos países, y más tarde con el documento publicado por el jefe de la CDU, Horst Seehofer, "Quién estafe, vuela".

A fin de alcanzar un consenso que impidiera la fractura del Gobierno a la hora de tratar esta temática, un poco para contentar a la CSU, pero también para evitar así el enfrentamiento con el SPD, el Consejo de Ministros aprobó el 8 de enero de 2014 la creación de una Comisión de Secretarios de Estado sobre las "Cuestiones jurídicas y retos en el derecho a prestaciones de los sistemas de seguridad social por parte de ciudadanos de los Estados miembros de la UE". El 26 de marzo de 2014 la Comisión presentó ante el Consejo de Ministros un informe provisional con el estado actual de datos, hechos y situación jurídica sobre la inmigración de ciudadanos de la Unión Europea a Alemania. En base a este informe se elaborarán unas Recomendaciones de actuación para evitar abusos en el derecho de libre circulación, así como propuestas para apoyar a las ciudades y municipios más afectados por la inmigración. La Comisión presentará el informe definitivo a finales de junio de 2014, sin que quede claro si en el mismo se incluirá ya un proyecto de texto normativo o no

Desarrollo del marco legislativo aplicable a la libre circulación de trabajadores europeos: Aplicación de la directiva 2004/38/CE en Alemania.

La trasposición de la Directiva 2004/38/CE al derecho alemán se ha llevado a cabo hasta ahora a través de la Ley de Movilidad de Ciudadanos de la Unión Europea y de sus familiares (Freizügigkeitsgesetz - FreiG), de 30 de julio de 2004, cuya última modificación data de 17 de junio de 2013.

Siguiendo la Directiva 2004/38/CE la citada Ley establece aquéllas personas que tienen derecho a la libre circulación en Alemania. Esta categorización de los ciudadanos de la Unión Europea se realiza en función de su situación laboral. Centrándonos en los ciudadanos comunitarios desempleados, estos pueden estar en esta situación bien por interrupción de la actividad laboral por cuenta propia o por cuenta ajena en Alemania, bien por estar desempleado en su país de origen y proceder a buscar trabajo en Alemania. En el primer caso, en el de aquel que ha perdido su puesto de trabajo en Alemania, la condición de trabajador se mantiene temporalmente durante seis meses (artículo 2.3.2 de la FreiG). La confirmación por parte de la Agencia de Empleo de esta situación de desempleo no voluntaria es preceptiva en el caso de los trabajadores por cuenta ajena. La Agencia de Empleo certifica que el trabajador no ha rechazado oferta alguna de empleo y que participa en todas las medidas disponibles para reincorporarse al mercado de trabajo. En el segundo, en el de los desempleados procedentes de otro país de la UE que se desplazan a Alemania a buscar trabajo, se reconoce el derecho libre circulación y a estancia de duración superior a tres meses a los ciudadanos desempleados (entendiendo en este grupo incluidos los pensionistas, los estudiantes y aquellas personas sin trabajo) o no perceptores de servicios en Alemania, con suficiencia de medios económicos y seguro médico de cobertura suficiente. El derecho de estancia de familiares de ciudadanos de la Unión Europea se reconoce se para los familiares más próximos (cónyuge, hijos menores de 21 años aún solteros) y progenitores de un ciudadano de la Unión Europea que haya alcanzado este derecho.

La *FreiG*, en cualquier caso, ya regula la pérdida del derecho a la libertad de circulación y estancia en tres casos:

- Cuando los requisitos de ejercicio de tal derecho decaen antes de cumplirse cinco años de residencia continuada en Alemania.
- Por causas de orden público, seguridad del Estado o de salud constatadas por las autoridades competentes.
- Falsificación de documentos o aportación de prueba falsificada así como alegación de una relación familiar con fin a la reagrupación familiar, pero de facto abuso de esta razón para conseguir el derecho a la libre circulación y estancia en Alemania.

De la constatación de la no existencia individual del derecho a la libertad de circulación no se deriva en la actualidad una prohibición de regresar a Alemania en el supuesto de que en el futuro se cumplan los requisitos habilitantes de la libre circulación.

Nuevas Medidas Propuestas en el Informe Provisional

Medidas de carácter legislativo

- Modificación de la Ley de Movilidad de Ciudadanos de la Unión Europea y de sus familiares (*FreiG*)
 - Introducción de la posibilidad de prohibición temporal de la reentrada en el marco del derecho europeo en caso de fraude.
 - Imposición de sanciones en caso de falsedad en los datos requeridos para la expedición de un título de residencia comunitario. En la actualidad no es aplicable, si bien en los últimos años se han observado numerosos casos que apuntan al objetivo de la inmigración ilegal de ciudadanos de terceros países.
- Lucha contra el trabajo ilegal y la figura del trabajador autónomo dependiente económicamente (falso autónomo). Buscará una mejora del control de la residencia y del empleo para evitar la economía sumergida y la creación de negocios y pequeñas empresas con la figura del “falso autónomo”.
- Nueva regulación de la figura del demandante de empleo que se traslada a Alemania exclusivamente para buscar trabajo.

Intentará profundizar y delimitar la actual regulación que indica que, aunque no tienen derecho a prestaciones asistenciales del seguro de desempleo no contributivo, sí pueden solicitar el subsidio familiar por hijos. Igualmente se irá más allá de la actual exclusión de los extranjeros del derecho a percepciones del seguro básico para demandantes de empleo durante los tres primeros meses de estancia en Alemania. Aquí será importante la decisión que tome el Tribunal de Luxemburgo en relación a una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Supremo alemán en relación a la adecuación al derecho comunitario de la consideración de la prestación de desempleo no contributiva como mera prestación social.

- Limitación de las prestaciones familiares. Se quiere modificar la actual regulación que permite el subsidio familiar que permite la percepción de estas ayudas aunque el menor no resida en Alemania (basta sólo con un domicilio en otro Estado miembro).

A tal fin se propone:

- Introducción de un compromiso legal de indicar el NIF de los beneficiarios y de los menores en la solicitud del subsidio familiar a fin de evitar la percepción doble de prestaciones

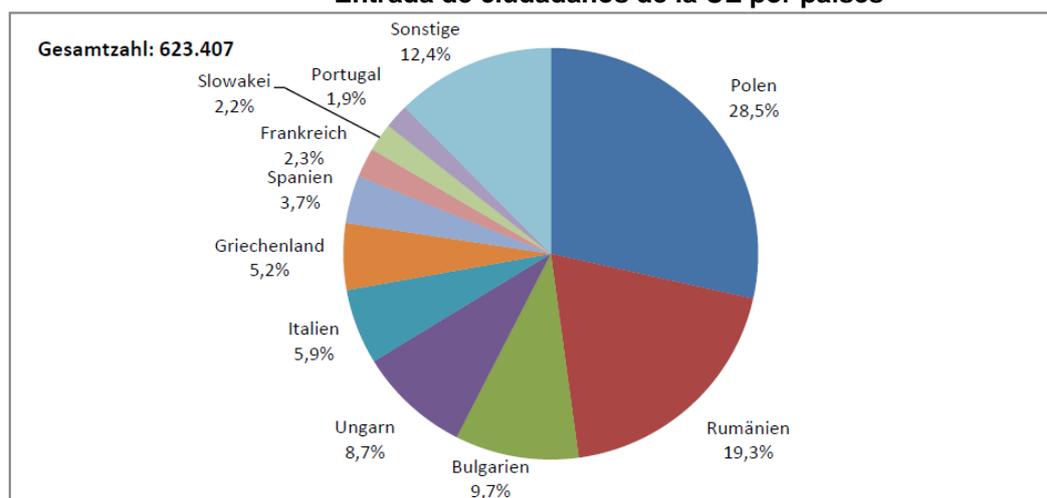
- Concretización de las instrucciones administrativas en el ámbito de las prestaciones familiares sobre la comprobación de la libertad de circulación
 - Intensificación del control administrativo de las condiciones y comprobantes para el derecho al subsidio familiar en el extranjero, controles regulares de que el menor sigue residiendo en el mismo domicilio.
- La Comisión de Secretarios de Estado presentará en su informe final de junio su posición sobre la posibilidad de tomar medidas en este sentido a nivel comunitario.

Medidas de apoyo a los municipios más afectados por esta inmigración

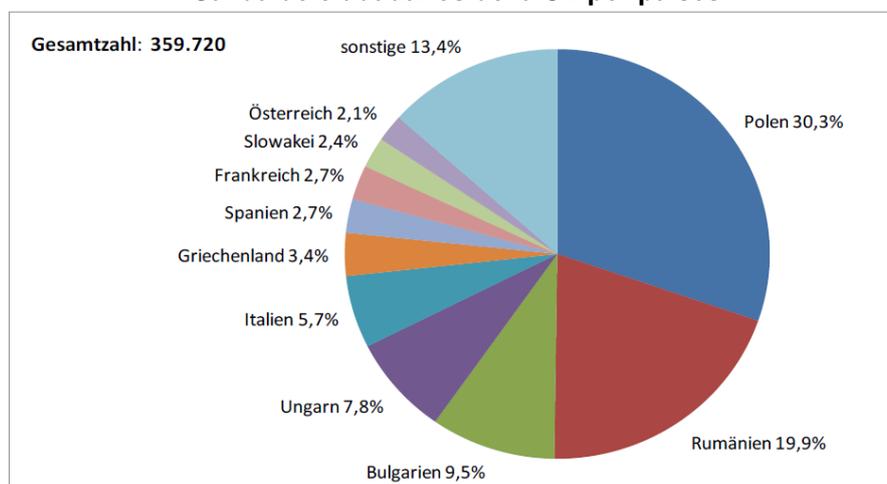
A tal fin la Comisión propone las siguientes medidas de apoyo a las administraciones locales especialmente afectadas por esta problemática:

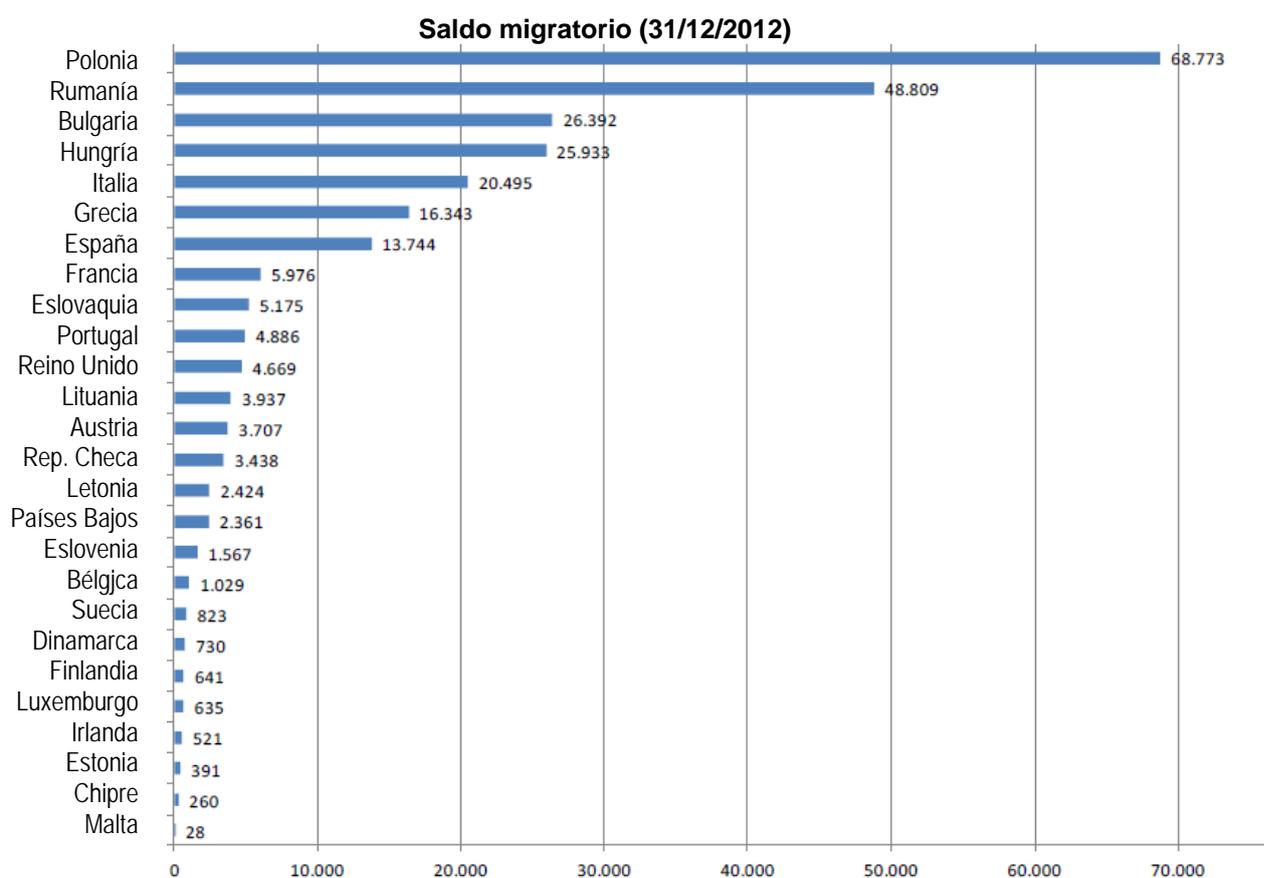
- Ayuda económica federal a los municipios a través de programas sociales, buscándose a tal fin la subvención a través de fondos europeos.
- Ampliación de las ofertas de asesoría y de atención a menores y jóvenes.
- Adaptación de los cursos de integración a las necesidades especiales de cada grupo.
- Medidas de integración profesional.

Entrada de ciudadanos de la UE por países



Salida de ciudadanos de la UE por países





ESTADOS UNIDOS

PREMIOS “E PLURIBUS UNUM”

Los premios E Pluribus Unum son unos galardones de carácter nacional que desde 2009 premian anualmente iniciativas excepcionales de promoción de integración de inmigrantes. En el año 2013, se otorgaron tres premios con una dotación de 50.000 dólares y un galardón de liderazgo corporativo.

Los premios representan un reconocimiento de las iniciativas de integración de todo tipo, ya sean encabezadas por organizaciones sin ánimo de lucro, organizaciones comunitarias, empresas, organismos públicos, grupos religiosos o por personas a título individual.

El nombre de los premios E Pluribus Unum se tomó del que fue el lema extraoficial de Estados Unidos (de muchos, uno) por representar la unidad de los diversos estados que componen la nación. El Migration Policy Institute lo utilizó por reflejar la diversidad de procedencia de las personas que componen la nación.

Coordinación

El programa de premios lo coordina el Centro Nacional de Políticas para la integración de Inmigrantes, que forma parte del think tank Migration Policy Institute. El Centro constituye un auténtico eje para todos los grupos y centros interesados en incrementar su base de conocimientos y capacitaciones en el área de la integración de inmigrantes. El Migration Policy Institute es un think tank políticamente independiente y sin ánimo de lucro, dedicado al estudio de los movimientos de trabajadores en todo el mundo. El instituto produce análisis, desarrollo y evaluación de políticas dirigidas a inmigrantes y refugiados a nivel internacional, nacional y local.

Patrocinio

La financiación de los premios proviene de la Fundación Jacob Merrill Kaplan, cuyo objetivo es la construcción de la sociedad ideal para lo que reparte gran cantidad de subvenciones destinadas a las áreas de ecología, migraciones, conservación histórica y vida urbana.

En un principio, los premios constituyeron un programa de tres años de duración concebido para crear inercia en el campo de la integración de la inmigración, pero posteriormente la duración de la financiación de los premios se extendió a cinco años para reflejar mejor el dinamismo y la amplia gama de parcelas y de actores institucionales comprometidos en este terreno. Los premios de este año serán los últimos, ya que la fundación Kaplan no ha decidido comprometer más fondos.

No obstante, el Migration Policy Institute continuará llevando a cabo un análisis del trabajo de los proyectos galardonados y de los que se presentaron a los premios para poder compartir las observaciones y las mejores prácticas con legisladores, empresas y actores en el campo de la inmigración.

Presentación

Los premios fueron presentados por Luis Gutiérrez, primer congresista hispano de la zona del medio Oeste del país y que forma parte del subcomité dedicado a inmigración dentro del comité judicial de la Cámara de Representantes. Gutiérrez, que ha dedicado toda su carrera legislativa a temas de inmigración, es la figura clave del partido Demócrata en dicha Cámara en temas de inmigración.

Los premios se concedieron a tres iniciativas: una escuela pública para adultos, a una coalición de defensa de inmigrantes y refugiados y a un centro de desarrollo comunitario. El galardón para iniciativas de corporaciones recayó sobre la aseguradora sanitaria sin ánimo de lucro Kaiser Permanente.

Entidades y proyectos premiados

Carlos Rosario International Public Charter School

El primero de los tres premios recayó sobre la escuela concertada de adultos Carlos Rosario. La escuela está en el Distrito de Columbia, y es la primera escuela concertada a nivel nacional centrada en la educación de adultos. Asimismo, cuenta con el reconocimiento general de ser puntera en la enseñanza del inglés y de formación profesional orientados hacia el trabajo. Desde su fundación en 1970, el colegio ha ofrecido formación a 60.000 adultos inmigrantes o refugiados, tanto del idioma inglés como certificaciones profesionales, posibilitándoles el empleo, mejoras profesionales e incluso el acceso a la ciudadanía.

El colegio comenzó como una organización a nivel comunitario para ofrecer cursos de inglés, para luego evolucionar hasta convertirse en un colegio que ofrece programas innovadores de educación para adultos y formación profesional, junto con servicios integrales de apoyo que mejoran considerablemente las posibilidades de éxito de los estudiantes. Anualmente, el colegio ofrece servicios a 3.000 adultos, con ciclos de clases de mañana, tarde y noche.

La escuela abrió recientemente un nuevo centro de formación profesional en la ciudad de Washington, dotado con cocinas y laboratorios tecnológicos de última generación en los que ofrece programas de formación en hostelería, sanidad y apoyo a TICs, campos en los que existe una gran demanda de trabajadores, cuentan con alto potencial salarial y ofrecen posibilidades de mejora profesional.

Los estudiantes del colegio Carlos Rosario provienen de 78 países y hablan 35 idiomas. Además de personal administrativo y educativo bilingüe, el colegio tiene una gran variedad de voluntarios comunitarios. El colegio ofrece servicios a los recién llegados al país para ofrecerles una vía a la integración lingüística, económica y cívica a través de una amplia gama de talleres, oportunidades de voluntariado y de prácticas laborales.

El colegio mantiene la página web www.carlosrosario.org.

Massachusetts Immigrant and Refugee Advocacy Coalition

El segundo proyecto galardonado es la coalición de apoyo a inmigrantes y refugiados Massachusetts Immigrant and Refugee Advocacy Coalition (MIRA). La coalición, fundada hace más de 25 años, es la organización más importante de la zona de Nueva Inglaterra (noreste del país) en cuanto a promoción de derechos e integración de inmigrantes y refugiados. El liderazgo de la coalición fue fundamental en la aprobación por parte del estado de Massachusetts de una iniciativa, New Americans Agenda, con 131 recomendaciones para facilitar y mejorar la integración de los residentes nacidos en países extranjeros. Como consecuencia de la buena acogida de la iniciativa, la coalición estableció en 2011 un Instituto dedicado a la integración, denominado New American Integration Institute.

El Instituto de Integración está dirigido a fomentar una mayor participación de los recién llegados en el tejido social, cívico y económico de la nación. El instituto se dedica a la investigación, formación y asociacionismo orientados al desarrollo de programas y políticas destinadas a promover la integración de inmigrantes y refugiados en el ámbito del estado de Massachusetts.

Las principales áreas de actividad del Instituto son la promoción de la ciudadanía, del emprendimiento entre los inmigrantes, y de las vías de empleo para inmigrantes con carrera, así como la eliminación de barreras de acceso a la educación, desde el preescolar hasta la universitaria. El instituto también trata de sensibilizar a la opinión pública, a través de la utilización de los medios de comunicación, sobre el papel y la contribución de los inmigrantes a la sociedad estadounidense.

El instituto funciona como una incubadora de asociaciones y alianzas entre organizaciones comunitarias y organismos públicos, y participa en la construcción a nivel estatal de la infraestructura institucional y de políticas necesarias para afrontar y dar respuesta a los cambios en las políticas migratorias que se producen a nivel federal. El instituto también ha demostrado el importante papel que una organización puede jugar en la resolución de problemas al movilizar a diferentes actores a nivel estatal.

La dirección de la web de la organización es www.miracoalition.org.

Neighborhood Development Center

El último de los tres premios se otorgó al Neighborhood Development Center (NDC), una organización sin ánimo de lucro con base en el estado de Minnesota cuyo objetivo es revitalizar barrios de bajos ingresos en el área metropolitana de Mineápolis-St. Paul. La organización, que es puntera tanto en el desarrollo comunitario como en el campo de la integración de inmigrantes, ha realizado trabajos en 25 barrios de bajos ingresos desde el año 1993. Desde su fundación NDC ha proporcionado formación a más de 4.250 emprendedores, entre ellos 1.500 inmigrantes, y 10 millones de dólares en financiación de iniciativas empresariales, la mitad de las cuales pertenecen a inmigrantes. Asimismo, ha proporcionado 40.000 horas de consultoría a pequeñas empresas.

Actualmente hay más de 450 empresas que cuentan con asistencia de NDC, entre ellas una compañía de taxis, una fábrica de tortillas de maíz, barberías y un restaurante etíope. NDC también posee y gestiona seis incubadoras de negocios en las que tienen cabida 120 pequeñas iniciativas empresariales, la mayor parte de inmigrantes.

La organización, creada en un principio con el propósito de apoyar iniciativas de revitalización de los núcleos de pobreza del área metropolitana, ha ganado la confianza de los principales actores comunitarios y ha expandido su trabajo para incluir financiación de pequeñas empresas, coaching y servicios inmobiliarios. La demanda de servicios se ha incrementado tanto que la organización se ha visto obligada a duplicar su personal y ha incrementado sus servicios para redoblar su compromiso con mayor número de residentes, entre los que hay emprendedores de un gran número de países y lenguajes.

Entre otros servicios sensibles a las diferentes culturas, la organización ha creado un sistema de financiación basada en los activos, que permite cumplir el principio islámico de no pagar intereses.

En www.ndc-mn.org se encuentra la web de la organización.

Kaiser Permanente

La aseguradora sanitaria sin ánimo de lucro Kaiser Permanente recibió el galardón destinado a iniciativas de corporaciones. Kaiser es una de las mayores aseguradoras sin ánimo de lucro del país, con más de nueve millones de clientes en ocho estados. Sus miembros son muy diversos, hablan más de 150 idiomas y muchos de ellos son inmigrantes o refugiados. La fuerza laboral de Kaiser también refleja la diversidad de sus miembros a través de sus equipos de médicos, administradores y resto del personal.

Kaiser Permanente, en consonancia con su misión social y de compromiso con la diversidad y la inclusión, ha desarrollado a lo largo de los años programas y modelos innovadores para facilitar la comunicación verbal. Desde sus principios, el propósito de su trabajo ha sido responder de forma proactiva a las necesidades de su cada vez mayor y más diverso colectivo de miembros y pacientes, mediante la utilización de estrategias para promover la igualdad sanitaria, contando para ello con una fuerza laboral diversa.

Los programas nacionales culturales y lingüísticos (National Linguistic and Cultural Programs - NCLPs) de Kaiser Permanente se centran en mejorar la igualdad sanitaria y en la eliminación de disparidades étnicas y raciales a través de estrategias lingüísticas innovadoras, efectivas y reproducibles. Mediante actividades dentro de toda la organización y con diversos colectivos externos, Kaiser ha difundido varios programas, entre ellos el programa y modelo Kaiser de Personal Bilingüe Cualificado, el de Evaluación Lingüística y Cultural del Personal Sanitario, el de Recolección de Datos Demográficos de Miembros sobre Raza, Etnia e Idioma; y la del Centro Nacional de Traducción Virtual.

Más de 25 millones de residentes cuentan con dificultades en el idioma inglés, lo que resalta aún más la importancia del liderazgo de Kaiser Permanente en las áreas de accesibilidad lingüística e integración cultural. La entrada en vigor de la reforma sanitaria, conocida como Obamacare, mediante cuyas disposiciones más inmigrantes accederán a un seguro de cobertura sanitaria, viene a dar más visibilidad al modelo desarrollado por Kaiser Permanente en cuanto a servicios sanitarios en un marco cultural y lingüísticamente adecuado.

GRECIA

APROBADA LA NUEVA LEY DE INMIGRACIÓN

El 27 de marzo el Parlamento griego aprobó la nueva ley de inmigración, que introduce por fin también en Grecia la figura del “residente de larga duración”, que permite al inmigrante legal la libre circulación en la Unión Europea. Así, como explicó el Ministro de Interior, Yannis Mijelakis, los inmigrantes legales que no encuentren trabajo en Grecia por la crisis económica podrán buscar empleo en otros países de la UE.

La ley fue aprobada con los votos favorables de la coalición de Gobierno (conservadores y socialdemócratas) y de la izquierda moderada, mientras que la mayor fuerza de oposición, SYRIZA, se abstuvo, y el partido comunista, los ultranacionalistas y los neonazis del Amanecer Dorado votaron en contra.

La principal innovación de la ley es la introducción del citado permiso de “larga duración”, que se otorga por un plazo de cinco años y que, a diferencia del que existía hasta ahora (de diez años o indefinido), no se limita al territorio nacional sino que permite el libre movimiento en el espacio de Schengen. Además, la ley otorga automáticamente este tipo de permiso a todos los hijos de inmigrantes mayores de edad que nacieron o crecieron en Grecia y fueron escolarizados en el país. Hasta ahora estos niños, una vez cumplidos los 18 años de edad, se transformaban automáticamente en inmigrantes ilegales, incluso si habían nacido y pasado toda su vida en Grecia.

Otra innovación de la ley es que inmigrantes legales que están sin empleo durante más de un año no pierden automáticamente su permiso de residencia.

La ley cambia también el procedimiento en materia de reagrupación familiar y un examen de ADN sustituye la multitud de documentos exigidos hasta ahora en el país de origen.

Finalmente, el nuevo código pretende facilitar la entrada de extranjeros dispuestos a invertir en Grecia. Para los extranjeros dispuestos a promover actividades de inversión y desarrollo se crea un procedimiento especial acelerado (fast track) de concesión de permisos de residencia.

De las nuevas disposiciones de la ley sólo podrán hacer uso los 473.424 inmigrantes en posesión de un permiso de residencia.

La ley no contempla fórmulas de legalización para los inmigrantes sin papeles, cuyo número exacto se desconoce y que, según las estimaciones, oscila entre 500.000 y un millón.

Desde agosto 2012, la Policía griega ha multiplicado los controles y las deportaciones de los inmigrantes en situación irregular.

ITALIA

PERMISOS PARA INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS ALTAMENTE CUALIFICADOS

El artículo 5.8 de la Ley 9/2014 de 21 de febrero (de ratificación del Decreto Ley 145/2013, el denominado Decreto “*Destinazione Italia*”, con medidas destinadas a atraer inversiones en el País) introduce algunas facilidades para categorías de extranjeros cuya entrada en Italia es particularmente significativa para la promoción del “sistema Italia”.

En particular, mediante la modificación de algunas disposiciones del Texto Único de inmigración, se han aportado, entre otras, correcciones significativas a la regulación de las entradas en el País para investigación científica (art. 27 ter) y de los trabajadores altamente cualificados (art. 27 quater – Tarjeta Azul UE).

El Ministerio de Trabajo y de Políticas Sociales y el Ministerio de Interior, mediante Circular conjunta de 17 de marzo dan aclaraciones sobre las modificaciones aportadas.

Entrada y residencia para investigación científica

La nueva ley prevé facilidades para los investigadores, tanto para su entrada en el territorio italiano como para la reagrupación con sus familiares. En particular, se introduce en el artículo 27-ter del Texto Único, el apartado 3-bis, que dispone que los recursos mensuales, declarados en el convenio que establece la relación jurídica y las condiciones de trabajo del investigador, pueden proceder no sólo del Instituto de investigación que suscribe el citado convenio, sino también del apoyo económico de la Unión Europea, de una Organización internacional, de otro Instituto de investigación o de un sujeto externo asimilable con él.

Por lo tanto, se ha modificado, de acuerdo con dicha disposición, el esquema de convenio de acogida, disponible en las páginas del Ministerio de Educación, Universidad e Investigación (MIUR) y del Ministerio de Interior.

Además, la ley prevé que, a efectos de la reagrupación de los familiares del investigador (art. 27-ter, apartado 8), no es necesario demostrar la disponibilidad de un alojamiento.

Por último, se dispone que el investigador que solicite el permiso de residencia UE de larga duración no debe pasar el examen de lengua y cultura italiana.

Entrada y residencia de profesionales altamente cualificados (Tarjeta Azul UE)

En relación con la entrada de profesionales altamente cualificados, la nueva ley ha modificado el artículo 27-quater del Texto Único, desvinculando el requisito de la posesión del título de instrucción superior del requisito adicional del reconocimiento de la “cualificación profesional superior”.

Se recuerda que entre los requisitos para ser considerados profesionales altamente cualificados, la ley exige estar en posesión de un título de educación superior emitido por la autoridad competente en el país donde se ha conseguido, que certifique la finalización de un programa de educación superior post-secundaria de al menos tres años de duración. Además de este requisito, es necesario poseer una cualificación profesional superior, que antes de la modificación normativa recién introducida tenía que estar relacionada con el título de educación poseído y que dicha relación estuviera certificada por el Ministerio de Educación, Universidad e Investigación italiano (MIUR).

Sobre la base de la nueva normativa, en cambio, ya no será necesario para el trabajador obtener la certificación de conformidad por parte del MIUR, sino que será suficiente la

“declaración de valor” del título de estudio extranjero, que se realiza por la Representación Diplomática italiana en el país de residencia del extranjero.

En todo caso, la propuesta de contrato de trabajo u oferta vinculante deberá referirse a figuras profesionales que correspondan a los tres primeros niveles de la clasificación del ISTAT, CP2011 (1.- Empresarios y altos cargos; 2.- Profesiones intelectuales, científicas y de alta especialización; 3.- Profesiones técnicas).

Estudiantes extranjeros

La nueva ley prevé la posibilidad de convertir el permiso de residencia por estudio en permiso de residencia por trabajo por cuenta ajena, también para los titulares de un master de primer nivel (modificando el artículo 22, apartado 11-bis del Texto Único), como ya se preveía con los poseedores de un master de segundo nivel. Esta modificación completa la introducida con la ley 99/2013, gracias a la cual los estudiantes extranjeros que obtienen en Italia no sólo un doctorado o un master de segundo nivel, como en el pasado, sino también un diploma universitario o una licenciatura pueden disfrutar de un año más de permiso para buscar un empleo y, en presencia de otros requisitos, transformar su permiso en un permiso por trabajo por cuenta ajena o autónomo. Ahora, expresamente, esta posibilidad está prevista también a favor de los estudiantes que obtengan en Italia un master de primer nivel.

Por último, la Ley ha previsto la eliminación de las cuotas para los estudiantes extranjeros en las Universidades, sin perjuicio de los procedimientos de ingreso para las facultades con numerus clausus.