



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 181
Julio 2014

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



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

NIPO: 270-14-029-8

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

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

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania.-6

- Presupuestos Federales: 2015 con “Déficit Cero”

Argentina.-10

- El país envejece y afirman que se invierte poco en los jóvenes

Francia.- 12

- Gran Conferencia Social de 7 y 8 de julio de 2014

Grecia.-18

- Comentario general
- Repercusiones sociales de las principales medidas de austeridad en el último trienio

Italia.- 25

- Comentario general

Reino Unido.- 31

- Comentario general

Rumanía.- 34

- Comentario general

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Alemania.- 37

- Proyecto de reforma financiera del seguro de enfermedad
- Los sindicatos reivindican un nuevo concepto de dependencia

Bélgica.- 43

- Informe de la Comisión para la reforma del sistema de pensiones de jubilación

Italia.- 49

- Informe anual del INPS sobre 2013

Países Bajos.- 50

- Actualización del salario mínimo legal y de la pensión general de vejez
- La brecha entre las pensiones de hombres y mujeres aún es grande*
- Los asalariados eligen seguridad cuando se trata de la pensión de jubilación

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

- Junio de 2014: mejora el mercado laboral

Bélgica.- 61

- Informe sobre el desempleo en junio
- Creación de puestos de trabajo bajando impuestos

Canadá.- 67

- Evolución decepcionante del empleo en junio

Dinamarca.- 69

- Amplio acuerdo sobre el reclutamiento internacional de mano de obra

EE.UU.- 73

- Situación del mercado de trabajo en junio

Francia.- 77

- Los trabajadores mayores del sector social

Grecia.- 81

- Datos de la primera encuesta trimestral

Irlanda.- 85

- Datos del mes de junio

Italia.- 87

- Datos del mes de mayo
- Garantía juvenil. Seguimiento

Países Bajos.- 91

- Situación del mercado de trabajo
- Ley de trabajo y seguridad social

Reino Unido.- 102

- Situación del mercado de trabajo

Rumanía.- 106

- Situación del mercado de trabajo

Suecia.- 109

- Reforma en materia de trabajo a tiempo parcial

FORMACIÓN PROFESIONAL**Bélgica.- 111**

- Últimas novedades en materia de formación profesional de los jóvenes

Francia.- 116

- Prácticas en empresas de los estudiantes

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

- Cesión de fondos a las obras sociales
- El recorrido salarial

Bélgica.- 128

- Nueva normativa sobre los riesgos psicosociales en el trabajo

Países Bajos.- 131

- Más asalariados mayores con una relación laboral fija

Reino Unido.- 134

- Implantación de la flexibilidad laboral

Suecia.- 135

- Novedades legislativas en materia laboral

AREA DE MIGRACIONES

EE.UU.- 138

- La inmigración permanente legal: Perspectiva general

Francia.- 149

- Detalles del anteproyecto de ley de extranjería

Grecia.- 152

- Situación de la inmigración

Irlanda.- 154

- Visado conjunto para Reino Unido e Irlanda

Italia.- 155

- Europa y el problema de los naufragios en el mediterráneo

Rumanía.- 156

- Un estudio sobre los emigrantes rumanos

Suecia.- 157

- Novedades legislativas en materia de migración

***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**

ALEMANIA

PRESUPUESTOS FEDERALES: 2015 CON "DÉFICIT CERO"

El Gobierno alemán aprobó el 3 de julio para 2015 sus primeros presupuestos federales en más de cuatro décadas con "déficit cero", con el deseo de dar ejemplo en Europa y de marcar el inicio de una nueva etapa en la que Berlín no precise endeudarse, previsiblemente hasta 2018. Los gastos del Estado alemán subirán ligeramente a 299.500 millones de euros.

Para 2018 se prevén 330.000. Tras su aprobación en el Consejo de Ministros, el titular de Finanzas, Wolfgang Schäuble, presentó ante los medios estas cuentas, que calificó de "consecuentes" con el "freno de la deuda" introducido en la constitución en 2009 y de "equilibradas" a la vez que "socialmente justas". "No hacemos nada más que (cumplir con) lo que nosotros mismos hemos legislado. Y esperamos que todos (los demás socios comunitarios) se atengan también a lo que hemos acordado", aseguró Schäuble.

El déficit cero puede agradecerse a la buena coyuntura, la evolución favorable del mercado laboral y los bajos intereses. Según Schäuble incluso quedará un margen de maniobra para cubrir cargas inesperadas.

Seguridad social

En 2015 los mayores gastos del presupuesto volverán a recaer en las transferencias estatales al seguro de pensiones, elevándose a aproximadamente 84.900 millones de euros. La evolución de gastos refleja también la decisión de fijar la cuota al seguro general de pensiones en el 18,9%, así como el estado de la economía nacional según el pronóstico del Gobierno Federal publicado en primavera. Asimismo, en los cálculos han entrado las previsiones de impuestos y pensiones de mayo de 2014. Hasta el año 2016 y el plan siguiente de finanzas públicas se ha tenido que considerar también el recorte transitorio de la subvención general del Estado al seguro de pensiones.

Desde 2014 el Estado reintegra por completo a los municipios los gastos netos en concepto del seguro básico en la tercera edad o por invalidez laboral cuando la pensión no alcanza para el sustento. Para 2015 está prevista la suma de 5.900 millones de euros, y para el periodo de 2016 a 2018 en total 20.200 millones. De esta forma, de 2015 a 2018 los municipios podrán ahorrar previsiblemente 26.000 millones de euros.

La subvención del Estado con el fin de cubrir todas las prestaciones hechas por los organismos gestores del seguro de enfermedad ajenas a sus propias tareas se elevará en 2015 a 11.500 millones de euros. La reducción de la subvención prevista en 2015 será posible a través de la reserva de liquidez del Fondo de Sanidad, del que se tomarán 2.500 millones de euros. Esta posibilidad resulta de la evolución positiva de las finanzas del seguro de enfermedad así como de la reserva de liquidez acumulada hasta finales de 2013, de 13.600 millones de euros. A partir de 2016, la subvención del Estado deberá volver a subir a 14.000 millones de euros, y a partir de 2017 a 14.500 millones de euros.

Mercado laboral

Los expertos consideran que en los próximos años continuará la evolución positiva de la economía y del empleo. No obstante, en vista de los datos del pronóstico de primavera de 2013 se prevé una cifra de desempleados algo más elevada. Por otro lado se supone que después de 2014 y en los años consecutivos la cifra de desempleados volverá a bajar. La ocupación seguirá prosperando y ambos factores repercutirán positivamente en el presupuesto nacional. Las prestaciones no contributivas previstas en el contexto de la

prestación por desempleo de larga duración (ALGII), así como en concepto de la participación del Estado en los gastos de alojamiento y calefacción, subirán en 2015 en 1.600 millones de euros frente al presupuesto actual, a 23.800 millones de euros.

En esta evolución influye también la descarga de los municipios prevista para los años 2015 a 2017. Hasta el año 2018, los gastos en concepto de dichas prestaciones pasivas subirán moderadamente a 23.900 millones de euros. Los gastos administrativos y de reintegración dentro del concepto del seguro básico para demandantes de empleo se mantienen en el nivel de 2013, en casi 8.000 millones de euros.

El programa extraordinario del Estado para el “Fomento de la movilidad laboral de jóvenes europeos interesados en la formación profesional (MobiPro-EU)”, que apoya a ciudadanos los Estados miembros de la UE en la búsqueda de un puesto de formación profesional en Alemania, contará entre 2015 y 2018 con un volumen financiero de 423 millones de euros.

La Agencia Federal de Empleo registrará un superávit en todo el periodo financiero hasta 2018. De esta forma, sus reservas de 2.400 millones de euros acumuladas hasta finales de 2013 seguirán creciendo, y no se requerirán transferencias por parte del Estado.

Política familiar

El Gobierno Federal se ha propuesto ampliar las prestaciones dirigidas al apoyo de las familias. El presupuesto del Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud subirá a 8.400 millones de euros en 2015. La mayor parte de estos recursos recae en el subsidio familiar por hijo a cargo (5.400 millones de euros). Debido al crecimiento salarial también ha experimentado un fuerte crecimiento el subsidio parental. El 1 de julio de 2015 se introducirá el “subsidio parental plus”, además de un suplemento para parejas con el que se fomentará el trabajo a jornada parcial paralelamente a la percepción del subsidio parental.

Presupuesto por ministerios

Presupuesto - ingresos		Plan	Proyecto	Cambio
		2014	2015	interanual
		millones de euros		%
01	Presidente Federal y Presidencia Federal.....	0,19	0,19	-
02	Bundestag (Parlamento Federal).....	1,89	1,85	-2,2
03	Bundesrat (Consejo Federal).....	0,07	0,10	+31,5
04	Canciller y Cancillería Federal.....	3,17	3,17	-
05	Exteriores.....	145,22	144,10	-0,8
06	Ministerio Federal del Interior.....	405,92	380,91	-6,2
07	Ministerio Federal de Justicia y Protección al Consumidor.....	464,84	480,33	+3,3
08	Ministerio Federal de Hacienda.....	1 038,69	324,51	-68,8
09	Ministerio Federal de Economía y Energía.....	627,09	459,91	-26,7
10	Ministerio Federal de Alimentación y Agricultura.....	120,49	85,12	-29,4
11	Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales.....	1 863,29	1 899,53	+1,9

12	Ministerio Federal de Tráfico e Infraestructura.....	5 192,37	5 802,93	+11,8
14	Ministerio Federal de Defensa.....	292,05	292,11	-
15	Ministerio Federal de Sanidad.....	99,55	107,04	+7,5
16	Ministerio Federal de Medio Ambiente.....	773,18	721,40	-6,7
17	Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujer, Juventud	68,45	68,41	-0,1
19	Tribunal Constitucional.....	0,04	0,04	-
20	Tribunal Federal de Cuentas.....	0,34	0,02	-95,6
23	Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo...	566,03	566,17	-
30	Ministerio Federal de Educación e Investigación.....	89,43	89,43	-
32	Deuda del Estado.....	7 758,24	1 079,83	-86,1
60	Administración financiera.....	276 989,48	286 992,92	+3,6
Total		296 500,00	299 500,00	

Presupuesto - gastos		Plan	Proyecto	Cambio
		2014	2015	interanual
		millones de euros		%
01	Presidente Federal y Presidencia Federal.....	33,11	33,68	+1,7
02	Bundestag (Parlamento Federal).....	765,40	802,78	+4,9
03	Bundesrat (Consejo Federal).....	23,00	23,81	+3,5
04	Canciller y Cancillería Federal.....	2 095,55	2 104,53	+0,4
05	Exteriores.....	3 638,27	3 419,57	-6,0
06	Ministerio Federal del Interior.....	5 898,82	5 731,98	-2,8
07	Ministerio Federal de Justicia y Protección al Consumidor.....	648,14	663,02	+2,3
08	Ministerio Federal de Hacienda.....	5 206,26	5 441,02	+4,5
09	Ministerio Federal de Economía y Energía.....	7 417,98	7 124,97	-3,9
10	Ministerio Federal de Alimentación y Agricultura.....	5 310,54	5 319,03	+0,2
11	Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales.....	121 979,31	124 841,53	+2,3
12	Ministerio Federal de Tráfico e Infraestructura.....	22 861,95	23 131,81	+1,2
14	Ministerio Federal de Defensa.....	32 435,38	32 261,03	-0,5
15	Ministerio Federal de Sanidad.....	11 052,69	12 055,97	+9,1
16	Ministerio Federal de Medio Ambiente.....	3 667,30	3 905,24	+6,5
17	Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujer, Juventud	7 959,51	8 456,54	+6,2

19	Tribunal Constitucional.....	46,07	29,09	-36,9
20	Tribunal Federal de Cuentas.....	135,99	136,03	-
23	Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo....	6 443,63	6 445,47	-
30	Ministerio Federal de Educación e Investigación.....	14 053,40	15 266,41	+8,6
32	Deuda del Estado.....	28 551,74	28 161,46	-1,4
60	Administración financiera.....	16 275,97	14 145,05	-13,1
Total		296 500,00	299 500,00	

Reacción de la oposición y de economistas

Los economistas sostienen mayoritariamente que el nuevo presupuesto con déficit cero subraya la fuerza de Alemania en comparación con otros Estados, pero al mismo tiempo dan a entender que esto no supone que los problemas existentes estén solucionados. En comparación con otros estados industrializados Alemania invierte relativamente poco en educación e infraestructura. En vez de invertir, pues, en el futuro del país, Alemania mantiene un estado social que vez más inflado. Según los planes del Gobierno Federal, las inversiones crecerán en 2015 de 25.500 a 26.100 millones de euros, y a solo 27.200 millones de euros en 2018, con lo cual la cuota de inversión bajará del 8,6 al 8,3%.

Los partidos de oposición critican que el Ministro Federal de Hacienda, Wolfgang Schäuble (CDU) esté dispuesto a arriesgar el futuro del país en aras del déficit cero. Según Gesine Löttsch, Vicepresidente del grupo parlamentario de La Izquierda, una coalición de políticos, investigadores, empresarios, sindicatos y representantes de desempleados exigen un programa fuerte de inversiones para reducir el desempleo en Europa. La Izquierda no exige que se vuelvan a tomar créditos, sino considera que conviene aumentar los impuestos para ingresos elevados. El experto en presupuestos del partido Los Verdes, Sven-Christian Kindler, también habla de un dramático déficit de inversiones.

ARGENTINA

EL PAÍS ENVEJECE Y AFIRMAN QUE SE INVIERTE POCO EN LOS JÓVENES¹

La sociedad que viene La “Argentina joven” está en cuenta regresiva, y la educación, el trabajo y el ahorro siguen siendo grandes asignaturas pendientes. En el futuro habrá más ancianos y peor capacitados para sobrevivir.

La ecuación, hoy, es inmejorable. Argentina tiene una proporción muy alta de población en edad de trabajar (de 20 a 64 años), y un porcentaje relativamente bajo de niños y ancianos, los dos sectores “dependientes” económicamente. Es un país joven, que aún no envejeció y en el que disminuye la cantidad de hijos por pareja. Los expertos llaman a esta situación el bono demográfico: una oportunidad única para crecer y desarrollarse, aprovechando la mayor fuerza de trabajo. El desafío para la Argentina debería ser hacerse rica antes de hacerse vieja. La cuenta regresiva indica que hay que apurarse. Y el diagnóstico actual deja más preguntas que respuestas.

Esta “oportunidad demográfica” empezó para nuestro país en 1995 y, según las proyecciones, se extenderá hasta 2040. Es decir que ya pasaron 20 años, y queda poco más de la mitad de esos “años de oro”. Según estimaciones del Banco Mundial, la cantidad de adultos mayores se duplicará en los próximos 35 años: pasarán de representar el 10,4% de la población en 2010, al 19,3% en 2050. En ese momento, Argentina enfrentará un escenario similar al que vive hoy Europa: será un país envejecido.

En su novela Diario de la guerra del cerdo , Adolfo Bioy Casares imagina una guerra entre jóvenes y ancianos. Si bien es un planteo ficcional, el futuro requiere llegar bien preparados para evitar conflictos generacionales y que el envejecimiento no resulte una carga demasiado pesada para la población activa. Para eso, sostienen los expertos, es urgente tomar medidas para aprovechar la actual estructura etaria de la población.

“El bono demográfico significa que los países de la región (no solo Argentina) tienen hoy la mayor cantidad de jóvenes de su historia. La principal medida, por lo tanto, es invertir más y mejor en ellos. Para que estudien, no abandonen la escuela, obtengan trabajos de calidad o sean emprendedores”, explica Alejo Ramírez, secretario general de la Organización Iberoamericana de Juventud. Ana Miranda, investigadora de Flacso y del Conicet, coincide: “Es clave diseñar políticas integrales para la juventud que respondan a las necesidades de cada localidad, con una visión afirmativa de los jóvenes ”.

Los expertos destacan programas como la Asignación Universal por Hijo, Conectar Igualdad y Progresar, más el aumento de la cobertura escolar, que apuntan a la inclusión educativa y laboral. Pero aunque hubo avances en estos años, los datos del INDEC señalan que en el país aún hay 750 mil jóvenes “ni-ni”, 550 mil desempleados de entre 18 y 24 años, y 1,2 millón con trabajo precario o informal.

“Si gracias a un buen proceso de inversión social, logramos incorporar masivamente a los jóvenes al mercado laboral, los sistemas de protección social se volverán más robustos y sustentables”, señala Ramírez. Y advierte: “Pero si los jóvenes de hoy no trabajan, ¿quién pagará las jubilaciones y pensiones dentro de 20 años? ¿O la salud?”.

1

La calidad de la educación es otro tema central. No basta con que los chicos pasen por la escuela: es necesario que aprendan mucho. Los resultados de las evaluaciones internacionales (como PISA) y las nacionales (el ONE) no son alentadores. “Se deben aplicar políticas focalizadas en mejorar los procesos de aprendizaje en las escuelas, que intervengan en los factores que son claves para el aprendizaje, como mejorar las condiciones de la docencia, el clima escolar, etc”, señala Mauricio Holz, de Unesco.

Los expertos coinciden: ahora es el momento de ahorrar para el futuro. Para Rafael Rofman, especialista del Banco Mundial y coordinador de “Los años no vienen solos”, un libro de próxima aparición sobre este tema, es clave “aprovechar la oportunidad para aumentar la dotación de capital de la sociedad, sea este físico (invertir en infraestructura) o humano (salud y educación) que permita no sólo mejorar las condiciones de vida de la población a corto plazo, sino acelerar el ritmo de crecimiento de la economía en el mediano plazo”.

Pablo Comelatto, investigador del Centro de Estudios de Población (CENEP), resalta que “mantenerse cerca del pleno empleo ” es tan importante como “invertir en la productividad de los trabajadores”. Y grafica: “Hacerse rico significa dos cosas: acumular capital físico y capital humano, porque ambos aumentan la productividad de los futuros trabajadores, que serán los que carguen con el peso de mantener a los inactivos del futuro”.

“Los beneficios de la demografía no son automáticos”, plantea José María Fanelli, del Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES). Por eso, para este economista, es urgente implementar “políticas de promoción del ahorro , a contramano de los altos niveles de consumo que se han registrado en los últimos años, y de la desinversión en energía e infraestructura. Si bien el país aún está a tiempo de corregir errores y aprovechar el bono demográfico, Fanelli advierte: “En los próximos 25 años, los errores o el rezago en la implementación de políticas valen doble”.

FRANCIA

GRAN CONFERENCIA SOCIAL DE 7 Y 8 DE JULIO DE 2014

El día 7 de julio comenzó la gran conferencia social en un ambiente tenso. Como se ha venido informando diaria y semanalmente, las confederaciones patronales amenazaban con boicotear la conferencia. El Gobierno, para calmar la situación, les hizo ciertas concesiones (aplazamiento de la entrada en vigor de la cuenta de prevención de trabajos penosos, reforma del trabajo a tiempo parcial, etc.) concesiones que han provocado la ira de las organizaciones sindicales, en particular la CGT y la FO.

Ahora, han sido estas dos organizaciones sindicales las que han abandonado la gran conferencia social de 7 y 8 de julio.

Preparación y Programa de la Gran Conferencia Social

El Primer ministro, junto con el ministro de Trabajo, recibió el 16 de junio a las organizaciones sindicales y patronales representativas, para preparar la "Gran conferencia social sobre el Empleo".

Manuel VALLS subrayó la responsabilidad colectiva del Gobierno y los interlocutores sociales en la batalla por el empleo. Pidió al conjunto de los agentes sociales que se impliquen y mantengan vivo el diálogo social.

"Esta tercera gran conferencia social debe concluir con unas medidas concretas de fomento del empleo".

En esta reunión con los interlocutores sociales, el ministro de trabajo pronunció un discurso sobre el método a seguir y el programa de la conferencia.

Informó que se desarrollará en tres etapas:

En la primera, que tendrá lugar la tarde del lunes 7 de julio se iniciaran los trabajos y contará con la presencia del presidente de la República;

La segunda se desarrollará en la mañana del 8 de julio y consistirá en un trabajo de fondo en cada una de las 7 mesas redondas (ver más adelante).

En la tercera etapa, el 8 de julio por la tarde, las mesas entregarán sus conclusiones y el primer ministro presentará la hoja de ruta.

El ministro de Trabajo detalló cada una de estas etapas. Así, el lunes comenzaran los debates con las organizaciones representativas bajo la presidencia del presidente de la República.

"Les proponemos, declaró el ministro, que durante esta reunión, nos expongan sus puntos de vista sobre:

- La situación económica y social general y sus perspectivas, en el ámbito europeo y en el nacional;
- Sus preocupaciones y lo que esperan de los trabajos y conclusiones de la gran conferencia;
- Su percepción de los retos y prioridades en el contexto de la aplicación del Pacto de responsabilidad y solidaridad"

Ese lunes por la tarde, dos intervenciones de personas de reconocida notoriedad en la materia realizaron la presentación de los desafíos económicos y sociales a corto, medio y largo plazo, muy útiles para alimentar los trabajos.

Por último, el presidente de la República intervino para concluir esta primera jornada y declarar el inicio de los trabajos.

El martes 8 de julio, las 7 mesas redondas prepararon sus conclusiones y la hoja de ruta sobre las mismas.

Las siete mesas redondas establecidas y sus contenidos, son las siguientes:

- 1ª) “Amplificar la acción para creación de empleo, en particular el empleo juvenil, de *seniors* y de personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo”. Esta mesa ha estado presidida por el ministro de Trabajo;
- 2ª) “Asegurar el paso de la escuela a la inserción profesional de los jóvenes”, presidida por el ministro de Educación y la ministra de los Derechos de la Mujer, Juventud y Deportes;
- 3ª) “Desarrollar una agenda económica y social para el crecimiento y el empleo en Europa”; mesa presidida por el ministro de Finanzas y de la Contabilidad nacional y el secretario de Estado para Asuntos europeos;
- 4ª) “Acelerar el retorno del crecimiento a través de la inversión”, presidida por el ministro de Economía y Reactivación de la producción;
- 5ª) “Garantizar el poder adquisitivo mediante una remuneración equitativa”, presidida por el secretario de Estado del Presupuesto;
- 6ª) “Renovar la política sanitaria”, presidida por la ministra de Asuntos sociales y Sanidad;
- 7ª) “Acompañar las reformas sociales con el diálogo social”, presidida por la ministra de la Descentralización y de la Función pública.

La tarde del 8 de julio se entregaron las conclusiones de los trabajos. Por último, el Primer ministro indicó en su discurso de clausura, los puntos esenciales de la hoja de ruta que el Gobierno deberá extraer de la Gran Conferencia Social. Esta hoja de ruta marcará las reformas y el diálogo social.

Principales desacuerdos entre organizaciones sindicales y patronales antes de la gran conferencia social

El 7 de julio, día de inicio de la conferencia, continuaban existiendo importantes desacuerdos entre las organizaciones patronales y las sindicales, desacuerdos que, como señalábamos al inicio de este informe, han desembocado en el abandono por parte de las dos representaciones durante la celebración de la gran conferencia social.

A. Aplazamiento de la cuenta de prevención de trabajos penosos.

Las organizaciones patronales han conseguido que el Gobierno aplaze hasta 2016 la entrada en vigor de la cuenta de prevención de trabajos penosos para 6 de los 10 riesgos de peligrosidad reconocidos por la legislación. Los otros cuatro riesgos se aplicarán a partir de enero de 2015. Tras el anuncio por el Gobierno de este aplazamiento, las organizaciones patronales anunciaron que participarían en la Gran conferencia social. Las organizaciones sindicales CGT y FO, que previamente habían amenazado con no asistir, abandonaron posteriormente el desarrollo de los trabajos.

B. Reducción de impuestos y cargas del Pacto de responsabilidad

Las organizaciones patronales han pedido al Gobierno que las reducciones anunciadas de impuestos y cargas a las empresas, aplicables en tres años, se concreten en una ley, para garantizar su cumplimiento a lo largo de todo el periodo. Por el momento solo las reducciones de cargas para 2015 están incluidas en textos legislativos. La patronal teme que, frente a la presión de la mayoría parlamentaria, el ejecutivo anule las medidas aplicables en años posteriores.

Este es un punto de fricción con la organización sindical CFDT que estima que las reducciones de cargas sociales en 2016 y 2017 sólo deben producirse si las organizaciones patronales muestran, en los acuerdos de sector, que aplican medidas de mejora del empleo.

C. Supresión de los “umbrales sociales”

El ministro de Trabajo evocó a mediados de abril la posibilidad de suprimir los umbrales sociales. Estos umbrales determinan la aplicación de ciertas obligaciones suplementarias para las empresas. Por ejemplo, a partir de 11 trabajadores, las empresas están obligadas a organizar elecciones a delegados de personal; a partir de 50 trabajadores, es obligatoria la presencia de un comité de empresa.

Las organizaciones patronales luchan desde hace varios años por la supresión de estos umbrales que, según ellas, son un freno al empleo y acarrear complicaciones. La CGT señala que la supresión de los umbrales sociales implica considerar que los representantes de personal, los derechos de los trabajadores, el sindicalismo, son un freno al desarrollo de la empresa, cuando, en realidad, son una ventaja.

D. Desarrollo del aprendizaje

El presidente de la República anunció un objetivo importante de contratos de aprendizaje para luchar contra el paro de los jóvenes. Para ello se mostró abierto al estudio de la propuesta del MEDEF de exonerar los contratos de aprendizaje de cargas sociales. Nuevo punto de fricción con las organizaciones sindicales.

E. Adaptación del trabajo a tiempo parcial

Otra disposición que alimenta la protesta de la patronal es la legislación del tiempo parcial. A partir del 1 de julio de 2014 debía entrar en vigor el tiempo mínimo de 24 horas semanales. Según

la patronal esto crea inseguridad jurídica cuando la duración del trabajo es de menos de 24 horas. El primer ministro afirma que van a completar la legislación para evitar todo riesgo en este sentido: se ofrecerán garantías jurídicas para los contratos aceptados por los trabajadores de menos de 24 horas semanales pero que posteriormente quieran trabajar más horas. El trabajador tendría prioridad para pasar a 24 o más horas.

F. Poder adquisitivo de los trabajadores

Los sindicatos y fundamentalmente La CGT defiende un aumento de poder adquisitivo de los trabajadores (aumento del SMI y de las rentas sociales mínimas, etc.).

Las organizaciones patronales son partidarias de la moderación salarial y temen que las reducciones de cargas se empleen para aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores en vez de para ganar en productividad.

Reacciones de las organizaciones sindicales y patronales previas a la gran conferencia social

A. Reivindicaciones y protestas de las organizaciones patronales

Ocho organizaciones patronales, entre ellas, MEDEF y CGPME, publicaron en la prensa del domingo 29 de junio, un escrito dirigido al presidente de la República y al Primer ministro en el que criticaban algunas medidas recientes y pedían al Gobierno una aceleración en las reformas.

Los firmantes creen que hay que evitar el declive de Francia y que para evitarlo hace falta que el Gobierno asuma con verdadera determinación, medidas fuertes y, sobre todo, que se recupere la confianza de los empresarios.

Piden en primer lugar que las reducciones de cargas a las empresas, aplicables en tres años, se concreten en una ley. Por el momento solo las reducciones de cargas para 2015 están incluidas en textos legislativos. La patronal teme que, frente a la presión de la mayoría parlamentaria, el ejecutivo anule las medidas aplicables en años posteriores.

Las empresas piden también simplificación de las normas y la estabilidad fiscal para las empresas. “La situación de las empresas es tan difícil que no pueden soportar una exigencia complementaria” declara el secretario general de CGPME en relación con la complejidad en la aplicación de la cuenta de prevención de trabajos penosos. Las organizaciones patronales no se consideran preparadas para aplicar las disposiciones de esta cuenta y piden un aplazamiento.

Por último, las ocho organizaciones piden al ejecutivo que se inicien reformas estructurales que permitan una reducción rápida del gasto público. Igualmente, amenazaron con boicotear la gran conferencia social.

Tras la publicación de este escrito, las organizaciones patronales han proseguido su campaña de críticas a la política del ejecutivo y de amenazas de boicot de la Gran conferencia social de 7 y 8 de julio.

El presidente de la principal organización patronal, MEDEF, declaraba el 1 de julio en la radio “Hay una proposición o un proyecto de ley antieconómica cada quince días, con mas exigencias y más fiscalidad; esto no es posible”. “Si no nos dan esta semana respuesta a las preguntas que tenemos planteadas desde hace tiempo, hay una posibilidad de boicot”.

Otro responsable patronal declaraba “la línea política del Gobierno no es clara. No tenemos confianza”

Las reivindicaciones de los representantes de los empresarios son, principalmente:

- Que las reducciones de cargas a las empresas, aplicables en tres años, se concreten en una ley. Actualmente, solo se prevén las reducciones aplicables en 2015.
- Que se aplase la entrada en vigor de la cuenta de prevención de trabajos penosos prevista en la ley de reforma de la pensiones de enero de 2014. Las organizaciones patronales no se consideran preparadas para aplicar las “complejas” disposiciones de esta cuenta y piden un aplazamiento.
- Que se lleven a cabo reformas estructurales que permitan una reducción rápida del gasto público.

B. Actuación del Gobierno frente a las protestas patronales

EL Gobierno no ha querido alimentar la polémica e intenta apaciguar la situación.

El 2 de julio, en una entrevista a la prensa, el primer ministro habló de la política económica del Gobierno y de las diferentes medidas mal acogidas por las organizaciones patronales.

Habló igualmente de la amenaza de MEDEF y de otros sindicatos patronales de no acudir a la gran conferencia social fijada para el 7 y 8 de julio.

Precisamente, refiriéndose al posible boicot de la conferencia, Manuel Valls declaró: “Boicotear la conferencia sería un acto incomprensible. Comprendo evidentemente la inquietud, la angustia de muchos empresarios que crean riqueza y empleo y cuyo carné de pedidos es insuficiente. Pero no se pueden quejar del intervencionismo del Estado y desertar del diálogo social. No se puede querer ser respetado como interlocutor social y no respetar a los otros interlocutores sociales”.

Para calmar las protestas patronales, anunció una modificación en la aplicación de la cuenta de prevención de trabajos penosos, principal punto de desencuentro. Pidió a los ministros de Trabajo y de Asuntos Sociales que rectifiquen los proyectos de decreto para hacerlos más simples y más fáciles en su aplicación. Anunció que la entrada en vigor en 2015 (fecha inicialmente prevista) solo se tendrá lugar para aquellos trabajos penosos que son más detectables y fáciles de medir. Esta primera etapa de aplicación sólo afectará a un número inferior a menos de 1 millón de trabajadores y facilitará una aplicación más flexible en sectores como el de la construcción. El objetivo es generalizar la aplicación para todos los trabajos penosos en 2016 (es decir, que aplaza en un año la aplicación general de la cuenta de prevención de trabajos penosos).

Otra disposición que alimenta la protesta de la patronal es la legislación del tiempo parcial que según la patronal produce inseguridad jurídica cuando la duración del trabajo es de menos de 24 horas. El primer ministro afirma que van a completar la legislación para evitar todo riesgo en este sentido.

El anuncio el 2 de julio del aplazamiento de la entrada en vigor de la cuenta de prevención de trabajos penosos y de la modificación de la normativa sobre el tiempo parcial, fue bien acogido por las organizaciones patronales: el presidente la patronal MEDEF, que venía amenazando con no asistir a la Gran conferencia social de 7 y 8 de julio, cree que ha sido una buena decisión. El presidente de la Federación francesa de la Construcción muestra su satisfacción por “haber sido escuchado por el jefe del Gobierno tras varios meses de protestas contra un dispositivo costoso, complejo, destructor de empleo y que frena la prevención”.

A partir de las declaraciones del Primer ministro, las organizaciones patronales cesaron sus declaraciones de boicot de la Gran Conferencia Social.

C. Reivindicaciones y protestas de las organizaciones sindicales

Las reacciones al aplazamiento en la aplicación de la cuenta de prevención de trabajos penosos y la modificación de las reglas del tiempo parcial han sido muy críticas por parte de las organizaciones sindicales.

Los sindicatos se muestran enérgicamente contrarios y críticos. La CFDT se declara “firmemente opuesta al aplazamiento parcial de la entrada en vigor de la cuenta de prevención de trabajos penosos” “La cuenta tal y como la recoge la ley y debatida en el

marco de la concertación confiada a Michel de Virville era justa y equilibrada”. La decisión de aplazar su aplicación “no simplifica el dispositivo, fragiliza la cuenta de trabajos penosos y crea nuevas desigualdades entre trabajadores, principalmente para aquellos que se podrían beneficiarse a partir de 2015”. Indica que los riesgos (temperaturas extremas, riesgos químicos, vibraciones, pesos importantes...) que han sido objeto de aplazamiento hasta 2016 son los más nocivos para la salud de los trabajadores.

El secretario general de FO dice que la decisión del Primer ministro le ha provocado un gran malestar: “Basta con que la patronal estornude para que el Gobierno le aporte un paquete de pañuelos. Cuida a los patrones y ataca a los trabajadores”. Indica que participará en la Gran Conferencia Social pero preguntándose al mismo tiempo “si los debates están enmarcados por el Gobierno, que decide dar satisfacción a la patronal, ¿para qué sirve la conferencia? “Yo no llamo a esto diálogo social, lo llamo autoritarismo social”.

La CFTC denuncia fuertemente esta decisión tomada por el Gobierno sin consenso, y que cede al chantaje de MEDEF. La confederación sindical teme que la credibilidad de los agentes sociales salga perjudicada.

El 7 de julio, día de inicio de la conferencia, las organizaciones sindicales CGT y FO mantenían vigente su amenaza de no participación en la misma.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El primer ministro griego, Andonis Samarás, afirmó que su país ha sabido demostrar en los últimos meses su capacidad de organizar con éxito la presidencia de la Unión Europea (UE), por encima de las reservas de algunos países que no lo veían factible debido a la crisis económica que sufre el país.

“Hace tan solo un año algunos pensaban que debíamos abandonar la eurozona”, dijo Samarás en la ceremonia de clausura de la presidencia celebrada en Atenas.

Según Samarás, los países que hace seis meses todavía pensaban que Grecia sería incapaz de organizar este semestre han tenido que reconocer no solo que lo ha logrado, sino que en paralelo ha podido sacar adelante su programa de reformas y salir a los mercados de deuda.

“Nadie se plantea ya la salida de Grecia de la eurozona. En los cuatro meses que ha durado de facto la presidencia por las elecciones europeas, pudimos organizar una presidencia que cerró 64 procesos legislativos”, señaló.

Samarás recalcó que Grecia ha logrado además sacar adelante el semestre utilizando menos del 40% del presupuesto de 50 millones de euros.

El primer ministro hizo un repaso de algunos de los asuntos en los que avanzó la UE durante estos seis meses, entre los que destacó la profundización de la unión monetaria europea, en particular en la unión bancaria, y la priorización de políticas que sirvan para el fomento del empleo y el crecimiento. Sostuvo que en la gestión de fronteras se dio un claro impulso a un asunto que “atañe a la seguridad de toda la UE”.

Si bien el primer ministro celebró que se haya avanzado en la gestión de los flujos migratorios, la realidad es que Grecia se ha quedado muy lejos de conseguir resultados concretos que permitan un reparto más justo de los refugiados entre los países miembro. La ceremonia de clausura terminó con un programa cultural en el que se representaron piezas, canciones y danzas de artistas griegos, pero también de músicos italianos, en honor a la próxima presidencia de turno que hoy asume Roma.

REPERCUSIONES SOCIALES DE LAS PRINCIPALES MEDIDAS DE AUSTRERIDAD EN EL ÚLTIMO TRIENIO

Según los resultados del último informe trimestral de la Comisión Europea sobre la situación social y de empleo, Grecia ha registrado el mayor aumento de pobreza en el conjunto de la Unión Europea (UE) entre 2011 y 2013. De acuerdo con los datos recogidos, el 23,7% de los griegos se encontraban en riesgo de pobreza en 2013, lo que supone un aumento de 1,8 puntos porcentuales respecto a 2011 y resulta, con diferencia, el porcentaje más alto en la UE. Tanto en Grecia como en Portugal, las reformas de los sistemas tributario y de prestaciones sociales en 2012 y 2013 hicieron bajar los ingresos en casi todos los hogares. El informe también ofreció datos en materia laboral. Los costes laborales unitarios griegos se redujeron en un 4,7% durante 2013 y la duración de la jornada semanal pasó a 43,7 horas de promedio. Eso significa que los trabajadores griegos fueron, tras los chipriotas, los que más recortes salariales sufrieron el pasado año, siendo los que más horas trabajan en el conjunto de los 28 estados miembro de la UE.

Principales medidas de austeridad

2012

El Plan de ajuste pactado por el Gobierno con la Troika en febrero de 2012 en el marco de las negociaciones para el segundo rescate de la economía griega, suponía una bajada de los gastos para este año de más de 3.000 millones de euros, incluyendo recortes en Defensa, Sanidad e inversiones. Se preveía el cierre de empresas estatales, habiendo eliminado la seguridad del puesto fijo a los empleados de las mismas y previsto el despido de al menos 15.000 trabajadores públicos este año y hasta un total de 150.000 antes de finales del 2015.

Se redujo el salario mínimo interprofesional bruto, que era de 751 euros al mes por 14 pagas, en un 22% con carácter general y en un 32% para los trabajadores menores de 25 años, así como algunas pensiones.

Entre las principales medidas, estaban:

- Reducción del gasto farmacéutico (1.070 millones),
- Reducción del gasto de Defensa (300 millones)
- Reducción de los costes de burocracia y elecciones (270 millones)
- Recortes de las subvenciones a personas que viven en áreas de difícil acceso (190 millones)
- Recortes en el Presupuesto para Programas de Inversiones Públicas (400 millones)
- Reducciones de las pensiones superiores a los 1000 euros (300 millones)
- Reducción del 10% de los salarios de algunas categorías
- Eliminación del puesto fijo en las empresas públicas y en los bancos controlados por el Estado

2013

2013 ha sido el sexto año consecutivo de crisis para Grecia, con las obvias fuertes repercusiones de la situación económica sobre el panorama político y social.

A finales de abril el Parlamento aprobó, por procedimiento de urgencia, un decreto con las medidas correspondientes al acuerdo alcanzado con la Troika (Banco Central Europeo, FMI y Comisión Europea) el 15 del mismo mes y que contempla, entre otras cosas, el despido de 4.000 funcionarios en 2013 y de otros 11.000 en 2014.

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

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

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

También se ofrecerá la posibilidad de pagar en cuotas las deudas atrasadas con Hacienda. Los particulares cuyas deudas al fisco superen los 5.000 euros podrán acordar un número

ilimitado de plazos, aunque deberán devolver como mínimo 10 euros al mes. Los autónomos o empresas podrán devolver sus deudas en un máximo de 48 plazos.

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

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

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

2014

El 30 de marzo de 2014 el Parlamento griego aprobó el último paquete de medidas fiscales, bancarias y de liberalización de mercado de productos y servicios acordadas el 18 del mismo mes con la Troika a cambio de un nuevo tramo del rescate que ascenderá a 9.300 millones de euros.

Al conseguir ese acuerdo con los acreedores del país, el Gobierno heleno destacó los más de 1.500 millones de euros que podrá destinar a aumentar las pensiones más bajas, subir los sueldos de los agentes de seguridad, ayudar a los colectivos más desfavorecidos y devolver impuestos.

Del superávit primario, 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.

Pero la otra parte del pacto incluye nuevas medidas fiscales, una recapitalización adicional de la banca y la liberalización del mercado de productos y servicios. Este último apartado se integra en el compendio de 329 recomendaciones formuladas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y dirigidas a mejorar la competitividad y productividad de Grecia.

Esta nueva y polémica “ley escoba” ha estado cerca de desestabilizar la mayoría parlamentaria debido a la oposición de algunos diputados de la coalición gobernante y ha desencadenado numerosas protestas, entre otros, en el sector ganadero y en el farmacéutico. Además, una de las principales protestas durante el debate se ha dirigido contra la normativa que permite a los bancos que han recibido ayudas estatales vender sus acciones por debajo del precio inicial de compra.

Tras las elecciones europeas de 25 de mayo de 2014, ganadas por el partido de la oposición izquierdista SYRIZA, de Tsipras, el Premier Samarás ha procedido a una remodelación del Gobierno, en la que destaca el cambio del ministro de Finanzas. Yannis Sturnaras ha sido sustituido por otro “técnico”: Gikas Jarduvelis, hasta ahora economista jefe del banco Eurobank.

Según una nota oficial hecha pública recientemente por el Gobierno, en los cinco primeros meses del año Grecia registró un superávit presupuestario primario de 711 millones de euros, frente al déficit de 970 millones de euros en el mismo periodo de 2013. La cifra superó las previsiones de superávit provisional enero-mayo revisado en alrededor de 500 millones de euros. El objetivo intermedio establecido para 2014 por el plan presupuestario se había fijado en € 946 millones.

Aunque el nuevo informe del FMI asegure que Grecia requerirá una financiación extra de 12.600 millones de euros a partir de mayo del año que viene, el Gobierno de coalición ha prometido a la población que “no habrá nuevas medidas de austeridad” y se niega a firmar un tercer rescate para no seguir anclado a la supervisión periódica de la troika y así ganar margen de actuación. En su discurso durante la primera reunión del nuevo Ejecutivo, Samarás ha prometido que el país saldrá en breve de los memorandos y los rescates firmados con los acreedores internacionales, que no habrá nuevas medidas de austeridad y que se reducirán los impuestos, todo ello sin caer en déficit presupuestario. Además prometió que el nuevo Gobierno anunciará en otoño una reducción de impuestos.

El Primer Ministro heleno aseguró también que el desempleo se reducirá, pues “ya ha dejado de crecer” y “hay una ligera recuperación del empleo”, poniendo como ejemplo que ya son más los puestos de trabajo que se crean que los que se destruyen.

Repercusiones en la Seguridad Social

En el ámbito de las políticas anticrisis del gobierno, ha jugado un importante papel el recorte al gasto en pensiones, considerando que, según un estudio llevado a cabo por los analistas del mayor fondo de Previsión social, IKA-ETAM, los gastos de la Seguridad Social para el pago de las pensiones para ser sostenibles deberían aumentar sólo un 0,7% hasta el 2060. Otra de las actuaciones relacionadas con el intento de salida de la crisis es, como se sabe, la necesidad de poner orden en los organismos y cajas de pensiones. Mientras continúan los controles y verificaciones en todas las cajas de salud y pensión griegas sobre posibles abusos y fraudes, ya se conocen algunos resultados de las investigaciones de la más importante de todas, la Seguridad Social griega (IKA), donde se han detectado muchas irregularidades de funcionamiento, especialmente en el cobro de las jubilaciones y de las pensiones de invalidez y se han descubierto casi 21.000 pensiones pagadas indebidamente.

A continuación se resumen las principales medidas relacionadas con la Seguridad Social.

- Modificación de los requisitos (años de cotización y edad mínima) para solicitar la pensión, incluso para afiliados a OGA (Instituto de Seguridad Social de Agricultores). Quedan excluidos los afiliados al NAT (Instituto de Seguridad Social de los Marineros). Por lo que se refiere a la edad de jubilación se anticipan al 2013 las disposiciones que estaban previstas a partir de 2015 por la ley 3863/2010, de manera que la edad de jubilación se aumenta en dos años, de 65 a 67 años. El período mínimo de cotización exigido será de 15 años.
- Reducción de las pensiones
- A partir del 01/01/2013, hay reducciones en todas las pensiones, las ya reconocidas y las que se concederán a partir de esa fecha. Las reducciones afectarán todas las pensiones sin excepción (pensiones principales y complementarias incluidas indemnizaciones especiales), por cualquier causa (vejez - invalidez - muerte) de cualquier Institución de Seguridad social del Estado.

La reducción será progresiva, según cinco tramos:

- de 1000,01 a 1500 euros mensuales, reducción del 5%.

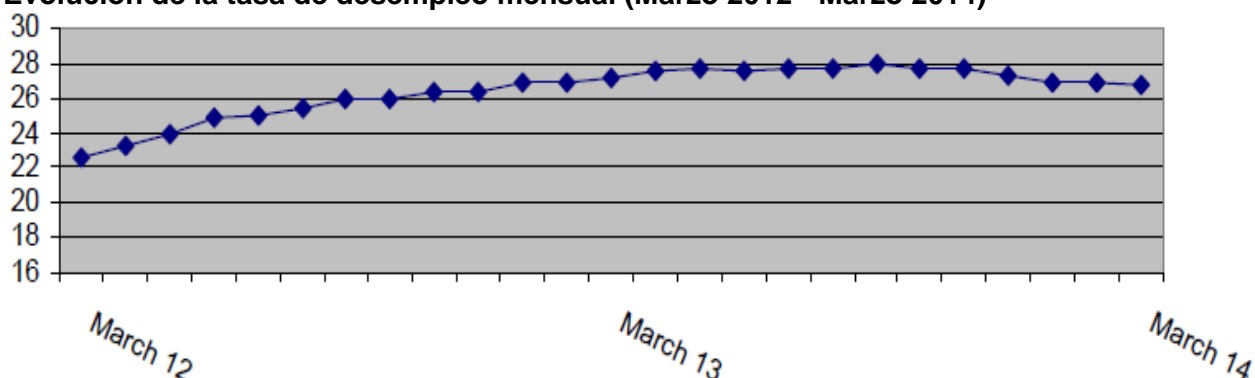
- de 1500,01 a 2000 euros mensuales, reducción del 10%.
 - de 2000,01 a 3000 euros mensuales, reducción del 15%.
 - de 3000,01 a 4000 euros mensuales, reducción del 20%.
 - de 4000,01 euros mensuales en adelante, reducción del 25%.
- Se garantizan, sin embargo, unos importes mínimos por cada tramo: 1.000,01 euros en el primer caso, 1.425,01 euros en el segundo, 1.800,01 euros en el tercero, 2.550,01 euros en el cuarto y 3.200,01 euros en el quinto caso.
 - Se suprimen los “regalos” (pagas extra) de Navidad y Semana Santa, pagados a todos los pensionistas de Institutos de Seguridad Social Públicos.
 - Se reducen a un máximo de 720 euros mensuales las pensiones existentes de hijas solteras o divorciadas de jubilados estatales fallecidos. (Este tipo de pensión fue abolida en 2011, de manera que no hay nuevos beneficiarios a partir de ese año). Si el beneficiario tiene otros ingresos que superen los 8.640 euros anuales (equivalente a 12 mensualidades de 720 euros) se suspenderá el pago de la pensión. Si sus ingresos son inferiores a la cantidad anual establecida, la pensión se reducirá proporcionalmente por la cantidad en exceso. Ésta norma no se aplicará en el caso de menores, personas que tengan reconocida una discapacidad superior al 67% o los estudiantes universitarios.
 - A partir de 2013 la pensión no contributiva se reconoce a las personas que cumplan los siguientes requisitos:
 - a) haber cumplidos los 67 años de edad (hasta 2012 era 65 años)
 - b) no recibir o beneficiarse de otra pensión de cualquier Instituto de Seguridad Social en Grecia o en el extranjero, independientemente de la cantidad, y también, si se trata de una persona casada, que su esposo/a no supere los límites de renta establecidos.
 - c) tener residencia permanente y legal en Grecia durante los últimos veinte años antes de solicitar la pensión, y seguir residiendo en Grecia mientras se perciba la pensión.
 - d) que el total anual de la renta personal imponible no exceda de la suma de 4.320 euros o, al estar casado, que el total de los ingresos anuales de la familia no supere la suma de 8.640 euros.

También cabe señalar la creación de un Fondo Nacional para la solidaridad social entre generaciones (ETKAG- Ethnikò Tameio Kinonikis Allilengis ton Geneon)), cuyo objetivo es crear una reserva de financiación adicional de los diversos Regímenes de pensiones de la Seguridad Social y salvaguardar las pensiones de las generaciones más jóvenes. Se prevé que los recursos para la creación de este fondo derivarán de una parte de los ingresos públicos procedentes de la explotación de los yacimientos de hidrocarburos. Según las previsiones del proyecto de ley, en los próximos 25 - 30 años los ingresos podrían alcanzar los 150.000 millones de euros, de manera que destinando una parte de estos ingresos (70%) al fondo de solidaridad se podría contar con una caja para pagar las pensiones futuras. Se prevé también la posibilidad de unificación de este fondo con el Fondo Público de solidaridad intergeneracional (AKAGE), creado por la Ley 3655/2008.

Situación del mercado de trabajo

La situación de la población activa griega ha ido empeorando cada vez más a lo largo de los últimos años, aunque en los últimos meses de 2013 se ha empezado a entrever una ralentización del aumento del desempleo, que en el primer trimestre de 2014 ha registrado una tasa del 27,8%, la misma que en el trimestre anterior y dos puntos menos que en el I trimestre de 2013, cuando fue del 27,6%. La tasa de desempleo juvenil (15-24) sigue siendo alarmante, aunque vaya disminuyendo: 56,7%, frente al 60,0% del primer trimestre de 2013.

Evolución de la tasa de desempleo mensual (Marzo 2012 - Marzo 2014)



La falta de fondos había obligado a paralizar, en 2012 los programas de fomento de empleo de la OAED, a pesar de que el desempleo haya superado el millón de personas.

A comienzos de 2013, en cambio, se puso en marcha un Plan de acción para el empleo de los jóvenes, elaborado conjuntamente por tres Ministerios: Trabajo, Educación y Desarrollo. El presupuesto general del Plan para los tres Ministerios era de 600 millones de euros y el colectivo *target* era de 350.000 jóvenes.

Las ocho actuaciones previstas por el Ministerio de Trabajo, con un presupuesto de 390 millones y un *target* de 63.000 beneficiarios, incluyen programas de fomento del empleo, ayudas para la mejora del empresariado y medidas contra la exclusión social:

1. Cheque para ingresar en el mercado de trabajo para los jóvenes hasta los 29 años de edad. Beneficiarios: Desempleados con nivel de educación media, superior, o licenciados (hasta 29 años), que hayan completado sus estudios en los 36 meses anteriores a la presentación de la solicitud. Presupuesto: 174.900.000; Beneficiarios: 45.000 personas.
2. Fomento del empresariado juvenil . Destinado a desempleados hasta los 35 años. Prevé ayudas financieras para la creación de empresas, especialmente para los jóvenes que incorporen elementos de innovación. El importe de la subvención será de 10.000 € para iniciar una empresa. Se establece también una ayuda de 3.000€ para el "monitoring", es decir una tutoría o consultoría de apoyo para los jóvenes empresarios. Presupuesto: 91.000.000; beneficiarios: 7.000 personas.
3. Empresariado agrícola. Prevé formación profesional continua sobre empresariado, creación y gestión de empresas agrícolas. Incluye asesoramiento en la elaboración y desarrollo de planes de negocio, elección de la actividad empresarial, información sobre acceso a servicios financieros y refinanciación a largo plazo, para jóvenes hasta 35 años. Presupuesto: 12.780.000; beneficiarios: 3.000 personas.
4. Red Nacional para la Intervención Social Directa. Destina fondos para la contratación de personal y el funcionamiento de los siguientes tipos de estructuras sociales: tiendas sociales, farmacias sociales, organización de jornadas de puertas abiertas en los centros de acogida para personas sin hogar, trabajos de voluntariado, dormitorios sociales, oficinas de mediación social. Destinado a jóvenes desempleados de hasta 30 años contratados en estructuras sociales nuevas o ya existentes. Presupuesto: 40.000.000; beneficiarios: 1.200 personas.
5. Programas de empleo para de los jóvenes en el ámbito cultural. Empleo de una duración de 6 o 7 meses (al año) en proyectos o acciones en el ámbito cultural. Destinado a desempleados con edad hasta 30 años inscritos en las lista del OAED (Servicio Público de Empleo). Presupuesto: 21.000.000; beneficiarios: 3.200 personas.

6. Programa de subvenciones para la contratación de jóvenes desempleados licenciados en Institutos Universitarios Técnicos. Destinado a licenciados de AEK/TEI (Formación Profesional de Grado Superior) hasta los 35 años, inscritos en las listas OAED. Presupuesto: 37.500.000 Beneficiarios: 2.500 personas.
7. Proyecto piloto para apoyar a los jóvenes en la creación de Cooperativas Sociales. Prevé Información, asesoramiento inicial, coaching, monitoring para potenciales empresarios sociales. Formación en Economía Social y empresariado social. Asistencia técnica en la elaboración de un plan de negocios. Destinados a los jóvenes desempleados con edad entre 18 y 29 años, que trabajen en cooperativas sociales. Presupuesto: 7.500.000; beneficiarios: 500 personas.
8. Ayuda a las empresas para la contratación de personal altamente calificado. Destinado a desempleados licenciados (AEK/TEI) o investigadores hasta los 35 años. Prevé la financiación del 70% del coste salarial a la empresa. Cada empresa que participe al programa puede contratar hasta un máximo de dos licenciados o investigadores. Presupuesto: 11.000.000; beneficiarios: 500 personas.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

La clamorosa victoria del Partido Democrático en las elecciones al Parlamento Europeo del 26 de mayo ha sido entendida por todos como un refrendo a las políticas de Matteo Renzi. El Primer Ministro, ya legitimado así en las urnas quiere ahora rentabilizar el aval que le han supuesto los 11 millones de votos conseguidos para hacer valer las propuestas de reformas que hasta el momento han sido aprobadas por el Ejecutivo y que se encuentran actualmente en trámite parlamentario.

Siguiendo la agenda prevista, en los primeros 100 días de Gobierno, Renzi ha presentado y aprobado en Consejo de Ministros las reformas que se consideraban más necesarias desde hace años, entre ellas, la de la ley electoral y del Senado pero que se están encontrando con dificultades en su tramitación parlamentaria de modo que los plazos previstos para la aprobación definitiva se están alargando. La base de la reforma del Senado y del Título V de la Constitución junto con la reforma de la Ley electoral está en el acuerdo que suscribió Matteo Renzi en el mes de enero con Silvio Berlusconi. Ya en su momento fue criticado por algunos miembros del Partido Democrático, a los que los medios han denominado “la minoría democrática”, con una postura más hacia la izquierda del partido. En los trabajos realizados en las comisiones parlamentarias han manifestado sus distintos puntos de vista sobre aspectos concretos de las reformas institucionales que pretende el Primer Ministro lo que está dificultado los acuerdos. La victoria electoral de mayo parecía haber reconciliado a todo el partido hasta el punto de que Stefano Fassina, muy crítico con Renzi cuando provocó la expulsión de Enrico Letta del Gobierno, y que había dimitido de su cargo de Viceministro de Economía por los ataques al Gobierno del entonces solamente Secretario General del partido, llegó a decir al día siguiente de la victoria que se había equivocado con Renzi, que era el hombre justo en el momento apropiado. Pero esta situación de unión no ha durado mucho y en este mes de junio la coalición del Gobierno perdió una votación en el Senado ya que 34 miembros del PD votaron en contra de la posición del Ejecutivo.

Hacia fuera del PD, el éxito electoral en las elecciones europeas ha provocado, de forma novedosa, el acercamiento de Beppe Grillo a Matteo Renzi al que ha ofrecido una propuesta de diálogo sobre las reformas institucionales en trámite. Según el líder del Movimiento 5 Estrellas, este cambio de actitud se ha producido por el alto porcentaje de votos obtenidos por el PD que legitiman a Matteo Renzi para gobernar. A lo largo del mes se han celebrado algunas reuniones con resultados inciertos ya que tanto las declaraciones de Beppe Grillo como de otros representantes del Movimiento varían según las ocasiones y alternan una gran disponibilidad al acuerdo, con insultos y enfrentamientos. En todo caso, este acercamiento entre Matteo Renzi y el Movimiento 5 Estrellas no parece haber gustado al Nuevo Centroderecha, socio en el Gobierno, y a “Forza Italia” de Silvio Berlusconi, con el que había pactado las reformas.

Por otro lado, también se están produciendo novedades en el partido Izquierda, Ecología y Libertad, liderado por Nichi Vendola (formó coalición con el PD de Bersani para las elecciones de febrero de 2013). Muchos de sus miembros están abandonando el partido y acercándose al Partido Democrático hasta el punto de que Vendola llegó a presentar su dimisión, que no fué aceptada por su partido.

Uno de los primeros éxitos de Renzi en el Senado y la Cámara de Diputados ha sido la conversión en Ley del llamado Decreto del IRPF que se aprobó a finales del mes de marzo en Consejo de Ministros. Se recuerda que los trabajadores por cuenta ajena con ingresos

inferiores a 26.000 euros anuales, cuentan desde el mes de mayo con un aumento de 80 euros al mes, durante este año, con la promesa de que se convertirá en una medida estructural en el 2015. El texto se aprobó definitivamente el 16 de junio en la Cámara de Diputados con 322 votos a favor, incluido el partido Izquierda, Ecología y Libertad, 149 votos en contra y 8 abstenciones sin que se hayan producido modificaciones sobre el texto aprobado en el Senado. También se incluye en la nueva Ley una reducción para las empresas del 10% en el Impuesto Regional de Actividades Productivas. Entre otras medidas establecidas en la misma ley se encuentran la centralización de las compras de las Administraciones Públicas, un límite de 240.000 euros anuales en las retribuciones de los directivos de empresas públicas, un aumento en las tasas sobre rentas financieras y un recorte de 150 millones de euros en la Radiotelevisión pública italiana.

Por otra parte, el impulso reformista ha llevado también este mes a la aprobación por el Consejo de Ministros de la anunciada reforma de las Administraciones Públicas en Italia, que se realizará –al igual que se hizo para las medidas de reforma laboral– a través de un primer Decreto Ley y de un posterior proyecto de Ley de Bases que será presentado al Parlamento solicitando que se autorice al Gobierno para la aprobación de los respectivos Decretos Legislativos.

También el Ejecutivo ha examinado este mes de forma preliminar dos decretos de simplificación fiscal para empresas y ciudadanos. El primer Decreto introduce de manera gradual la compilación del borrador del IRPF para los trabajadores que empezará a enviarse en el 2015. También se simplifica el modelo que utilizan las empresas para la declaración del IVA.

El 24 de junio Renzi presentó, ante las dos Cámaras legislativas, las líneas prioritarias para el semestre italiano. En su discurso vinculó el futuro de Europa y el de Italia. Para Renzi una Italia más reforzada le permitirá una mayor intervención en la construcción de una Europa no solo unida por la moneda única ya que, según Renzi, esa Europa no basta. En su discurso no hizo ninguna alusión a la revisión de los Tratados en cuanto a los límites establecidos de reducción de deuda, pero si habló de flexibilidad. Renzi dijo que “la estabilidad sin crecimiento se convierte en inmovilismo. Para él el Tratado impone tanto la obligación de mantener un equilibrio presupuestario como la de impulsar el crecimiento, dos elementos que considera unidos.

En los días previos a la cumbre europea. Renzi presionó a [Angela Merkel](#) para lograr una flexibilización del [Pacto de Estabilidad fiscal](#). Ante la rotunda negativa de la canciller alemana a cambiar la letra de los tratados, el Gobierno italiano, en coordinación con el francés, logró que las conclusiones del Consejo Europeo recogieran al menos una indicación a la futura Comisión para aplicar las normas fiscales de la manera más flexible posible. Esto es, dadas las normas vigentes, interpretarlas de la manera más favorable al crecimiento, permitiendo, por ejemplo, plazos más largos para reconducir el déficit por debajo del 3% del PIB.

El Gobierno italiano admite que las ocho recomendaciones que le acaba de hacer la Comisión Europea coinciden en muchos aspectos con su planteamiento: reducción de la deuda pública, eficacia y transparencia de la Administración pública, reequilibrio de la carga fiscal, acceso de las pymes al crédito, reforma laboral, impulso a la educación, además de la reforma de la ley electoral y del cambio de función del Senado para evitar que siga siendo un obstáculo a la gobernabilidad del país.

Situación económica

A principios del mes de junio se conocían las Recomendaciones de la Comisión Europea sobre el Programa Nacional de Reformas italiano. En el preámbulo a las Recomendaciones se lee que Italia no ha conseguido alcanzar los objetivos previstos ya que el déficit solo se ha reducido el 0,1% y no el 0,7% como habían previsto. No obstante, la Comisión no se ha pronunciado aún sobre si se requieren más medidas para hacer descender la Deuda ya en 2014 y va a esperar hasta el mes de octubre para comprobar si los esfuerzos realizados hasta ahora dan resultados para tomar decisiones sobre la aplicación de medidas adicionales. Considera también la Comisión que el escenario macroeconómico que presenta el Programa Nacional de Reformas es "ligeramente optimista" y se muestra escéptica sobre escéptica "sobre el alcance de los objetivos de equilibrio presupuestario que no queda claro sobre todo a partir de 2015". En las Recomendaciones, la Comisión invita a Italia a superar los "limitados progresos" en las políticas de empleo para ayudar a la inserción de jóvenes y mujeres en el mercado de trabajo a través de la mejora de la eficacia de los Servicios de Empleo y de la lucha contra la economía sumergida. También recomienda transferir la carga fiscal de los factores productivos al consumo, a los bienes inmuebles y al medio ambiente, junto con una modernización de la administración fiscal y una paralela disminución de la fiscalidad sobre el trabajo. En relación con la eficiencia de las Administraciones Públicas, pide potenciar los esfuerzos en la gestión de los Fondos Estructurales. Otras recomendaciones se dirigen a la mejora del sistema bancario, la lucha frente el abandono escolar temprano, la eliminación de la burocracia en la creación de empresas, y la garantía de una autoridad operativa de regulación de los transportes.

A la vista de los datos económicos conocidos en el mes de junio, el Instituto Nacional de Estadística italiano considera que el ritmo de actividad sigue siendo débil. La disminución del PIB en el primer trimestre del año ha reflejado la situación negativa de las inversiones y del stock. Entre las empresas de la construcción y de los servicios, el nivel de confianza se está recuperando ya que la incidencia de los factores que la obstaculizan se ha reducido pero todavía persisten las dificultades para la financiación de las empresas. El nivel de confianza de las familias, estable en el mes de junio ha sido compatible con un moderado aumento del consumo privado. La menor demanda exterior y posibles desequilibrios de competitividad condicionan las exportaciones, pero las previsiones para el segundo trimestre señalan una recuperación de los niveles de productividad.

Mas en detalle, en abril, se ha reflejado un significativo incremento en la actividad productiva del sector industrial (+0,7%), superior a los incrementos registrados en Francia y Alemania (respectivamente, +0,1% y +0,4%), pero por debajo de lo observado en España (+1,7%). El aumento de la productividad en Italia se debe sobre todo a la producción de bienes de consumo y bienes intermedios mientras que ha disminuido la productividad de bienes de inversión.

En junio las encuestas han mostrado una mejora del clima de confianza de las empresas. En la industria la mejora de la demanda sobre todo en el mercado interior ha impulsado una valoración más positiva; por el contrario, las valoraciones sobre la demanda exterior (en particular sobre los bienes instrumentales) han vuelto a reflejar cifras inferiores al primer trimestre. Entre los factores que obstaculizan la producción, la dificultad de obtener financiación ha sido el que más incidencia ha tenido llegando a valores superiores a la media histórica. El ligero aumento de las expectativas de producción por encima de los niveles del primer trimestre podría mostrar, para los próximos meses, una evolución de la actividad manufacturera aunque aún a ritmos muy limitados. En la construcción, el aumento del nivel de confianza ha sido el más significativo desde hace un año y ha vuelto a los valores medios del último trimestre de 2013. En cuanto a los servicios, el nivel de confianza no ha mejorado con respecto al trimestre anterior pero está por encima de los valores de

finales de 2013.

Por otro lado, el nivel de confianza de los consumidores en el mes de junio ha resultado invariable. Factores que se han considerado positivos han sido la mejora de la situación económica del país y de las condiciones de trabajo en general, pero empeora la confianza en la situación personal de las familias. No obstante, se ha producido un leve incremento del gasto en consumo gracias a la moderada evolución de los precios.

El mercado de trabajo ha mostrado las primeras señales de recuperación que, sin embargo, no muestran una clara inversión de tendencia. En junio ha mejorado el empleo en todos los sectores menos en el sector manufacturero donde ha permanecido estacionario. Las horas trabajadas se han incrementado (+0,5% en el primer trimestre). También en el primer trimestre los datos de la fuerza laboral han reflejado por primera vez desde 2012 un freno a la caída del empleo, aumentando en la industria y en los servicios y disminuyendo en la construcción y en la agricultura. Los puestos de trabajo han aumentado en el Centro y han disminuido en el Norte y en el Sur e Islas.

La inflación en junio ha llegado al 0,3%, la mínima desde octubre de 2009 y no desaparece el riesgo de deflación.

Por último, las previsiones del Instituto Nacional de Estadística señalan una recuperación de la actividad económica más moderada de cuanto se esperaba a principios del año. Para el segundo trimestre la variación del PIB esta prevista en el intervalo entre -0,1% y +0,3%.

Situación social

El viernes 13 de junio, el Consejo de Ministros aprobó la anunciada reforma de las Administraciones Públicas en Italia, que se realizará –al igual que se hizo para las medidas de reforma laboral– a través de un primer Decreto Ley y de un posterior proyecto de Ley de Bases que será presentado al Parlamento solicitando que se autorice al Gobierno para la aprobación de los respectivos Decretos Legislativos.

Igualmente también que en la reforma laboral, el Gobierno ha rehusado abrir un proceso de negociación o concertación previa con los sindicatos representativos de los empleados públicos limitándose a invitarles a que enviaran sus propuestas a través de portales electrónicos habilitados al efecto. Algunos sindicatos han reaccionado con una convocatoria de huelga para el próximo día 19 de junio.

El Decreto Ley ha sido publicado en la *Gazzetta Ufficiale* del día 24, entrando en vigor el 25. Las principales medidas son las siguientes:

Condiciones laborales de los empleados públicos

- Abolición de la posibilidad de prorrogar la prestación de servicios una vez cumplida la edad legal de jubilación, que, en la actualidad, es de 66 años para los empleados públicos y de 70 años para jueces y magistrados. A partir del 31 de octubre de este año, no será posible dicha prórroga, si bien, en atención al estado actual de las plantillas, la medida será aplicable a los jueces y magistrados a partir del 31 de diciembre de 2015.
- Según estimaciones del Gobierno, esta medida dejará vacantes 15.000 puestos de trabajo que se pretende cubrir mediante la contratación de jóvenes. Los sindicatos han mostrado su escepticismo ante este cálculo y limitan a 5.000 el número de vacantes que producirá esta medida.

- Reposición de vacantes: la reposición de las vacantes producidas por razones vegetativas (bajas o jubilaciones) se halla prácticamente congelada en la Administración italiana, con excepción de los Cuerpos de Seguridad, desde el año 2009. El Gobierno anuncia que la reposición de las vacantes se volverá a activar de manera progresiva partiendo de un 20% en el próximo año hasta llegar al 100% en el 2018.
- Movilidad: el traslado del puesto de trabajo de los empleados públicos será obligatorio, aún sin consentimiento del trabajador, cuando el nuevo puesto no diste más de 50 kilómetros del actual y respetando en su integridad la retribución del anterior puesto.
- Permisos sindicales y créditos de horas: el Gobierno ha anunciado la inmediata reducción a la mitad del número de “liberados” sindicales y de los créditos de horas para actividades sindicales que se fijaban a través de la negociación colectiva del sector. Aunque es difícil conseguir unas cifras exactas, se estima que el número de liberados sindicales en la Administración del Estado es del orden de 2.500 empleados. Los créditos de horas sindicales se calculan mediante una *ratio* según el número de empleados, a razón de 81 minutos al año por cada trabajador de la dependencia.
- Conciliación de la vida personal y laboral: se anuncian vales para que los empleados públicos puedan contratar a baby setters o cuidadores de familiares, convenios con guarderías, posibilidad de horarios flexibles y trabajo a tiempo parcial, etc.

Personal directivo de las administraciones públicas

Las medidas anunciadas, que supondrán una verdadera revolución en la designación de directivos públicos, serán, en resumen, las siguientes:

- Se encuadra a todos los dirigentes de las AAPP en una categoría única. El acceso a la misma podrá realizarse mediante concurso público o a través de una selección entre los propios funcionarios.
 Cuando el acceso se haya realizado mediante convocatoria de un concurso público, la contratación inicial se realizará por tiempo determinado, con una duración de tres años, finalizada la cual, se transformará en un contrato indeterminado tan solo si se supera un examen de confirmación.
 Se podrá acceder también a la categoría de directivo mediante el ingreso ordinario como funcionario a través de una oposición o concurso-oposición, con obligación de una formación para puestos directivos durante un período de cuatro años y posterior superación del examen correspondiente.
 La duración del nombramiento para un puesto directivo será de tres años, que se podrán renovar en función de la valoración de su desempeño por una Comisión independiente de evaluación. Si no se supera esta evaluación, el directivo pasará a situación de expectativa de un nuevo destino por un máximo de dos años, percibiendo prestaciones de desempleo, transcurridos los cuales puede ser despedido si no se le nombra para otro puesto.
 El nombramiento para un cargo directivo debe realizarse mediante convocatoria pública sobre la base de requisitos y criterios definidos previamente y aprobación definitiva por parte de una Comisión específica.
- La retribución del personal directivo será homogénea en todos los ámbitos de las AAPP. El importe variable de la retribución, que podrá ser como máximo de un 15% del total, se otorgará en función de un doble criterio: resultados obtenidos y evolución general del PIB.

Reducción de organismos públicos

- Tal como había anunciado el Gobierno Renzi, se reduce el número de Prefecturas (Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno). No se ha informado sobre el número definitivo que permanecerá. El Gobierno se ha limitado a declarar que se mantendrán las de nivel regional y las de zonas de alto nivel de criminalidad.
- Cámaras de Comercio: se reduce al 50% la contribución de las empresas a las mismas y se anuncia una redefinición de sus competencias.
- Gestión unitaria de servicios instrumentales mediante Oficinas y Servicios comunes para todas las AAPP. Se prevé, en particular, el agrupamiento en sedes compartidas de las oficinas de diversos organismos públicos, la creación de una base informática unificada y un banco único de datos para las sociedades participadas por el Estado.

Relaciones con ciudadanos

- Medidas de simplificación de los procedimientos de las AAPP. Cada ciudadano contará con un PIN único, que podrá utilizar en sus relaciones telemáticas con las AAPP. Se unifican algunos documentos, como los permisos de circulación de los vehículos, que hasta ahora eran diferentes en función de las Regiones.
- Se fija en 30 días el plazo máximo que tienen las Administraciones públicas para responder a los requerimientos de los administrados.
- A través de normas que se aprobarán próximamente, se proporcionará a los contribuyentes la recopilación de los datos fiscales a efectos de las declaraciones de impuestos y, en el futuro, se procederá a la elaboración de los borradores para dichas declaraciones.

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

La economía británica creció un 0,8% en el primer trimestre de 2014, de acuerdo con los últimos datos publicados por Office for National Statistics.

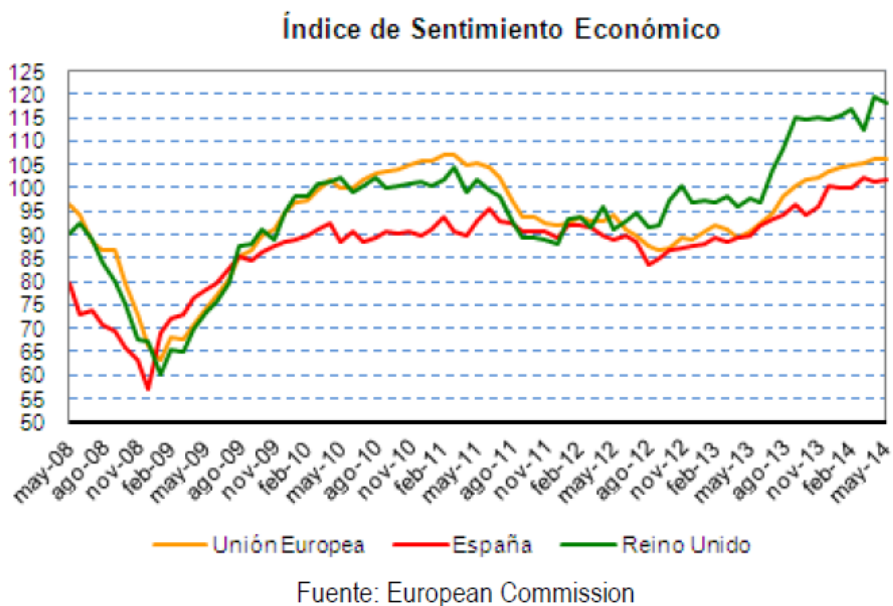
El índice de precios al consumo (CPI) ha descendido tres décimas en el mes de mayo con respecto al mes anterior, situándose en el 1,5%, debido a la caída de los costes del transporte, en especial de las tarifas aéreas. En el siguiente gráfico puede apreciarse la evolución del CPI durante los últimos 10 años.



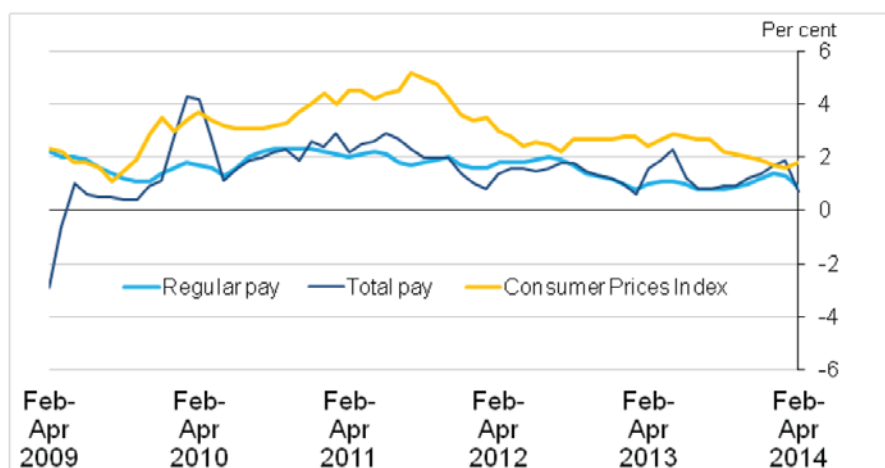
Source: Office for National Statistics

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

A continuación se muestra tabla comparativa del índice de sentimiento económico en la UE, España y Reino Unido.



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 que va de febrero-abril 2009 a febrero-abril 2014.



Source: Office for National Statistics

En abril de 2014, el salario medio total se situaba en 478 libras semanales y el salario básico en 449 libras semanales.

En el período febrero-abril 2014, el salario total de los asalariados en Reino Unido aumentó en un 0,7% con respecto al año anterior. En ese mismo período, el IPC se incrementó un 1,8%.

Apertura del Parlamento británico y discurso de la Reina

El pasado 4 de junio tuvo lugar la ceremonia de apertura del parlamento británico y el tradicional discurso de la reina en el que se presentan algunas de las propuestas del Ejecutivo para los próximos doce meses. La reina señaló que el programa legislativo del Gobierno continuará con la ejecución de su plan económico a largo plazo para construir una economía más sólida y una sociedad más justa, reduciendo el déficit público, manteniendo

los tipos de interés bajos y reduciendo los impuestos con el fin de mejorar la seguridad financiera de la población.

Entre las medidas planteadas en la sexagésima primera intervención de la Reina se destacan las siguientes:

- Incremento del límite de ingresos mínimos libre de impuestos.
- Creación de una ayuda para las parejas casadas (*married couple's allowance*).
- Proyecto de Ley para las PYMES, Empresas y Empleo (*Small Business, Enterprise and Employment Bill*):
 - Apoyo a las PYMES facilitando el acceso al crédito y reduciendo la burocracia.
 - Reducción de la demora en los tribunales laborales.
 - Mejoras en los contratos para los trabajadores peor pagados.
 - Incremento de las sanciones a las empresas que no paguen el salario mínimo.
 - Limitación de las compensaciones por despido en el sector público.
- Proyecto de Ley de Contribuciones a la Seguridad Social (*National Insurance Contributions Bill*). Pretende controlar a aquellos que eludan el pago de las contribuciones y simplificar la gestión para los trabajadores autónomos.
- Proyecto de Ley de Infraestructura (*Infrastructure Bill*), para mejorar la competitividad.
- Proyectos de Ley de Impuestos para las Pensiones y Pensiones Privadas (*Pensions Tax Bill, Private Pensions Bill*):
- Cambios en el mercado de las pensiones privadas permitiendo a los beneficiarios un mayor acceso a las mismas.
- Ampliación de los planes de ahorro.
- Proyecto de Ley de Ayuda para el Cuidado de Hijos (*Childcare Payments Bill*):
 - Apoyo a las familias en los gastos que supone el cuidado de los hijos.
 - Ampliación del período gratuito de cuidado de menores, hasta los dos años, para las familias más desfavorecidas.

Al final de su discurso, la Reina hizo referencia al próximo referéndum para votar por la independencia de Escocia, reseñando que el Gobierno seguirá con el traspaso de poderes financieros al Parlamento Escocés siempre que Escocia permanezca en el Reino Unido. También se hizo eco de la disposición del Gobierno para promover una reforma de la Unión Europea que proporcione mayor protagonismo a los estados miembros y a los parlamentos nacionales.

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política, económica y social

A menos de seis meses del final de su mandato constitucional, el presidente Traian Băsescu vive el momento más azaroso de la década en la cual, como jefe del Estado, se legitimó sobre todo por la lucha contra la corrupción. Su propio hermano Mircea protagoniza un caso de tráfico de influencias. Los fiscales anticorrupción lo acusan de haber recibido 250.000 euros a cambio de la promesa de que podría obtener una sentencia favorable en el juicio en que el hombre de negocios Sandu Anghel fue condenado por tentativa de asesinato, tras haber apuñalado a uno de sus familiares.

Anghel es también conocido por su implicación en las actividades ilegales de la mafia gitana de la región de Oltenia, en el sur del país. Sin embargo, nadie puede negar su habilidad para influir en los votos de la comunidad gitana y de insinuarse en círculos que deberían ser inaccesibles. Dos de sus nietos tienen como padrinos al ex primer ministro de los años 1991-1992, Theodor Stolojan, y al hermano del actual presidente, Mircea Băsescu, respectivamente. Aunque las pruebas sonoras, hechas públicas por la prensa, no le fueran favorables, Mircea Băsescu rechaza rotundamente todas las acusaciones. Además, niega cualquier implicación de su ilustre hermano en este asunto. A su vez, el presidente aseguró que no intervendrá ante las instituciones del Estado para proteger a su hermano.

Incluso los más encarnizados adversarios políticos de Băsescu parecen avergonzados. El primer ministro, Victor Ponta, pidió al Presidente que dimitiera para eliminar de esta forma toda sospecha de influir en la investigación.

El gabinete del líder socialdemócrata rumano Victor Ponta ha tomado últimamente una serie de medidas de carácter popular que tienen por objetivo mejorar el nivel de vida de los rumanos, la dinámica de la economía y de las inversiones. En la reunión del Gobierno desarrollada este jueves, los ministros han adoptado una ordenanza de urgencia para modificar y completar el Código fiscal que reglamenta la reducción de los préstamos de las personas físicas con salarios y pensiones de como máximo 2.200 lei.

Las cuotas mensuales de los préstamos de estas personas se podrán reducir a la mitad por un período de dos años, y el Gobierno soportará el tipo de interés adicional. A través de estas facilidades fiscales concedidas a la población que se ha endeudado se intenta aumentar los ingresos disponibles y, por lo tanto, que crezca el consumo, con efectos favorables sobre el crecimiento económico. El primer ministro Victor Ponta ha mencionado que esta medida representa el inicio de una serie entre las que está también el aumento de las pensiones y los salarios recortados en el auge de la crisis económica y el aumento a partir del 1 de julio del salario mínimo interprofesional hasta 900 lei, unos 200 euros.

Para el sector empresarial, el primer ministro ha declarado que se ha mantenido la cuota única y la bajada de los impuestos sobre el beneficio reinvertido, para que a partir del 1 de octubre se reduzca en un 5% la contribución de los empleadores a la seguridad social. La reducción de la contribución a la seguridad social está considerada una de las medidas más importantes de los últimos años. Ha sido adoptada ya por el Senado y tiene grandes posibilidades de obtener también el visto bueno de la Cámara de Diputados. Esta medida tiene por objetivo apoyar el sector empresarial, crear nuevos empleos y, si lo permiten los índices económicos, fomentar los incrementos salariales. Casualidad o no, en la misma reunión del Gobierno desarrollada este jueves, el Ejecutivo ha decidido también la fecha de las elecciones presidenciales.

La primera vuelta tendrá lugar el 2 de noviembre de 2014. Por lo demás, los partidos de la oposición opinan que estas nuevas medidas del Gobierno de Ponta se deben a las elecciones que se acercan y en las que, según los sondeos, los socialdemócratas son favoritos. Por otro lado, los sindicatos no están convencidos de que todas las medidas anunciadas contribuirán a la mejora del nivel de vida.

A partir del 1 de julio, 2.500 empleados de la Compañía Nacional de Ferrocarriles perderán su trabajo y los empleados del sistema sanitario han organizado varias protestas. Por lo tanto, el líder del Bloque Sindical Nacional, Dumitru Costin, ha declarado que la reducción de la contribución a la seguridad social desequilibrará el presupuesto de este sector. Costin se muestra escéptico ante las posibilidades de que, al reducirse la contribución a la seguridad social y, por lo tanto, al declararse numerosos empleos no registrados, aparezcan 2.000.000 de empleos de la noche a la mañana.

SEGURIDAD SOCIAL

ALEMANIA

PROYECTO DE REFORMA FINANCIERA DEL SEGURO DE ENFERMEDAD

Con el fin de mejorar la calidad de la competencia de los precios dentro del sistema del régimen general del seguro de enfermedad, el Gobierno Federal se ha propuesto modificar la financiación de las cajas de enfermedad. Como consecuencia de la reducción de la cuota al seguro de enfermedad del 15,5% al 14,6%, en 2015 los ingresos de las cajas de enfermedad, que son los organismos gestores del seguro de enfermedad, se reducirán en miles de millones de euros. Está previsto que este déficit sea cubierto a través de transferencias adicionales que tendrán que pagar los afiliados. El 5 de junio el Parlamento Federal adoptó la ley que entrará en vigor en enero de 2015.

El debate sobre el proyecto

El 4 de junio la comisión parlamentaria de Sanidad dio luz verde al proyecto de Ley sobre el desarrollo de la estructura financiera y de calidad del seguro obligatorio de enfermedad (GKV-Finanzstruktur- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetz), después de haber debatido el futuro de las cuotas, de las transferencias adicionales, así como la financiación paritaria de los gastos del seguro de enfermedad por empleadores y trabajadores, y de haber deliberado sobre cinco solicitudes de enmienda presentadas tanto por los grupos parlamentarios de la coalición gubernamental (CDU/CSU y SPD), como otra presentada por el partido La Izquierda. Algunos elementos del proyecto de reforma siguen siendo muy controvertidos.

El contenido de la reforma

Según el proyecto de Ley de reforma del seguro de enfermedad, la cuota al seguro de enfermedad bajará a partir de 2015 del 15,5 al 14,6%, congelándose la cuota que corresponde a la patronal en el 7,3%. En el futuro se suprimirá la cuota adicional de un 0,9 % que hasta ahora tienen que transferir los afiliados, así como los complementos adicionales y la compensación social a través de la financiación fiscal. A cambio, en caso de falta de solvencia las cajas de enfermedad podrán requerir de sus afiliados el pago de importes adicionales, cuyo importe dependerá de los ingresos. Los beneficiarios de prestaciones por desempleo quedarán exentos del pago de estas cuotas adicionales.

Varios expertos critican el pronóstico del Ministro de Sanidad Herman Gröhe (CDU) según el cual a partir de 2015 por lo menos 20 millones de afiliados al régimen general del seguro de enfermedad podrán contar con menos gastos que en la actualidad. Dada la debilidad estructural de ingresos del seguro de enfermedad y teniendo en cuenta que con la reforma no se superará dicha debilidad, por una parte, y por otra ante el plan de reducir transitoriamente subvención estatal del Fondo de Sanidad, los expertos ponen en tela de juicio si los afiliados llegarán a pagar realmente menos que ahora.

La Ley prevé también la creación de un Instituto para garantizar la calidad y la transparencia en el ámbito de la sanidad en forma de una fundación. Dicho instituto informará a la comisión parlamentaria de Sanidad sobre las bases científicas y metódicas de las medidas necesarias para garantizar la calidad. En base a estas informaciones se tomarán las medidas adecuadas para diagnosticar los déficits y mejorar el tratamiento médico. Aparte, el instituto contribuirá a ofrecer una mayor transparencia sobre la calidad, por ejemplo comparando los servicios ofrecidos por los hospitales. Las normas que servirán de base para el instituto de calidad entrarán a mediados de 2014.

Reacciones a la ley

La patronal habría preferido que los gastos de sanidad se desacoplen por completo de los costes salariales. Mientras que por una parte se ve beneficiada por la congelación de la cuota que le corresponde en el 7,3%, en caso de subir los salarios inferiores al tope de la base imponible para la patronal, los gastos seguirán subiendo, además de la obligación de la patronal de la continuación del pago salarial en caso de enfermedad. Las confederaciones sociales y los sindicatos, en cambio, critican que con la congelación de la cuota de la patronal se pone en cuestión el principio de la solidaridad de la financiación del seguro de enfermedad. El crecimiento previsible de los gastos de enfermedad hará inevitable una subida de las transferencias, lo que perjudicará especialmente a los afiliados. Las confederaciones sociales calculan que las cuotas subirán cada año un 0,2-0,3%, con lo que en pocos años la cuota que recae en los trabajadores podría aumentar al 10%. También hay que tener en cuenta que paralelamente suben las cuotas al seguro de dependencia, mientras que el nivel de pensiones seguirá bajando, por lo que se puede concluir que cada vez habrá más servicios que no cubran las cajas de enfermedad.

Las cajas de enfermedad han propuesto que se defina un límite máximo para las reservas del Fondo de Sanidad. Al alcanzar este límite, el superávit se transferiría a las cajas de enfermedad, que de esta forma podrían renunciar a una subida de las cuotas. El nuevo sistema permite a las cajas de enfermedad que ellas mismas definan el volumen de las cuotas y pagos transferidos por parte de los afiliados. Si la cuota del 14,6% resulta insuficiente, las cajas pueden exigir a sus afiliados el pago de importes adicionales cuyo nivel depende del nivel de ingresos del afiliado. De esta forma, en este ámbito se realiza una compensación solidaria de la financiación del seguro de enfermedad. Si una caja de enfermedad cubre un importe adicional, los afiliados tienen el derecho de rescisión extraordinaria de su contrato. De esta forma se fomenta la competencia entre las cajas por la calidad y la eficacia de las prestaciones sanitarias. Aparte, algunas cajas tienen reservas financieras considerables de las que deberán hacer uso antes de reivindicar de sus afiliados el pago de importes adicionales.

Los grupos parlamentarios de La Izquierda y Los Verdes han expresado su apoyo a algunos elementos de la nueva Ley, aunque en su conjunto la rechazan. En particular, la posición aprueba la creación del Instituto para garantizar la calidad y la transparencia en el ámbito sanitario, con la esperanza de que de esta forma los servicios hospitalarios se conviertan en más equiparables. Además, la oposición apoya el plan de ampliar los centros de asesoría independiente a pacientes (UPD). Los 21 centros hasta ahora existentes son muy frecuentados, sobre todo por vía telefónica. Asimismo la oposición aprueba las ayudas que también prevé la Ley para comadronas, siempre que estas cumplan con ciertos criterios de calidad, aunque en su caso todavía queda por solucionar el problema de los altos costes de su seguro profesional. Los puntos más controvertidos tienen que ver con la financiación paritaria del sistema de sanidad. Según la oposición, la nueva ley acaba con la financiación paritaria porque en el futuro todo incremento de las cuotas al seguro de enfermedad recaerá en los afiliados. Por esta razón, la oposición disiente de la nueva ley.

Las cajas de enfermedad registran un déficit de 270 millones

Por primera vez desde hace seis años, las cajas de enfermedad gastan más dinero que se ingresa. En el primer trimestre de este año, el déficit de las cajas que representan el organismo gestor de la seguridad obligatoria de asistencia médica se elevó a 270 millones de euros, superando los gastos de casi 51.000 millones de euros los ingresos de aproximadamente 50.700 millones de euros. No obstante, las reservas de las cajas de enfermedad siguen sumándose a más de 16.000 millones de euros, y las del Fondo sanitario a más de 13.000 millones de euros. Desde 2008, en cada trimestre los ingresos

habían superado los gastos. El Ministro Federal de Sanidad Hermann Gröhe (CDU) subraya que del déficit de hecho se han beneficiado los afiliados dado que las cajas utilizaron sus reservas para pagar primas (236 millones de euros) o facilitar servicios facultativos, por ejemplo de rehabilitación o fecundación artificial (55 millones).

LOS SINDICATOS REIVINDICAN UN NUEVO CONCEPTO DE DEPENDENCIA

Con motivo de la presentación de la primera parte del proyecto de Ley de reforma del seguro de dependencia, con la que a largo plazo el Ministerio Federal de Sanidad pretende estabilizar las cuotas a dicho seguro, así como dinamizar y ampliar sus prestaciones, los sindicatos critican que la segunda parte –en su opinión más esencial– vuelva a haber quedado postergada. Se trata de la introducción de un nuevo concepto de dependencia.

La primera parte de la reforma, que prevé un incremento de la cuota al seguro de dependencia en 0,3 puntos porcentuales (volumen financiero: 3.600 millones de euros). Además, con los recursos recaudados se creará un fondo de previsión que ayudará a estabilizar las cuotas a partir del año 2035. Las modificaciones previstas dentro del primer paquete de reformas entrarán en vigor a partir de 2015.

Proyecto de reforma del gobierno

El paquete de reformas del seguro de dependencia aprobado por el Consejo de Ministros el 28 de mayo incluye más ayudas para las personas afectadas, mejores condiciones de trabajo para el personal sanitario, más apoyo a los familiares, así como un sistema de previsión financiera para la generación de personas que actualmente tienen entre 40 y 50 años de edad. La reforma beneficiará a los cerca 2,5 millones de personas dependientes.

La Ley contempla mejoras en las prestaciones por valor de 2.400 millones de euros, así como 1.200 millones de euros para la creación del fondo de previsión. A las personas afectadas por demencia senil se destinarán otros 2.400 millones de euros.

Para financiar la reforma, que entrará en vigor a partir de 2015, la cuota al seguro de dependencia se incrementará en 0,3 puntos al 2,35% (personas sin hijos: 2,6%). De los fondos transferidos, un tercio se derivará a un fondo de reserva con el que se prevé frenar el incremento de la cuota que sería necesario a partir de 2030 debido a la evolución demográfica y la creciente cifra de personas dependientes. Hasta 2017 se prevé otro aumento de la cuota en 0,2 puntos porcentuales. Los gastos del seguro de dependencia aumentarán hasta 2017 de 24.000 a 30.000 millones de euros. El segundo paquete de reformas del seguro de dependencia se basará en una nueva definición del concepto de la dependencia, y prevé conceder más atención a enfermedades psíquicas y a la demencia senil.

Gracias a la buena situación laboral y salarial, a finales de 2013 las reservas económicas del seguro estatal de dependencia se situaron en el nivel récord en los 20 años de historia del seguro de 6.170 millones de euros. Según confirma el Ministerio de Sanidad este importe podría cubrir completamente el gasto de tres meses. El superávit anual de 2013 alcanzó 630 millones de euros. También alcanzaron valores máximos tanto los gastos (24.330 millones de euros) como los ingresos (24.960 millones). Destaca el aumento continuo del número de personas dependientes a más de 2,5 millones, así como la ampliación de las prestaciones para afectados de demencia senil. Los gastos de la asistencia residencial superaron por primera vez los 10.000 millones de euros. Las prestaciones económicas aumentaron en 600 a 5.900 millones de euros; las prestaciones en especie a 3.300 millones.

Las prestaciones antes y después de la reforma

Nivel de dependencia	Actualidad	A partir de 2015
	Importe mensual atención domiciliaria (todos los importes en euros)	
I	235	244
II	440	458
III	700	728
	Ayuda financiera adicional para personas con limitaciones graves en la vida cotidiana	
“0”	120	123
I	70	72
II	85	87
	Prestaciones en especie del cuidado en casa o parcialmente hospitalario (cuidado diario / nocturno)	
I	450	468
II	1.100	1.144
III	1.550	1.612
Casos graves	1.918	1.995
	Ayuda financiera adicional para personas con limitaciones graves en la vida cotidiana	
“0”	225	231
I	215	221
II	150	154
	Reemplazo del cuidador / cuidado de corta duración (al año)	
	Hasta 1.550	Hasta 1.612
	Prestaciones adicionales para el reposo de los cuidados domiciliarios	
Importe básico	100	104
Importe elevado	200	208
	Suplemento por persona dependiente que convive en una vivienda compartida asistida por un servicio de dependencia	
	200	205
	Suplemento para la adaptación individual de la vivienda (por cada medida)	
	Hasta 2.557	Hasta 4.000
	Material de dependencia (al mes)	
	Hasta 31	Hasta 40
	Prestaciones en especie, de cuidado hospitalario	
I	1.023	1.064
II	1.279	1.330
III	1.550	1.612
Casos graves	1.918	1.995

La posición de la confederación alemana de sindicatos “DGB”

La DGB critica que la necesidad de desarrollar un nuevo concepto de dependencia se reconoció ya hace años sin que se haya conseguido avanzar en esta materia. Sobre todo se trata de superar el perjuicio hacia las personas con limitaciones cognitivas por lo que respecta a su acceso a las prestaciones del seguro de dependencia. Durante los últimos ocho años se llevaron a cabo dos reformas del seguro de dependencia y se constituyeron dos consejos de expertos para estudiar lo que podría ser el nuevo concepto de

dependencia. No obstante, según la DGB las reformas se han limitado a dinamizar o ampliar prestaciones y servicios cuya necesidad no se descarta.

No obstante, los sindicalistas sostienen que para una gran reforma estructural hace falta un avance sustancial en el contenido del seguro de dependencia. Junto a una urgente redefinición del concepto de dependencia, la DGB reclama soluciones con miras a una financiación equilibrada, solidaria y sostenible del seguro de dependencia. Por otro lado, la DGB reconoce que el aumento en dos pasos de las cuotas en 0,5 puntos porcentuales (0,3 puntos en 2015 y 0,2 puntos previsiblemente en 2016, lo que tiene un volumen financiero de 6.000 millones de euros) pone de manifiesto la importancia de los problemas relacionados con el seguro de dependencia. No obstante, se echa de menos una respuesta contundente a la evolución demográfica, al debate sobre la falta de mano especializada de trabajo y a los retos cualitativos para el seguro de dependencia tratándose de unos temas estrechamente vinculados los unos con los otros.

La DGB exige una “hoja de ruta” concreta para introducir e implementar un nuevo concepto de dependencia lo que debería suceder ya con bastante antelación a la ampliación de los actualmente tres niveles de dependencia a cinco. Este proceso durará previsiblemente 18 meses a partir de la entrada en vigor de la ley y será acompañado por un programa de asesoramiento y evaluación. La DGB supone que el aumento de la cuota al seguro de dependencia resultará insuficiente para corresponder debidamente al nuevo concepto de dependencia.

Los planes de ampliación de los servicios y prestaciones a corto plazo

Cuando la persona encargada del cuidado de una persona dependiente en su hogar cae enferma o se ausenta por vacaciones, las cajas costearán el gasto de un reemplazo durante seis semanas (antes cuatro) con un volumen financiero de hasta 1.612 euros al año (antes 1.550 euros). Adicionalmente, se podrá emplear hasta el 50% de la suma prevista para atención hospitalaria, con lo que se invertirán en el reemplazo de cuidadores hasta 2.418 euros al año.

Se flexibilizarán los periodos de atención hospitalaria temporal. En el futuro, a los fondos previstos por este concepto se podrán añadir los fondos no empleados por los periodos de ausencia de cuidadores. Aparte, dichos periodos pueden ser prolongados por otras cuatro semanas a un máximo de ocho semanas. El volumen total para estas medidas subirá a 3.224 euros.

La atención hospitalaria parcial de día o de noche dejará de deducirse de otras prestaciones. De esta forma, los fondos previstos se abonarán adicionalmente y sin reducción además de las prestaciones en especie, en efectivo o de las prestaciones combinadas.

Hasta ahora, las personas “con limitaciones graves en la vida cotidiana” –en particular de personas con demencia senil – podrán percibir asistencia adicional por importe de entre 100 a 200 euros al mes en sus diferentes modalidades. También se financiarán trabajos de cuidado o servicios de asistencia para personas dependientes cuando estos supongan una ayuda para la persona principalmente encargada del cuidado de una persona dependiente. Entre estas posibilidades de asistencia o ayuda a cuidadores cuentan medidas de apoyo para organizar la jornada o ayudas individuales. A partir de 2015 también tendrán derecho a esta prestación otras personas sin limitaciones graves en la vida cotidiana, aunque sólo hasta un límite de 104 euros al mes.

Se prevén más ayudas para personas físicamente no dependientes, pero con limitaciones graves en la vida cotidiana. Comprenden también la atención hospitalaria temporal así como, hasta 231 euros al mes, los servicios de atención de día o de noche. También percibirán un suplemento de vivienda compartida si conviven con otras personas dependientes en una residencia o vivienda asistida.

Mejorará el fomento de las viviendas compartidas asistidas. La adaptación de la vivienda a las necesidades de las personas dependientes se subvencionará con hasta 10.000 euros. Este importe también podrá solicitarse si la reconstrucción o adaptación de la vivienda ha tenido lugar antes de que sus habitantes la hayan ocupado. El pago de la ayuda se extiende a más allá de 2015, en contra de las primeras previsiones.

La evaluación de la confederación alemana de sindicatos

La DGB aprueba las mejoras de los servicios ambulatorios y la ampliación de las prestaciones para personas dependientes y en particular, afectadas por demencia senil. Sostiene que la flexibilización, junto con la extensión de los servicios, contribuirá a una estabilización del cuidado domiciliario, suponiendo una descarga para los familiares cuidadores.

De esta forma, las personas dependientes, sus familiares y los servicios ambulatorios de dependencia tienen un marco de maniobra más amplio para organizar las ayudas. La DGB considera que la ampliación del derecho a prestaciones para personas con limitaciones graves e irreparables en la vida cotidiana es un primer paso sumamente importante que deberá continuarse, por ejemplo con el aumento de las prestaciones en especie así como del derecho al cuidado hospitalario parcial diario o nocturno.

Los cuidadores de dependencia como mano de obra cualificada

Teniendo en cuenta los planes de ampliación de las ofertas de atención y cuidado para todas las personas dependientes en el ámbito hospitalario o semihospitalario, con una relación de personal de 1:20 (antes: 1:24), se prevé aumentar la cifra de cuidadores adicionales para personas dependientes en residencias especializadas a 45.000. En este contexto, la DGB pone en tela de juicio las estrategias para reducir la falta de mano especializada para este sector profesional. Asimismo echa en menos soluciones eficaces para mejorar la situación laboral y salarial de los trabajadores del sector de dependencia.

En la actualidad, muchos cuidadores se quejan de exceso de trabajo, estrés, dumping salarial y la falta de tiempo para los diversos pasos del trabajo. Teniendo en cuenta esta situación, la contratación de mano de obra especializada en el extranjero no puede ser la solución. Más bien se trata de una mejora general para el trabajo de los cuidadores profesionales así como inversiones concretas en la formación profesional de cuidado que debería ser gratuita en todos los estados federados de Alemania.

BÉLGICA

INFORME DE LA COMISIÓN PARA LA REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN²

En el mes de abril de 2013 se constituyó, a instancias del Gobierno belga, la Comisión de Reforma de las Pensiones 2020-2014. Integrada por 12 expertos, el objetivo de la comisión consistía en elaborar propuestas de reforma del actual sistema de pensiones de jubilación con el fin de garantizar la sostenibilidad social y financiera de los regímenes que en él se integran (trabajadores por cuenta ajena, autónomos y funcionarios).

Puntos de partida

1. El sistema de pensiones como contrato social

El sistema de pensiones debe ser entendido, según el criterio de los expertos, como un contrato social basado en tres valores: la solidaridad, la responsabilidad individual y el equilibrio intergeneracional. La solidaridad significa tener en cuenta que no todas las personas tienen las mismas capacidades contributivas como consecuencia de sus circunstancias personales. La responsabilidad individual de cada persona supone la existencia de una relación directa entre el esfuerzo desarrollado en su vida laboral y el importe de la pensión que reciba al final de la misma. Por último, el equilibrio intergeneracional implica que todo sistema de pensiones debe ser sostenible siempre desde un punto de vista financiero, de tal manera que el coste actual de las pensiones no sea trasladado a las generaciones futuras. El equilibrio intergeneracional también significa que el sistema debe ser sostenible socialmente, es decir, que pueda garantizar el cobro de una pensión a las generaciones futuras.

2. Evaluación del sistema de pensiones actual

La Comisión ha evaluado el sistema actual en función de cuatro criterios: su significado social, su sostenibilidad financiera, su coherencia/transparencia y su legitimidad.

Para evaluar el significado social del sistema se han utilizado dos parámetros: la tasa de sustitución de la pensión y el denominado "benefit ratio". Por tasa de sustitución se entiende la relación entre el importe de la pensión en el momento de su concesión y el importe de los ingresos que se recibían por el beneficiario justo antes de convertirse en pensionista. Por "benefit ratio" se entiende la relación existente entre el importe de la pensión media de todos los jubilados y el importe de los ingresos profesionales medios de todos los activos. Actualmente, la tasa de sustitución es mejor en el caso de los trabajadores con salarios más bajos que en el de los que tienen salarios más elevados. En cuanto a los autónomos, en comparación con los ingresos que declaran a Hacienda, su tasa de sustitución individual es elevada. Por lo que afecta a los funcionarios, su tasa de sustitución es más alta que la de los asalariados del sector privado y la del personal contratado del sector público. Por lo que se refiere al "benefit ratio", en el colectivo de los asalariados por cuenta ajena y autónomos aumenta hasta el año 2020 y empieza a reducirse a partir de ese momento. No ocurre lo mismo con los funcionarios, cuyo "benefit ratio" continúa mejorando a partir del citado año, lo que supone que la diferencia entre las pensiones del sector público y del sector privado tenderá a incrementarse.

² Fuente: Servicio Público Federal de Seguridad Social

Por lo que se refiere a la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, la comisión entiende que la misma debe ir de la mano de la sostenibilidad social. En este sentido, sostenibilidad financiera significa el mantenimiento duradero de una relación socialmente adecuada entre los ingresos de los jubilados y los de los activos en escenarios parcialmente imprevisibles, tales como el crecimiento económico y la evolución demográfica. El mantenimiento duradero de la anterior relación debe ser posible sin un aumento sistemático de las cotizaciones basadas en los ingresos del trabajo de los activos o, dicho de otra manera, debe darse prioridad a una estrategia de financiación diferente.

Desde el punto de vista de la coherencia, la comisión estima que el actual sistema de pensiones no se ha adaptado suficientemente a los cambios que ha experimentado la sociedad, tales como la generalización de los modelos de dobles ingresos, la movilidad profesional o la diversidad creciente de los lazos familiares. En términos de transparencia, resulta especialmente criticable la complejidad de la normativa aplicable a los sistemas de jubilación vigentes, lo que les hace imprevisibles para los ciudadanos en cuanto al importe de su pensión futura y difíciles de gestionar para las propias administraciones.

Por último, la legitimidad del actual sistema está directamente relacionada con su aceptación social. Desde este punto de vista, es difícil aceptar socialmente la existencia de múltiples diferencias, tanto entre los diversos regímenes como dentro de cada uno de ellos, lo cual no se justifica de manera objetiva. Todo ello unido al hecho de que no siempre está claramente definida la correlación entre el esfuerzo realizado a lo largo de la vida profesional (contribución individual al sistema) y el retorno recibido en forma de pensión de jubilación.

3. ¿Por qué una reforma del sistema de pensiones de jubilación?

El Gobierno del primer ministro Di Rupo ha introducido numerosas modificaciones en el sistema belga de pensiones: condiciones más estrictas de edad y de duración de la carrera profesional para el acceso a la pensión, reforma del bono de pensión, adaptaciones en el cálculo de la pensión de los funcionarios, reforma de las pensiones de supervivencia, medidas aplicables al desempleo con complemento de empresa, armonización de las pensiones complementarias de obreros y empleados, etc. Sin embargo, a pesar de estas reformas, subsisten muchas interrogantes sobre el futuro del sistema belga de pensiones. Los expertos manifiestan que si no se introducen cambios estructurales, el sistema de pensiones no es sostenible financieramente. La comisión enumera en su informe diez ejes sobre los que debe basarse la reforma de los tres regímenes legales de pensiones:

- El sistema debe ser transparente, es decir, toda persona debe poder seguir el estado de su futura pensión de jubilación año tras año.
- La significación social y la sostenibilidad financiera del sistema, en los términos antes señalados, debe ser objeto de un seguimiento permanente, de manera que si los objetivos previstos no son alcanzados deben adoptarse de forma automática las correcciones oportunas.
- Los equilibrios necesarios para garantizar la viabilidad del sistema deben responder a reglas de juego fijadas previamente.
- El nivel de las pensiones debe mantenerse gracias a la prolongación de las carreras profesionales (periodos de carencia). Asimismo, debe priorizarse la prestación de trabajo efectivo frente a otros periodos asimilados al trabajo cuando se definan las condiciones de acceso a pensiones anticipadas.
- Las condiciones de duración de la carrera profesional y de edad para acceder a la jubilación deben equipararse lo más posible en los tres regímenes (asalariados, autónomos y funcionarios), de manera que cualquiera diferencia de trato pueda justificarse de manera objetiva.

- El cálculo de la pensión debe basarse en los ingresos obtenidos a lo largo de toda la carrera profesional (introduciendo un principio de actualización) y no sólo únicamente durante los últimos años.
- Por lo que se refiere a la edad de la jubilación, debe dejarse una cierta libertad de elección. En caso de pensión anticipada, se deben combinar mecanismos que tengan en cuenta no sólo la edad, sino también la duración de la carrera profesional. También debe ser posible disfrutar de una pensión parcial.
- La protección mínima de los pensionistas debe ser mejorada y debe guardar una proporción directa con la duración y la intensidad del trabajo prestado a lo largo de su carrera profesional.
- Los aspectos relativos a las circunstancias familiares (casado, soltero, divorciado, pareja de hecho) que se aplican en los regímenes de pensiones deben ser modernizados y uniformados.
- Debe introducirse un vínculo más intenso entre prestación de trabajo efectivo e importe de la pensión de jubilación, lo que no significa rechazar de plano la existencia de periodos asimilados al trabajo (desempleo involuntario, enfermedad o invalidez, permiso de maternidad, etc.).

Principios para un nuevo sistema legal de pensiones basado en el reparto

La comisión de expertos ha enumerado 10 principios que debería cumplir el nuevo sistema de pensiones:

1. Seguridad, mecanismos de adaptación y objetivos: un tríptico

El sistema de pensiones debe ofrecer a las personas una seguridad suficiente, tanto a los trabajadores actuales y futuros como a los pensionistas actuales y futuros. Para que el sistema pueda ofrecer seguridad debe ser sostenible financieramente, lo que supone la necesidad de introducir adaptaciones en función de la evolución económica y demográfica de la sociedad. El mayor nivel de seguridad se obtiene cuando está legalmente previsto que los mecanismos de adaptación funcionen de manera automática. Sin embargo, en la medida en que los mecanismos de adaptación no pueden ser totalmente automáticos, deben fijarse reglas que permitan tomar decisiones y orientar el contenido de las mismas. Pero es absolutamente imprescindible que los mecanismos de adaptación estén integrados en el sistema de pensiones para permitir obtener el mayor nivel de seguridad posible en el futuro.

La existencia de mecanismos de adaptación integrados en el sistema no impide ofrecer a las personas determinadas garantías relacionadas con los importes de las pensiones y las contribuciones de los trabajadores en activo. Estas garantías se encuentran vinculadas a una serie de objetivos que deben orientar el contenido de la política de las pensiones: a) la relación global entre el importe medio de las pensiones individuales y los ingresos medios de los activos: esta relación debe situarse de forma duradera dentro de una determinada horquilla; b) el sistema debe ofrecer una protección mínima sólida; c) el nivel de las contribuciones de los activos debe mantenerse dentro de una determinada horquilla; d) etc.

2. Seguimiento y control de los objetivos e implicación de los agentes sociales

La credibilidad del sistema de pensiones exige un seguimiento permanente del cumplimiento de los objetivos previstos. El mecanismo de seguimiento debe cumplir tres requisitos: a) medir a través de indicadores los resultados obtenidos; b) tomar medidas de corrección cuando se observen incumplimientos de los objetivos; y c) prever mecanismos de adaptación automáticos para mantener el equilibrio financiero del sistema. La puesta en práctica de todo lo anterior exige la implicación y el consenso de los agentes sociales, que

deberán estar representados en las instancias oportunas (comité nacional de pensiones, etc.).

3. Reparto basado en un sistema de puntos

El nuevo sistema propuesto por la comisión de expertos para el cálculo de la pensión es sencillo: durante su carrera profesional las personas acumulan puntos para su pensión en una cuenta individual. El total de los puntos se convierte en euros en el momento del reconocimiento de la pensión. Si un trabajador ha recibido en un año determinado unos ingresos equivalentes a los ingresos medios de los trabajadores asalariados, recibirá un punto en su cuenta personal. Si los ingresos obtenidos son menores o mayores que los ingresos medios, recibirá menos o más puntos al año. Existe, por lo tanto, una relación directa entre el número de puntos adquiridos y el nivel de ingresos a lo largo de la carrera profesional. Por lo tanto, el número de puntos y el futuro importe de la pensión se desvincula totalmente de las cotizaciones realizadas o de los impuestos pagados. Los puntos pueden obtenerse también durante periodos de inactividad asimilados a periodos trabajados.

La relación entre el número de puntos obtenidos y el importe de la pensión se determina por tres factores: a) el valor de un punto en el momento de reconocimiento de la pensión; b) la aplicación de correcciones en función de la edad a la que se solicita la pensión; y c) la aplicación de adaptaciones posteriores del importe de la pensión en función de la evolución del IPC.

4. Flexibilidad, pensión a tiempo parcial y trabajos penosos

Un régimen flexible de jubilación debe permitir a los trabajadores optar por una jubilación anticipada, lo que tendrá efectos en el importe de la pensión reconocida. El acceso a una jubilación anticipada debe estar sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones. La duración de la carrera profesional es el criterio más equitativo para determinar el acceso a la jubilación anticipada, aunque debe establecerse una edad mínima de acceso.

Asimismo, debe preverse la posibilidad de acceder a una pensión de jubilación a tiempo parcial a partir de la edad a la que se puede tener derecho a una jubilación anticipada. Esto significa la posibilidad de cobrar una pensión y continuar trabajando y generando derechos de pensión complementarios. La pensión a tiempo parcial no sólo mejora la flexibilidad del sistema de pensiones, sino que puede contribuir a mejorar la tasa de empleo.

Además, determinados trabajos prestados en condiciones objetivamente penosas deben ser objeto de un tratamiento diferenciado, que podrá realizarse a través de una mejora de los puntos atribuidos.

5. Pensiones mínimas

Es necesario modificar y simplificar las reglas que se refieren a las pensiones mínimas del sistema actual (existen seis regímenes de pensiones mínimas para los trabajadores por cuenta ajena y autónomos). Las reglas vigentes deben sustituirse por la garantía de un número mínimo de puntos para el reconocimiento de la pensión. Este número mínimo de puntos se calcula en función del número de días a tiempo completo (de trabajo o asimilados) a lo largo de la carrera profesional

Pensiones máximas en función de la evolución general de los ingresos

La comisión estima que debe mantenerse, para el cálculo de la pensión de los trabajadores asalariados y autónomos, una cuantía máxima por año, que debe ser proporcional al

número de días trabajados a tiempo completo. Al mismo tiempo, las pensiones máximas deben seguir la evolución de los ingresos profesionales medios que sirven de base para el cálculo del valor de cada punto, de tal manera que se evite una devaluación de los máximos aplicables.

6. Modernización de la dimensión familiar del sistema de pensiones

En la actualidad, la dimensión familiar del sistema reposa sobre un modelo de matrimonios duraderos en los que solo trabajaba el marido, lo que da lugar a situaciones injustas. Además, discrimina a los hogares en los que trabajan los dos cónyuges y desincentiva la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Tampoco ofrece ninguna protección en los casos de cohabitación legal y el tratamiento de la viudedad es inequitativa entre los diferentes regímenes.

Esta situación debe cambiar, aunque hay que mantener la dimensión familiar en la regulación de las pensiones de jubilación. Esta dimensión tiene que ser modernizada, creándose un equilibrio entre la responsabilidad individual, la solidaridad en el seno de los hogares (intrafamiliar) y la solidaridad en el seno de la sociedad (interfamiliar). En este contexto, la cohabitación legal debe recibir el mismo tratamiento que el matrimonio sobre la base de constituir una relación afectiva duradera con reparto de gastos.

7. Periodos asimilados

La asimilación es una característica esencial de un sistema solidario de pensiones. Significa que los puntos pueden adquirirse durante periodos en los que no se ha realizado trabajo efectivo: situaciones de desempleo, situaciones de incapacidad laboral involuntaria, permisos de maternidad, etc. En la actualidad, los periodos asimilados de inactividad tienen como efecto que las carreras profesionales se prolongan sin prestación efectiva de trabajo, pero con consecuencias positivas en el cálculo de la pensión. La comisión de expertos es partidaria de introducir determinadas limitaciones a las asimilaciones actuales (por ejemplo, en el caso de la interrupción voluntaria de la carrera profesional), pero sin comprometer en absoluto los principios en los que se fundamentan.

8. Actualización de los salarios anteriores para el cálculo de la pensión y el vínculo de la pensión con el bienestar de vida

El sistema de pensiones debe incorporar dos principios. El primero, la actualización de los salarios percibidos durante la vida laboral, se refiere al cálculo de la pensión en el momento de su reconocimiento. El segundo, la relación de la pensión con el bienestar, se refiere a la evolución de la cuantía de la pensión a partir de su concesión. Por lo que se refiere al vínculo con el bienestar, este constituye un estabilizador automático en caso de envejecimiento de la población jubilada. A este respecto, la comisión estima que es deseable implantar un sistema claro, simple y automático de relación entre bienestar y pensiones de jubilación en curso. Lo mejor es utilizar un criterio que sea determinado de forma estructural y que garantice a los jubilados el nivel de su pensión para el resto de su vida.

9. Convergencia de los regímenes de pensiones

Las reformas que deben introducirse en cada uno de los regímenes de pensiones (asalariados, autónomos y funcionarios) no significa su integración en uno solo, sino su convergencia. Esta convergencia se refiere a diversos aspectos: un contenido uniforme de las condiciones de carrera para el acceso a la pensión, un tratamiento idéntico de los

periodos asimilados al trabajo, la actualización de los salarios anteriores para el cálculo de la pensión, la dimensión familiar de las pensiones, etc.

Condiciones relativas a la financiación y al empleo

El baby-boom hará sentir sus efectos a corto plazo. Por lo tanto, es preciso acometer las reformas necesarias cuanto antes. Al mismo tiempo, la necesidad de disponer de una financiación complementaria es inevitable tanto a corto como a medio plazo. Es necesario que esto se haga de la manera más equitativa y más eficaz posible desde el punto de vista económico. La comisión estima que, a estos efectos, deben buscarse fuentes de financiación que no se basen exclusivamente en las rentas del trabajo. Junto con la adopción de medidas que reduzcan los gastos en materia de pensiones y obtengan fuentes de financiación complementarias, el aumento de la tasa de empleo constituye la clave del éxito. Las políticas de pensiones y de empleo son complementarias e interdependientes, de manera que el éxito de una de ellas determina el de la otra.

Transición hacia un nuevo sistema de pensiones

El reto que se afronta es el de adoptar cuanto antes las medidas necesarias a fin de poner en marcha la reforma del sistema actual. Para afrontar este desafío deben cumplirse tres condiciones: la primera, decidir sobre el conjunto de la reforma y concluirla en una sola legislatura; la segunda, constituir de forma inmediata un Comité Nacional de Pensiones y un Centro de Expertos de Pensiones como órganos de decisión y de apoyo técnico; y la tercera, las administraciones públicas afectadas por las reformas deberían poner en marcha lo antes posible los sistemas y aplicaciones informáticos necesarios para poner en funcionamiento un sistema de puntos transparente.

ITALIA

INFORME ANUAL DEL INPS SOBRE 2013

El Comisario extraordinario del INPS, Vittorio Conti, ha presentado ante la Cámara de Diputados el Informe anual 2013 sobre cuentas del Instituto italiano de Previsión Social.

El año pasado, gracias a la entrada en vigor de la Ley Fornero de reforma de las pensiones, con la elevación de la edad de jubilación, ha habido un recorte drástico en el número de nuevas prestaciones de jubilación, pero la oleada de desempleo que sigue atravesando el país ha disparado el gasto en “amortiguadores sociales” (desempleo)

Entre 2009 y 2013 se han autorizado, como media, mil millones de horas de “cassa integrazione” al año, mientras que en 2007 fueron sólo 184 millones de horas. Entre 2012 y 2013 han desaparecido 54.000 empresas con empleados, perdiéndose casi medio millón de puestos de trabajo, y un millón y medio de trabajadores han vivido gracias a las prestaciones de “mobilità”, desempleo, ASPI y mini-ASPI. En los cinco últimos años se ha triplicado el número de empresas que han pedido y obtenido del INPS aplazamiento del pago de las cotizaciones: actualmente son 44.000, por un total de 1.300 millones de euros “suspendidos”.

Esta es la tendencia en el capítulo asistencial. Pasando a las pensiones liquidadas, el informe señala, en cambio, el efecto que la reforma Fornero ha producido en las cuentas: aparte del drama de los “esodati”, respecto al 2012 han disminuido las nuevas pensiones liquidadas, tanto las de “antigüedad” como las de vejez (-49% y -50% en el sector privado; -32% y -57% en el público). El INPS cada mes paga 21 millones de pensiones destinadas a 15,8 millones de ciudadanos, pero el 43% de ellos cobra menos de mil euros brutos al mes. De ellos, 2 millones viven con menos de 500 euros mensuales y 1 millón doscientos mil no superan los 209 euros. Por otra parte, más de 4 millones de italianos perciben una pensión entre los 1.000 y los 1.500 euros mensuales y 2,4 millones entre 1.500 y 2.000. Por encima de los 2.000 euros brutos está el restante 16% de los titulares, unos dos millones y medio de pensionistas.

Los ingresos del Instituto ascendieron a 396.821 millones de euros y los gastos fueron 406.696 millones de euros, resultando un saldo negativo de 9.875 millones de euros. El desequilibrio financiero se debe en gran parte a la adscripción de la Mutua de funcionarios al INPS en 2013. El patrimonio neto del INPS al final del ejercicio 2013 era de 7.500 millones de euros, frente a los 21.900 millones de finales de 2012. sin embargo, en 2014 el patrimonio ascenderá a 29.200 millones de euros por la compensación de los anticipos a la Mutua de funcionarios, según establece una ley de finales de 2013. El gasto en pensiones ascendió a 266.887 millones de euros, con un aumento del 2,1% respecto a los 261.487 del 2012.

La proporción entre contribuyentes y pensionistas ha pasado de 129,1 en 2012 a 126,4 en 2013.

PAÍSES BAJOS

ACTUALIZACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL Y DE LA PENSIÓN GENERAL DE VEJEZ³

Salario mínimo legal

A partir del 1 de julio de 2014 entrará en vigor la actualización del salario mínimo legal, cuyo importe, en los Países Bajos, depende de la edad. El gobierno holandés lo actualiza dos veces al año, a 1 de enero y a 1 de julio.

Según ha comunicado el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, el aumento del salario mínimo legal con la nueva actualización es de 10 euros para las personas mayores de 23 años.

A partir del 1 de julio de 2014, los nuevos importes de salario mínimo legal serán los siguientes:

Edad	Por mes, en euros	Por semana, en euros	Por día, en euros
23 años o mayor	1.495,20	345,05	69,01
22 años	1.270,90	293,30	58,66
21 años	1.084,00	250,15	50,03
20 años	919,55	212,20	42,44
19 años	785,00	181,15	36,23
18 años	680,30	157,00	31,40
17 años	590,60	136,30	27,26
16 años	515,85	119,05	23,81
15 años	448,55	103,50	20,70

El importe del salario mínimo legal se aplica a una semana de trabajo a tiempo completo

La ley no determina el número de horas de una semana de trabajo a tiempo completo, pero en la práctica una semana a tiempo completo suele ser de 36, 38 o 40 horas por semana.

Del salario mínimo legal, el empleador deduce el importe de impuestos y contribuciones sociales.

Pensión general de vejez

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

Importes de AOW del 1 de julio de 2014

Composición familiar	AOW	Vacaciones
Soltero	1.104,95	70,87
Padre soltero con hijo menor		

³ Fuente: SZW, Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, junio de 2014 SVB. Banco de los Seguros Sociales, junio de 2014

de 18 años	1.395,13	91,11
Casado/conviviente (por persona)	762,88	50,61
Casado/conviviente, con complemento máximo permitido, pareja menor de 65 años	1.500,64	101,22

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

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

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

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

LA BRECHA ENTRE LAS PENSIONES DE HOMBRES Y MUJERES AÚN ES GRANDE⁴

En el periodo comprendido entre los años 2000 y 2012 ha aumentado el porcentaje de mujeres mayores de 65 años con pensión complementaria. Sin embargo, este porcentaje aún sigue siendo muy inferior al de los hombres. Además, las mujeres perciben, en promedio, la mitad de importe de pensión complementaria que perciben los hombres.

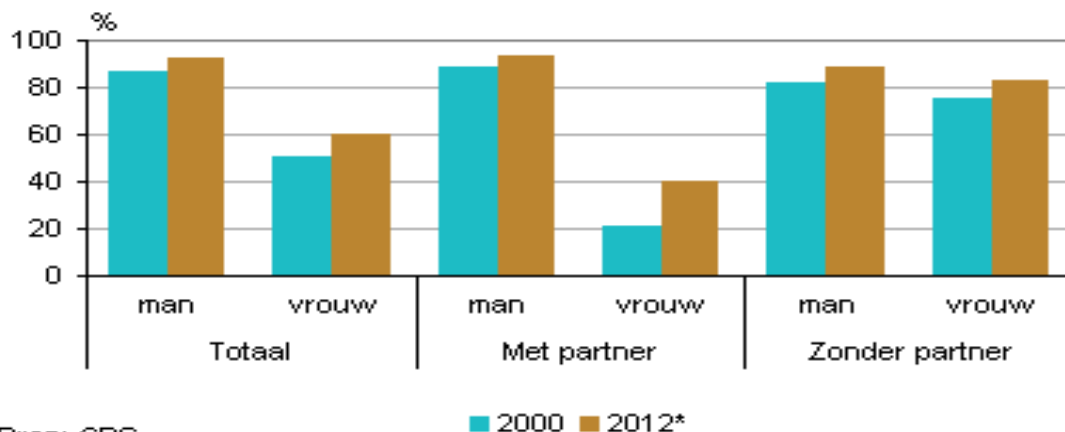
No obstante, cada vez hay más mujeres que perciben una pensión complementaria. En el año 2000, hubo un 50% de mujeres que percibía una pensión complementaria a la pensión estatal de vejez, AOW. En 2012, este porcentaje se elevó al 60%. Entre los hombres el porcentaje se elevó al 92% en 2012.

Sobre todo es relativamente pequeña la proporción de mujeres casadas o emparejadas que perciben una pensión complementaria de vejez. No obstante, en los últimos doce años este porcentaje se ha duplicado, pasando del 20% a más del 40%.

Entre las mujeres solteras, en 2012 un 82% percibió una pensión complementaria de vejez, esto no siempre se debe a que sean pensiones que han generado ellas mismas, sino que a menudo se debe de viudedad u orfandad.

Mayores de 65 años con una pensión complementaria

⁴Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística, junio de 2014



Leyenda:

Man = Hombre

Vrouw = Mujer

Totaal = Total

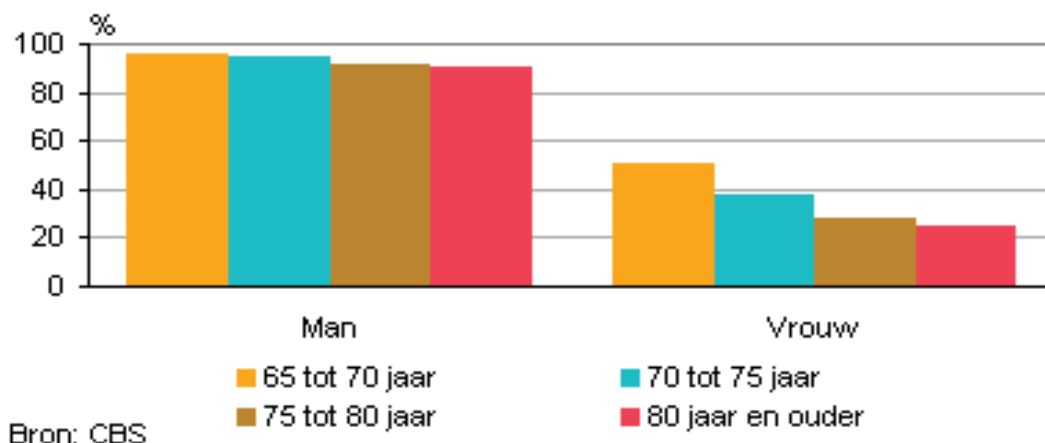
Met partner = Con pareja

Zonder partner = Sin pareja

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Las generaciones jóvenes de mujeres con mayor frecuencia tienen pensión complementaria. Esto se debe al aumento de empleo de las generaciones más jóvenes. Así, entre las mujeres que tienen pareja y cuya edad oscila entre los 75 y los 80 años, sólo un 28% tiene una pensión complementaria. En la generación con diez años menos, el porcentaje se eleva al 50%

Pensión complementaria en mayores de 65 años por edad, en 2012.



Leyenda:

Man = Hombre

Vrouw = Mujer

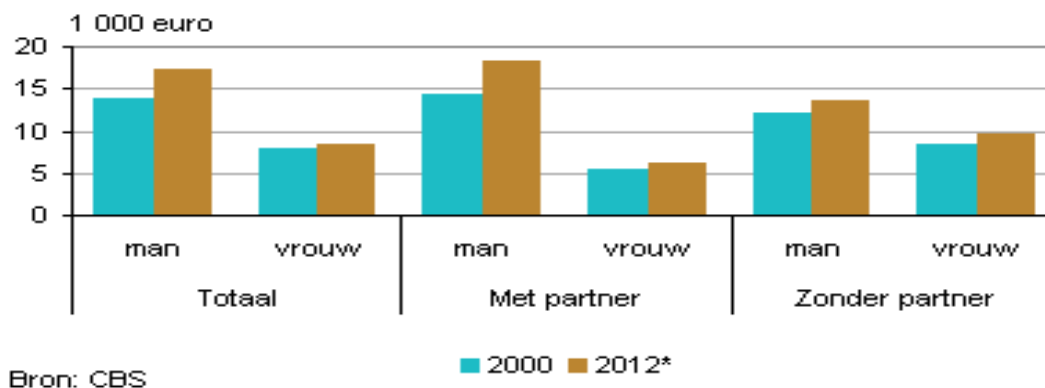
Tot.... Jaar = Hasta años

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Los derechos de pensión son significativamente más bajos en las mujeres que en los hombres. Cuando las mujeres perciben una pensión complementaria, su importe, en promedio, es muy inferior al de los hombres: 8.400 euros frente a 17.300 euros en 2012.

La diferencia es mucho mayor entre mayores de 65 años con pareja. En este grupo, además, la brecha ha crecido en 2012.

Media de pensión complementaria en mayores de 65 años, bruto por año



Leyenda:

Man = Hombre

Vrouw = Mujer

Totaal = Total

Met partner = Con pareja

Zonder partner = Sin pareja

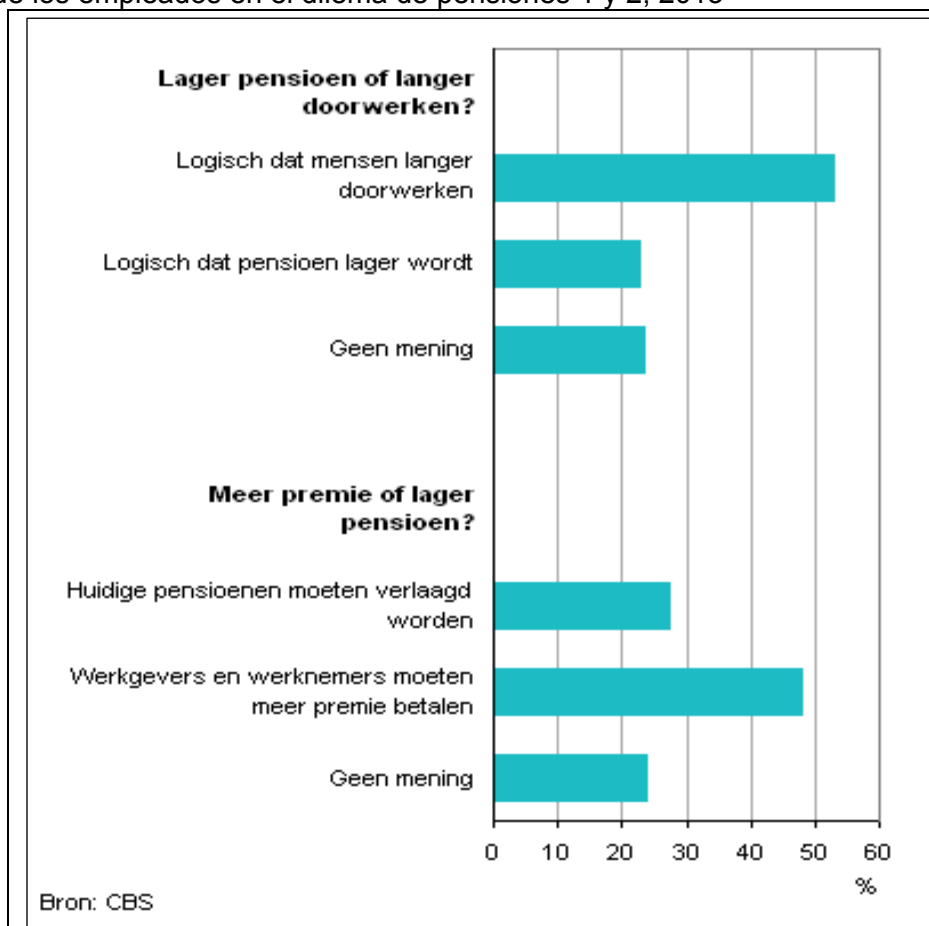
Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

LOS ASALARIADOS ELIGEN SEGURIDAD CUANDO SE TRATA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN⁵

Los asalariados que generan una pensión complementaria de vejez a través de su empresa eligen prioritariamente tener seguridad financiera en su vejez. La mayoría no quieren un importe inferior de pensión de jubilación, incluso aunque ello suponga tener que trabajar durante más tiempo, o tener que pagar una prima de pensión más elevada.

A través de cuatro alternativas, la Oficina Central de Estadística ha investigado cómo piensan, respecto de la problemática de la pensión, los asalariados que generan una pensión complementaria a través de su empresario. Del estudio ha resultado que más de la mitad de los asalariados considera lógico que los empleados tengan que trabajar durante más tiempo para que el actual sistema de pensiones sea pagable. Esta elección, a menudo, se justifica con el argumento de que la gente se mantiene joven y saludable durante más tiempo. Por el contrario, una cuarta parte de los encuestados consideran más justo que disminuya el importe de las pensiones. Muchos de ellos no ven lógico ni realista que la gente siga trabajando durante más tiempo.

Opinión de los empleados en el dilema de pensiones 1 y 2, 2013



Leyenda:

Lager pensioen of Langer doorwerken? = ¿Menos pensión o trabajar durante más tiempo?

Logisch dat mensen Langer doorwerken = Es lógico que la gente trabaje durante más tiempo

Logisch dat pensioen lager wordt = Es lógico que la pensión sea más baja

Geen mening = No opina

Meer premie of lager pensioen = Cuota más elevada o menor pensión

⁵

Fuente: CBS Oficina Central de Estadística, junio de 2014.

Huidige pensioen moeten verlaagd worden = las pensiones actuales deben reducirse

Werkgever en werknemers moeten meer premie betalen = Empresarios y trabajadores deben pagar mayor cuota de jubilación

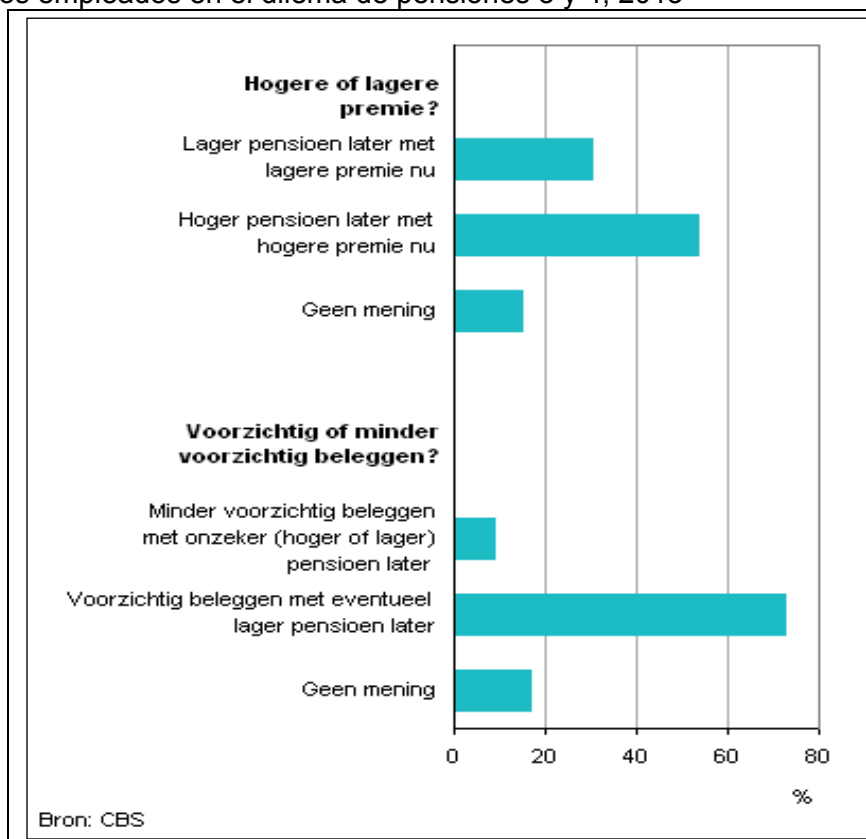
Geen mening = No opina

Bron: CBS = Fuente: CBS

Ante el dilema de elegir entre un menor importe de pensión de jubilación o una cuota de pensión más elevada porque los fondos de pensiones no tienen suficiente dinero, la mayoría elige la segunda opción. Solo una proporción relativamente baja, una pequeña proporción, 28%, se decanta por una reducción del importe de la pensión si no hay suficiente dinero para pagar todas las pensiones.

La opción de aumentar la prima de jubilación a empresarios y empleados cuenta con el apoyo de casi la mitad de los encuestados. La mayoría elige pagar una prima más alta ahora y recibir luego mayor importe de pensión. Su argumento para elegir esta opción es que consideran importante poder mantener su nivel de vida y ser capaces de poder adquirir las cosas que les apetezcan.

Opini3n de los empleados en el dilema de pensiones 3 y 4, 2013



Leyenda:

Hogere o lagere pensioen = Pensión más alta o más baja

Lagere pensioen later met lagere premie nu = Pensión más baja después con una prima actual inferior

Hoger pensioen later met hogere premie nu = Pensión mayor en el futuro con una prima actual superior

Voorzichtig of minder voorzichtig beleggen? = ¿Inversión más o menos segura?

Minder voorzichtig beleggen met onzekere (hoger of lager) pensioen later = Inversión menos segura con una pensión insegura (más alta o más baja) después

Voorzichtig beleggen met eventueel lager pensioen later = Inversión segura con una pensión futura eventualmente más baja

Geen mening = No opina

Bron: CBS = Fuente: CBS

No se quiere riesgos respecto de la pensión de vejez. La gran mayoría, un 73% está a favor de un esquema de inversión segura en los fondos que contribuyen a la generación de estas pensiones y solo un 9% está a favor de las inversiones de riesgo

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

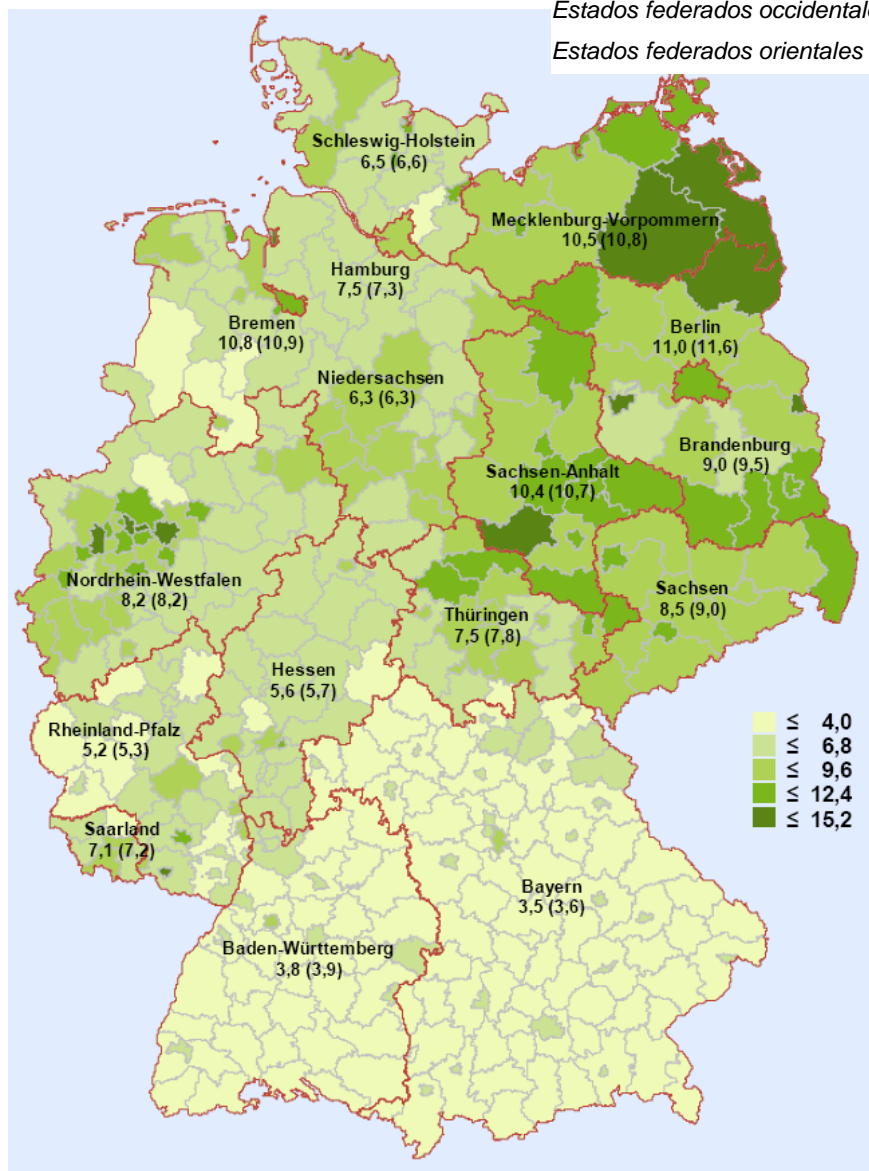
ALEMANIA

JUNIO 2014: MEJORA EL MERCADO LABORAL

La situación del mercado laboral alemán mejoró ligeramente en junio con un descenso de la cifra de desempleados en 49.000 a 2.833.000, 32.000 menos que en junio de 2013. Según ha comunicado hoy la Agencia Federal de Empleo, la cuota de desempleo bajó así 0,1 puntos porcentuales al 6,5%. En cifras desestacionalizadas el desempleo aumentó incluso en 9.000 personas. El presidente de la Agencia, Frank-Jürgen Weise, ha declarado que la reducción de la cifra de desempleados ha sido menor que en otros años debido a que en invierno el desempleo no aumentó de forma considerable gracias a las buenas condiciones climáticas.

Los expertos no creen que la reducción del desempleo vaya a ser llamativa en los próximos meses, ya que el mercado laboral alemán es muy robusto. Sí esperan no obstante que aumente la creación de empleo. Las empresas se muestran optimistas y se prevé un aumento de la necesidad de mano de obra. De hecho, el índice de empleo de la Agencia, BA-X, registró en junio un aumento de tres puntos a 153. Casi tres cuartas partes de las empresas necesitan más personal que hace un año. También ha aumentado la demanda en el trabajo temporal; en la actualidad un 29% de las ofertas de empleo proceden de ese sector. Continúan siendo los sectores más necesitados el comercio, la construcción, la sanidad, la hostelería y gastronomía, el servicio público y los servicios empresariales.

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

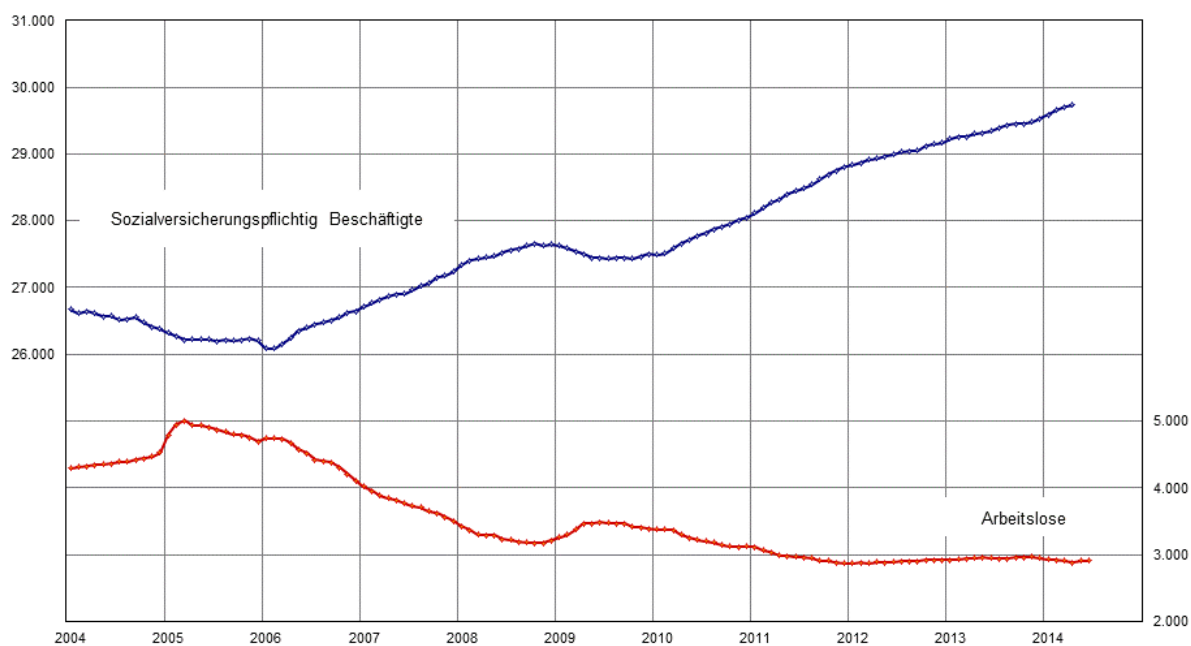


Junio 2014	2014				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)				
	Junio	Mayo	Abril	Marzo	Junio		Mayo	Abril	
					cifras abs.	%	%	%	
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	42.176.000	41.997.00	41.805.000	0,9	1,0	
Empleados cotizantes a Seg. Social	29.637.40	29.508.000	1,5	
DESEMPLEADOS									
- Total	2.832.780	2.882.029	2.943.33	3.054.722	-31.883	-1,1	-1,9	-	
De ellos: Código Social III	30,7%	868.519	892.917	938.252	1.026.206	-28.744	-3,2	-4,5	-
Código Social II	69,3%	1.964.261	1.989.112	2.005.08	2.028.516	-3.139	-0,2	-0,6	-
hombres	53,8%	1.522.690	1.556.389	1.600.67	1.685.406	-19.147	-1,2	-2,3	-
mujeres	46,2%	1.310.090	1.325.640	1.342.66	1.369.316	-12.736	-1,0	-1,4	-
jóvenes 15-25	8,4%	238.344	243.676	256.789	274.781	-19.402	-7,5	-6,9	-
de ellos: 15-20	1,4%	40.198	40.801	42.781	45.223	-1.361	-3,3	-2,0	-
personas 50-65	33,5%	948.953	961.269	972.796	1.002.355	16.414	1,8	0,5	-
de ellos: 55-65	20,6%	582.467	587.420	591.391	605.262	19.773	3,5	2,1	1,2
extranjeros	18,4%	520.577	525.952	530.089	541.290	26.626	5,4	4,7	4,0
alemanes	81,5%	2.308.082	2.351.953	2.409.09	2.509.158	-57.852	-2,4	-3,2	-
discapacitados	6,4%	180.236	181.358	181.521	183.289	4.223	2,4	1,4	1,1
CUOTA DE DESEMPLEO									
- en rel. con la población civil activa	6,5	6,6	6,8	7,1	6,6	-	6,8	7,	
Hombres	6,6	6,8	7,0	7,4	6,7	-	7,0	7,	
Mujeres	6,4	6,5	6,6	6,8	6,5	-	6,6	6,	
15 a 25 años	5,3	5,4	5,5	5,9	5,6	-	5,7	5,	
15 a 20 años	3,3	3,3	3,4	3,6	3,3	-	3,3	3,	
50 a 65 años	7,1	7,2	7,6	7,9	7,3	-	7,5	8,	
55 a 65 años	7,7	7,8	8,2	8,4	7,9	-	8,0	8,	
Extranjeros	13,8	13,9	14,9	15,2	13,9	-	14,1	15	
Alemanes	5,8	5,9	6,1	6,3	6,0	-	6,1	6,	
- en rel. con la población civil asalariada	7,3	7,4	7,6	7,9	7,4	-	7,6	7,	
SUBEMPLEO									
Desempleo	3.158.075	3.206.327	3.267.167	3.375.435	-23.085	-0,7	-1,3	-1,9	
Subempleo sentido estricto	3.657.736	3.706.261	3.780.742	3.885.575	-76.892	-2,1	-2,3	-2,6	
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.753.044	3.800.891	3.877.007	3.983.237	-86.657	-2,3	-2,5	-2,7	
% de subempleo (sin jornada reducida)	8,5	8,6	8,8	9,1	8,8	-	8,9	9,2	
PERCEPTORES DE PRESTACIONES									
- Prestación contributiva por desempleo	828.874	842.663	898.455	989.480	-17.921	-2,1	-3,3	-5,1	
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.421.408	4.434.051	4.445.677	4.451.458	-32.858	-0,7	-0,8	-0,8	
- Subsidio social	1.708.318	1.710.110	1.715.386	1.717.462	2.153	0,1	0,1	0,2	
- Cuota de perceptores activos	8,3	8,3	8,3	8,3	8,2	.	8,2	8,3	
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS									
- Nuevas / mes	157.196	148.060	159.761	166.757	-917	-0,6	-2,0	12,0	
- Nuevas desde principio de año	916.658	759.462	611.402	451.641	23.814	2,7	3,4	4,8	
- Total de ofertas	462.337	451.743	455.456	447.082	25.193	5,8	3,4	3,4	
- Índice de empleo BA-X	153	150	155	154	x	x	x	x	
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL									
- Total	847.676	850.324	844.880	832.088	-40.003	-4,5	-4,6	-3,4	
De ellos: activación, reinserción	163.353	162.963	163.056	161.683	-9.120	-5,3	-4,9	-3,0	
Orientación y formación profesional	195.937	200.329	202.411	202.782	-7.729	-3,8	-4,4	-4,3	
Formación continua	160.948	164.032	163.779	160.609	3.632	2,3	2,0	3,4	
Inicio de una ocupación	113.116	112.435	110.627	104.438	530	0,5	1,4	3,2	
Medidas para personas con discapacidades	70.364	70.456	70.297	69.956	-878	-1,2	-1,9	-2,4	
Medidas de creación de ocupación	131.893	127.520	122.326	120.298	-24.966	-15,9	-16,3	-	
Otros tipos de fomento	12.065	12.589	12.384	12.322	-1.472	-10,9	-15,8	-	
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA									
	Junio	Mayo	Abril	Marzo	Febrero	Enero	Diciembre	Nov.	
Población activa	...	21.000	32.000	34.000	49.000	53.000	40.000	12.000	
Ocupados sujetos a seguridad social	35.000	50.000	61.000	65.000	41.000	29.000	
Desempleados	9.000	26.000	-26.000	-10.000	-12.000	-25.000	-16.000	7.000	
Subempleados (sin jornada reducida)	3.000	3.000	-16.000	-19.000	-7.000	-6.000	-10.000	-2.000	
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	6.000	-2.000	2.000	1.000	2.000	1.000	6.000	4.000	
Cuota de desempleo en rel. con el total de la	6,7	6,7	6,7	6,7	6,8	6,8	6,8	6,9	

población civil activa								
Cuota de desempleo según OIT	...	5,1	5,1	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2

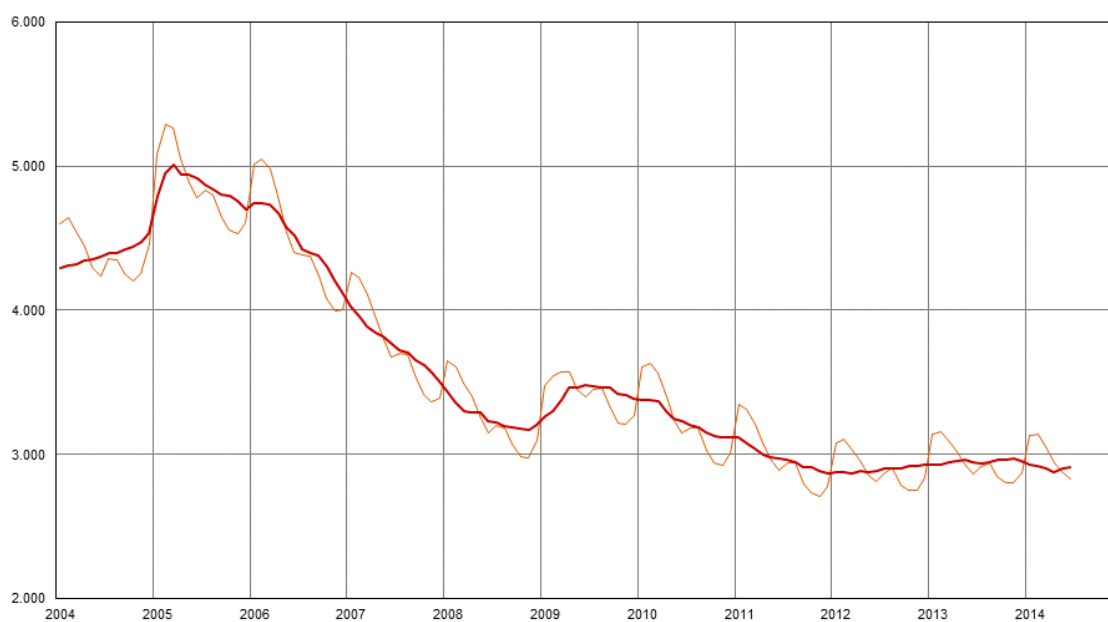
Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)

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



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

--- Valores originales --- Valores desestacionalizados



BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN JUNIO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de junio había 567.467 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 608 personas en base intermensual y un aumento de 14.070 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2012— se situó en 11,2% (11,0% para los hombres y 11,5% para las mujeres), lo que supone un incremento interanual de un 0,2%.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de junio hubo 455.609 ciudadanos belgas, 55.450 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.193 españoles) y 56.408 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 mayo de 2014.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
 Direction Statistiques et Etudes
 Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN JUIN 2014

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	116.905	124.625	1.414	56.963	298.493	-3.945	+7.847
Femmes	102.671	115.517	1.452	50.786	268.974	+3.337	+6.223
Total	219.576	240.142	2.866	107.749	567.467	-608	+14.070
- 1 m.	+1.765	-2.597	+95	+224	-608		
- 12 m.	+12.580	+578	+185	+912	+14.070		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	23.028	24.587	246	6.285	53.900	-1.420	-2.322
Femmes	16.676	21.136	232	5.815	43.627	+966	-2.252
Total	39.704	45.723	478	12.100	97.527	-454	-4.574
- 1 m.	+1.032	-1.058	+33	-428	-454		
- 12 m.	-1.237	-2.244	+31	-1.093	-4.574		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	32.776	49.220	438	26.738	108.734	-354	+5.839
Femmes	26.326	44.513	457	23.807	94.646	+714	+2.676
Total	59.102	93.733	895	50.545	203.380	+360	+8.515
- 1 m.	+282	+114	+16	-36	+360		
- 12 m.	+5.930	+1.604	+63	+981	+8.515		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	7.460	9.410	92	2.586	19.456	+532	-135
Femmes	6.149	8.748	90	2.775	17.672	+1.590	-265
Total	13.609	18.158	182	5.361	37.128	+2.122	-400
- 1 m.	+1.797	+531	+5	-206	+2.122		
- 12 m.	+587	-725	-5	-262	-400		

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2012 : source Steunpunt
 WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	7,4%	14,8%	7,5%	20,1%	11,0%	-0,2%	+0,3%
Femmes	7,5%	15,8%	9,3%	20,6%	11,5%	+0,2%	+0,3%
Total	7,4%	15,3%	8,3%	20,3%	11,2%	+0,0%	+0,2%
- 1 m.	+0,0%	-0,1%	+0,2%	+0,0%	+0,0%		
- 12 m.	+0,4%	+0,1%	+0,5%	+0,2%	+0,2%		

*** Pour Bruxelles : source population active BNB 2013 (clef EFT)

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de: JUN 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	235.628	17.564	219.981	15.467	455.609	33.031
Autriche	31	0	43	1	74	1
Bulgarie	1.321	64	1.473	109	2.794	173
Chypre	10	0	11	0	21	0
République Tchèque	228	13	216	11	444	24
Allemagne	750	26	842	29	1.592	55
Danemark	28	1	40	1	68	2
Espagne	3.176	63	2.017	83	5.193	146
Estonie	14	1	32	3	46	4
Finlande	17	0	45	0	62	0
France	4.864	164	5.353	234	10.217	398
Grande Bretagne	474	6	325	6	799	12
Grèce	632	11	474	22	1.106	33
Croatie	33	2	29	0	62	2
Hongrie	129	6	210	7	339	13
Irlande	48	1	47	0	95	1
Italie	7.974	140	5.666	144	13.640	284
Lituanie	42	2	85	2	127	4
Luxembourg	95	2	94	5	189	7
Lettonie	21	0	54	5	75	5
Malte	8	0	2	0	10	0
Pays-Bas	4.061	133	3.844	104	7.905	237
Pologne	1.627	61	1.482	42	3.109	103
Portugal	1.798	53	1.235	53	3.033	106
Roumanie	1.573	131	1.863	193	3.436	324
Slovaquie	467	20	392	5	859	25
Slovénie	7	0	26	2	33	2
Suède	64	0	58	1	122	1
TOTAL ETRANGERS U.E.	29492	900	25958	1062	55450	1962
TOTAL U.E.	265120	18464	245939	16529	511059	34993
Suisse	40	0	43	2	83	2
Congo (Rép. démocratique)	1.940	65	2.169	91	4.109	156
Algérie	1.525	27	522	18	2.047	45
Maroc	8.328	132	4.241	235	12.569	367
Macédoine	405	13	266	19	671	32
Norvège	20	0	18	1	38	1
Serbie + Monténégro	553	31	363	25	916	56
Tunisie	716	15	265	13	981	28
Turquie	3.098	58	1.562	66	4.660	124
Réfugiés et apatrides	1.322	88	897	109	2.219	197
Autres nationalités hors U.E.	15.426	563	12.689	564	28.115	1.127
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	33.373	992	23.035	1.143	56.408	2.135
TOTAL ETRANGERS	62.865	1.892	48.993	2.205	111.858	4.097
TOTAL GENERAL	298.493	19.456	268.974	17.672	567.467	37.128



Marché du travail : Chômage

	Chômage, données brutes en milliers, fin de période ¹			Taux de chômage en pourcentages de la population active ²		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	EU-28
31/05/2014	568	98	470	8,5	11,6	10,3
30/04/2014	582	104	478	8,5	11,7	10,4
31/03/2014	593	110	483	8,5	11,8	10,5
28/02/2014	603	116	487	8,5	11,8	10,5
31/01/2014	612	120	492	8,5	11,8	10,6
31/12/2013	596	117	479	8,4	11,8	10,6
30/11/2013	591	119	471	8,5	11,9	10,7
31/10/2013	599	126	472	8,4	11,9	10,7
30/09/2013	613	137	476	8,4	12	10,8
31/08/2013	622	136	486	8,4	12	10,8
31/07/2013	611	129	482	8,5	12	10,9
30/06/2013	553	102	451	8,4	12	10,9
31/05/2013	551	102	449	8,4	12	10,9

¹ Chômeurs complets indemnisés, demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement et demandeurs d'emploi librement 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

CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO BAJANDO IMPUESTOS ⁶

El Gobierno holandés tiene intención de reducir los impuestos sobre el trabajo después del verano. El objetivo es la creación de nuevos empleos. Todo lo que se obtenga a través de la reducción de impuestos se aplicará al fomento del empleo, según informaciones procedentes de fuentes cercanas al Ejecutivo. El sistema impositivo no será revisado al completo, pero sí que será simplificado. Se quiere eliminar barreras, sobre todo para los empresarios, para facilitar y abaratar que el empleo de las personas.

“Más empleo” es el objetivo principal de la segunda mitad del periodo gubernamental, según estas fuentes. Si surgen ganancias inesperadas o si se encuentra una alternativa a los impuestos, el dinero será destinado a recortar los impuestos sobre el trabajo.

Los partidos de coalición gubernamental VVD (Liberal) y PvDA (Socialdemocracia) trazan su propio plan impositivo para el empleo, una iniciativa política propia de distribución de ganancias inesperadas. Además, en los últimos meses, los partidos de oposición más amistosos con el actual Ejecutivo manifestaron también que sus propias prioridades políticas se centraban en que los ingresos extraordinarios se dedicaran a la creación de más puestos de trabajo.

Actualmente se está ultimando un plan de choque. Se está estudiando por parte de VVD y PvDA qué combinación de medidas se implantan y cuáles tendrán prioridad. El partido PvDA y el Ministro de Finanzas Jeroen Dijsselbloem, han insinuado en varias ocasiones elevar el impuesto sobre la propiedad para poder reducir el impuesto sobre el trabajo.

Según las fuentes, ambas partes ven un terreno suficientemente abonado para la negociación. Una medida, entre otras, es reducir en tres cuartas partes el número de hogares que perciben subsidios complementarios (como ayudas de alquiler o de sanidad). Las consecuencias de ello afectarían al sistema tributario. Se trata de implantar un sistema fiscal más simple.

Dentro de los planes, las recomendaciones hechas por la Comisión Van Dijkhuizen parecen jugar un papel limitado. El pasado año, esta Comisión recibió un encargo por parte del Congreso de realizar una serie de propuestas para simplificar el sistema fiscal holandés. Sin embargo, el Gobierno parece haberse fijado más en las anteriores opiniones del profesor de derecho fiscal de la Universidad Libre de Ámsterdam, Stef van Weeghel, que en 2010, a petición del Gobierno Balkenende 4, proporcionó una serie de propuestas de reforma menos radicales.

La Comisión Van Dijkhuizen defiende la reducción del impuesto de trabajo, entre otros, con un endurecimiento de las cargas impositivas a los directivos de las sociedades limitadas, una reducción de las deducciones por intereses hipotecarios y un aumento del IVA. La Comisión van Weeghel quería eliminar la tasa de IVA más baja. Esta tasa de IVA más baja se contempla como una forma asequible de beneficiar aquellos con ingresos más bajos.

Weeghel no abogó porque el Gobierno hiciera una revolución fiscal. Al eliminar las deducciones fiscales se pueden bajar las tarifas impositivas. Weeghel ha sugerido eliminar la deducción de donaciones, las disposiciones de curso vital y de ahorro salarial (estas dos últimas disposiciones son un tratamiento fiscal de los planes de pensión anticipada y de una renta de sustitución ventajosa durante un periodo de excedencia voluntaria). También debe

6

desaparecer la exención adicional para niños y ancianos, al igual que la de la antigua reserva fiscal y la de la propia pensión gestionada por los empresarios.

Con ello, el plan cierra lo que ya estaba cerrado en la práctica, las disposiciones de vida y ahorro o no están o están muriendo y las deducciones por donaciones están expresamente sujetas a debate.

Los planes de ambas comisiones abogan por reducir mucho o eliminar la deducción por hipoteca. Actualmente, la deducción máxima por hipoteca ya se ha reducido en 28 años y en 14 puntos porcentuales hasta alcanzar el porcentaje de 38%. Esto se podría implantar con rapidez, pero tiene la desventaja de que desaparezca la frágil recuperación que se está viendo en el mercado inmobiliario.

CANADÁ

EVOLUCIÓN DECEPCIONANTE DEL EMPLEO EN JUNIO⁷

En junio se han perdido 9.400 empleos y la tasa de desempleo crece una décima, hasta el 7,1% (1.369.500 desempleados). El empleo, con un aumento de tan sólo el 0,4% en los últimos 12 meses, está experimentando su peor tasa de crecimiento desde 2010, quedando lejos de las expectativas positivas que, por ejemplo, anunciaban hasta 30.000 empleos más en junio. El empleo baja este mes entre los jóvenes de 15 a 24 años, aunque su tasa de desempleo apenas sube una décima (13,4%), y aumenta entre los mayores de 55 años, que ven descender su tasa de desempleo al 5,8%.

Distribución del empleo en junio

Empleo público, privado y autoempleo.

En junio, a pesar de que el número de trabajadores por cuenta propia ha aumentado un 0,9% (+23.400), en los últimos 12 meses, ha disminuido un 0,8% (-22.300). Este mes, por otro lado, hay 11.900 empleados públicos (-0,3%) y 21.000 privados menos (-0,2%); en los últimos 12 meses, el número de los primeros ha disminuido un 0,4% (-13.800), y el de los segundos ha aumentado un 1,0% (+108.300).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

En junio, se ganan 33.500 empleos a tiempo completo (+0,2%) y se pierden 43.000 a tiempo parcial (-1,3%). En los últimos 12 meses, se registran 35.600 empleos más a tiempo completo (+0,2%) y 36.600 más a tiempo parcial (+1,1%).

Distribución por sexo y edad.

En junio, se computan 43.600 empleos menos entre los jóvenes de 15 a 24 años, aunque la tasa de desempleo sólo asciende al 13,4%, es decir, una décima más que en mayo. Sin embargo, existen 50.200 empleos menos que en junio del año anterior (-2%).

Por otro lado, los mayores de 25 años y menores de 54 años han perdido 26.000 puestos trabajo, principalmente las mujeres, lo que conlleva una subida de la tasa de desempleo de este colectivo de tres décimas y se sitúa en el 6,1%.

Por su parte, los mayores de 55 años ganan 60.000 puestos en junio y su tasa de desempleo baja 4 décimas hasta el 5,8%. No obstante, el desempleo ha aumentado respecto a junio de 2013, por mero envejecimiento de la población.

Distribución por sectores de actividad.

En junio, los servicios educativos pierden 3.500 empleos, aunque su nivel de empleo ha cambiado poco con relación a hace 12 meses. La hostelería ha perdido asimismo 9.100 empleos. El empleo ha experimentado una importante bajada también en el sector de la agricultura, con 14.500 puestos menos este mes, un 7,1% menos que en junio del año anterior. El sector de los recursos naturales continúa en la misma línea con una pérdida de 5.900 empleos, un 2,8% menos que en los últimos 12 meses.

⁷ Fuentes: Informe de mayo de la "Labour Force Survey" ("The Daily" de Statistics Canada de 11 de julio) y "The Globe and Mail" de 3 de julio.

Sin embargo, en junio, el sector de las finanzas, los seguros, las inmobiliarias y el *leasing* ha ganado 7.800 empleos rompiendo de este modo la tendencia de los últimos 4 meses. Aún así, en los últimos 12, este sector de actividad ha perdido 20.600 empleos (-1,8%).

Finalmente, junio ha sido un buen mes para el sector de la construcción que, con 31.800 empleos más, rompe la tendencia de los últimos cinco meses y se sitúa en niveles de junio de 2013; y también para el sector de “otros servicios” que ha ganado 21.000 empleos, aunque el empleo en este sector se mantiene prácticamente igual que en los últimos 12 meses.

Distribución territorial.

En Terranova y Labrador, el empleo ha caído en junio por tercer mes consecutivo, con una pérdida de 2.900 empleos este mes, lo que eleva la tasa de desempleo hasta el 12,5%, 2 décimas más que en mayo, y a 12.000 (-5,3%) los empleos perdidos en los últimos 12 meses.

Manitoba, por su parte, ha ganado 3.800 empleos en junio. Sin embargo ha perdido 5.200 empleos (-0,8%) con respecto a junio del año anterior.

En Ontario, se han perdido 34.000 empleos en junio, principalmente entre los jóvenes. Y la tasa ha aumentado dos décimas (0,2%), situándose la tasa de desempleo este mes en el 7,5%, aunque con respecto a junio del año anterior el empleo ha cambiado poco. Nuevo Brunswick, por el contrario, ha ganado 2.700 puestos en junio y un total de 5.600 empleos en los últimos doce meses, lo que hace que su tasa de desempleo descienda seis décimas hasta el 9,6%.

Empleo veraniego de estudiantes.

Dada la importancia de los empleos veraniegos para estudiantes en Canadá, *Statistics Canada* recoge, en la *Labour Force Survey* de entre mayo y agosto de cada año, información sobre la situación laboral de los jóvenes de entre 15 a 24 años que estaban estudiando a tiempo completo en marzo y que prevén volver a clase en otoño. Del informe de junio ya se pueden extraer los primeros indicadores del mercado laboral veraniego, sobre todo de los estudiantes con edades comprendidas entre los 20 y 24 años, dado que la mayor parte de los de entre 15 y 19 años no habían terminado aún las clases: la tasa de empleo entre los estudiantes de 20 a 24 años era en junio del 67,4%, similar a la de hace 12 meses, y la tasa de desempleo del 12,0%, prácticamente igual a la de hace doce meses.

Comentarios a estos datos.

La evolución del empleo de los últimos meses no da lugar a equívocos: el mercado laboral continúa empeorando debido a un débil crecimiento económico y a la extrema precaución mantenida en el sector privado. A pesar del aumento de 72.000 empleos de los últimos 12 meses, Canadá está experimentando el crecimiento más bajo en términos interanuales desde febrero de 2010. Los colectivos más afectados han sido los jóvenes de entre 15 y 24 años y los de las edades comprendidas entre 25 y 54 años. El empleo entre los mayores de 55 años, por el contrario, ha aumentado este mes, aunque este crecimiento se debe principalmente al envejecimiento de la población.

Por último, los sectores más perjudicados han sido el del comercio, edificación y servicios logísticos, así como el de la agricultura. Sin embargo, han mejorado los sectores de la construcción y el de “otros servicios”.

DINAMARCA

AMPLIO ACUERDO SOBRE EL RECLUTAMIENTO INTERNACIONAL DE MANO DE OBRA⁸

El Gobierno danés (Partidos Socialdemócrata y Social-Liberal) ha pactado un acuerdo sobre el reclutamiento internacional de mano de obra con los Partidos Liberal, Popular Danés Socialista Popular, Alianza Libera y Conservador.

El citado acuerdo, que comprende 26 iniciativas, facilitará a las empresas danesas la mano de obra extracomunitaria altamente cualificada, con objeto de que puedan hacer frente a la competitividad.

Los 4 objetivos de la reforma son los siguientes:

- Facilitar a las empresas mano de obra internacional.
- Crear la igualdad de condiciones para los trabajadores internacionales y adecuar los sistemas de gestión que no funcionan.
- Incentivar la permanencia de los estudiantes internacionales.
- Mejorar la recepción y la permanencia de la mano de obra internacional.

Las medidas principales acordadas se enumeran a continuación:

Agilizar los trámites para el reclutamiento de la mano de obra internacional

Se ha acordado ayudar a las empresas que requieran mano de obra internacional altamente cualificada a través de la gestión rápida de los permisos de empleo para sus empleados. Las principales medidas en este ámbito son:

Procedimientos de gestión rápida

Se introducirá la gestión rápida para las empresas danesas y las empresas extranjeras que operen en Dinamarca. Esta medida se dirige a las grandes empresas públicas o privadas y a las universidades con una demanda real de mano de obra altamente cualificada. Para poder utilizar el procedimiento de gestión rápida se requiere que la empresa tenga una autorización que será emitida por períodos de 4 años cuando se cumplan los requisitos. En estos casos, el trabajador extracomunitario podrá comenzar su actividad laboral o de investigación antes de recibir su permiso de residencia y trabajo. La empresa tendrá que cumplir, entre otros los requisitos siguientes:

- Haber firmado un convenio colectivo.
- Tener una plantilla de un mínimo de 20 empleados en Dinamarca.
- No estar afectada por un conflicto laboral legal.
- No tener un expediente abierto en la Inspección de Trabajo por incumplimiento de la normativa vigente.
- No haber sido sancionada por haber infringido la normativa de extranjería.

A través de la gestión rápida se pueden conceder la residencia en los siguientes supuestos:

⁸ Fuentes: Extracto elaborado por la Consejería de Empleo y Seguridad Social en Dinamarca del acuerdo sobre la "Reforma del Reclutamiento Internacional" obtenida de la Página Web del Gobierno danés

- Si se realiza una actividad por cuenta ajena cuando el interesado tenga un salario bruto mínimo de 375.000 coronas anuales (aprox. 50.000€).
- Si un investigador está contratado en condiciones salariales y contractuales en virtud de las normas vigentes en el mercado laboral danés.
- Por estancias cortas de una duración máxima de 3 meses.
- Si se trata de una estancia para una contratación con formación de grado académico superior. La contratación tendrá también que cumplir los requisitos vigentes en el mercado laboral danés.

Tarjeta Verde – Green Card⁹

Los partidos han acordado enfocar el sistema actual de Tarjeta Verde, Green Card, de manera que sea orientado en mayor medida hacia las empresas que necesiten mano de obra altamente cualificada. Por ello, se modificará el sistema de puntuación existente, exigiendo un mayor nivel del dominio de idiomas, que se valorará en función de una prueba autorizada de idiomas. Los conocimientos de idioma de nivel avanzado duplicarán la puntuación que obtendrá el interesado.

Por otra parte, se suprimirá la puntuación por edad y por experiencia profesional y la cantidad de puntos aumentará en función de las profesiones con escasez de mano de obra en el mercado laboral danés. La concesión de la Tarjeta Verde se adecuará a las fluctuaciones coyunturales. También se aumentará la puntuación por una titulación de una universidad de renombre.

La duración de la tarjeta verde se reducirá de 3 a 2 años y el interesado estará sujeto al control de ingresos por parte de la agencia tributaria danesa. Para poder renovar la Tarjeta Verde se requiere que el interesado haya tenido ingresos de una actividad laboral equivalentes al sueldo de inicio de un diplomado que, en cifras del año 2014, es de 315.000 coronas danesas (aprox. 42.000€).

Desgravación de impuestos para investigadores y empleados clave

En Dinamarca existe un régimen fiscal especial para investigadores extranjeros mediante el cual se ofrece a este colectivo un tipo impositivo inferior al del resto de los trabajadores residentes en el país durante un período de 5 años. Esta medida facilita a las empresas la contratación de trabajadores altamente cualificados ayudándoles a mejorar su capacidad competitiva. En este sentido, se ha aprobado reducir el límite de la remuneración mensual de 70.600 a 60.600 coronas (de aprox. 9.413€ a 8.093€) para poder acogerse al régimen fiscal especial para los investigadores y para trabajadores altamente cualificados. Además de esto y con objeto de facilitar el acceso de investigadores y trabajadores altamente cualificados a Dinamarca, se han acordado otras medidas que mejoran y homologan la gestión relativa a la residencia y el trabajo de los investigadores y los trabajadores altamente cualificados.

Emprendimiento en Dinamarca, “Start-up Denmark”

Se ha introducido un proyecto piloto por un período de 3 años para los emprendedores extracomunitarios que deseen establecerse en Dinamarca. Para poder acogerse al citado

⁹ La Tarjeta Verde - Green Card: En la actualidad la Tarjeta Verde es un permiso de residencia que se concede partiendo de una evaluación individual basada en un sistema de puntuación mediante el cual se conceden puntos en función de los conocimientos de idiomas, la formación, la experiencia profesional, la capacidad de adaptación y la edad).

programa de emprendimiento, el interesado tendrá que enviar un plan de negocios a una "grupo de valoración" que evaluará si la idea tiene potencial de negocio.

Dentro de este programa se concederá el permiso de residencia a la persona que presente ideas de negocio innovadoras y se fijará un cupo que limitará el acceso de emprendedores extracomunitarios a 50 personas por año. Los equipos para un proyecto emprendedor no podrán ser de más de dos de personas y no se concederá el permiso de residencia para el sector de hostelería, comercio, empresas de importación o exportación, comercio minorista, inclusive kioscos y otros negocios similares.

Homologación de las condiciones aplicadas a la mano de obra internacional y adecuación de los sistemas existentes

Se ha acordado ampliar la información a los trabajadores extranjeros con objeto de que éstos conozcan sus derechos y los empleadores cumplan con sus obligaciones. Se pretende que todas las personas que ejerzan actividades laborales en Dinamarca cumplan las normas danesas. En esta línea, se incentivará el control de las contrataciones de trabajadores inmigrantes. A estos efectos destacan, entre otras, las siguientes medidas:

Aumento de las multas por empleo ilegal

Se ha acordado incrementar las multas a los empresarios que practiquen la contratación ilegal. Se están elaborando modelos para esta finalidad que serán presentados a mediados del 2015.

Adecuación de las normas

En la actualidad, las normas no son muy claras respecto a los permisos de trabajo a extranjeros para "otros trabajos remunerados". En este sentido se pretende adoptar medidas específicas que limiten el permiso de trabajo para puestos que no sean altamente cualificados.

Régimen de prácticas

Se ha acordado reajustar las normas, de manera que los aprendices extranjeros tengan un itinerario de aprendizaje y que no se utilicen como mano de obra barata. Esto se llevará a cabo a través de una serie de iniciativas, como el conocimiento mínimo de danés, inglés, alemán, sueco o noruego, la reducción de edad máxima de un aprendiz de 35 a 30 años, el recorte de la duración máxima de un programa de aprendizaje de 18 a 12 meses, etc.

Derecho a la prestación por desempleo para recién graduados

Se limitará el acceso a la prestación por desempleo de los extracomunitarios recién graduados, ya que en la actualidad este colectivo tiene derecho a la prestación por desempleo en iguales condiciones que el resto de los estudiantes que hayan finalizado una carrera o formación profesional. En el futuro, la Tarjeta verde y la tarjeta de autónomo para extracomunitarios se retirarán si el interesado solicita la prestación por desempleo para recién graduados.

Incentivar la permanencia de los estudiantes extranjeros

Debido al valor añadido que los estudiantes extranjeros puedan aportar al mercado de trabajo se han acordado las medidas que se enumeran a continuación:

Tarjeta de permanencia

Todos los estudiantes que hayan finalizado una licenciatura o un doctorado podrán solicitar la denominada “tarjeta de permanencia” por la que se le autoriza residir en Dinamarca. A estos efectos, se requiere que el interesado sea autosuficiente y que no solicite ninguna prestación de Dinamarca, ni tampoco la prestación para recién graduados. Todo extracomunitario con una tarjeta de permanencia no necesitará ningún otro permiso de residencia y, además, podrá iniciar una actividad autónoma. La tarjeta de permanencia se expide por un período máximo de 2 años.

Homologación de las normas para los estudiantes internacionales

Se incrementará de 15 a 20 la cantidad de horas de trabajo que los estudiantes internacionales podrán realizar mientras estudian.

También se homologarán las normas de residencia para los distintos módulos de enseñanza superior y la realización de prácticas.

Apostar por más información en inglés

A nivel estatal se estudiará qué información relevante necesita traducirse dentro del área de competencia de cada ministerio, inclusive formularios, etc.

EE.UU.

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN JUNIO

Datos generales

Según publicó el día 3 de julio el Departamento de Trabajo, en el mes de junio se crearon 288.000 puestos de trabajo. La cifra mensual de creación de empleos se situó muy por encima de las expectativas de los analistas, cuya estimación media situaba el incremento en 215.000. El informe, además, introduce sendas revisiones al alza de los datos de creación de empleo del mes de abril (+22.000) y mayo (+7.000).

La tasa de desempleo descendió dos décimas de puntos y se situó en el 6,1%. En los últimos doce meses, la tasa de paro ha descendido 1,4 puntos porcentuales y se sitúa cerca de su nivel más bajo desde septiembre de 2008. En cifras, el número de desempleados descendió en 325.000 en junio, situándose en 9.474.000. El descenso interanual es de 2.273.000, puesto que en junio de 2013 la cifra de parados se situaba en 11.747.000.

El número de activos en el mes de junio fue de 155.694.000, tras experimentar un aumento mensual de 81.000. En junio de 2013 el dato se situaba en 155.822.000. La tasa de actividad se mantuvo sin variación, en el 62,8%, cerca de sus niveles más bajos de los últimos 35 años, y mostrando una tendencia al estancamiento. La tasa ha descendido siete décimas 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 junio se crearon 407.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de junio el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 293.000 personas con respecto a la cifra del mes de mayo, situándose en 3.081.000 y registrando un descenso interanual de más de un millón cien mil. El 32,8 por ciento de los parados han permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 48,5 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante cinco semanas o menos descendió en 149.000. Se registraron aumentos, en las cifras de parados de entre 5 y catorce semanas (+26.000) y entre 15 y 26 semanas (+31.000).

Aproximadamente 2,0 millones de personas (cien mil menos que en mayo) 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, 670.000 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 12,1%, dato que registra un descenso mensual de una décima, y otro interanual de 2,1 puntos porcentuales.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que en junio se crearon 288.000 puestos de trabajo, lo que incrementa la media de los tres últimos meses a 272.000. El sector privado aumentó sus nóminas en 262.000. El sector industrial ratificó su crecimiento, aunque a ritmo lento, al crear 16.000 empleos en junio. La construcción, por su parte, volvió a crear 6.000 empleos por segundo mes consecutivo, y ha generado casi 200.000 empleos en los últimos doce meses.

En el sector servicios destacaron los incrementos de empleos de las ETTs (67.000), venta al por menor (40.000), hostelería (39.000) y sanidad y servicios sociales (34.000). El resto de los sectores se mantuvieron estables o registraron ganancias muy leves. Las administraciones públicas crearon 26.000 empleos, casi todos ellos en administraciones locales (condados y municipios).

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, sólo se registraron dos incrementos, correspondiendo a los trabajadores menores de 20 años (+1,8%) y a los trabajadores de origen hispano, cuyas tasa se sitúan respectivamente en el 21,0% y en el 7,8%. El descenso mas importante, del 0,8 por ciento, correspondió a los trabajadores de raza negra, bajando su tasa de paro al 10,7%. El resto de los descensos recayeron sobre las mujeres adultas (-0,4%), los varones adultos (-0,2%) y las personas de raza blanca (-0,1%), con lo que sus tasas descienden al 5,3%, 5,7% y el 5,3%, respectivamente.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se registró un único incremento, del 0,1 por ciento, entre los trabajadores que cuentan con titulación superior (licenciatura, master o doctorado), subiendo su tasa de desempleo al 3,3. Se registraron, dos descensos, uno del 0,7% entre los trabajadores que tras terminar el bachillerato no cursaron estudios universitarios y otro del 0,5% entre los que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, bajando sus tasas respectivas al 5,8% y el 5,0%. La tasa de desempleo de los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato se mantuvo sin variación en el 9,1%.

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 abril) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en el mes de mayo en 36 estados y en el Distrito federal de Columbia, y solamente descendió en 14 estados. Los mayores incrementos de puestos de trabajo se registraron en Texas (56.400), Pennsylvania (24.700) y Nueva York (23.400), mientras que el único retroceso de importancia tuvo lugar en Florida (-17.900). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 20 estados, se incrementó en 16 y se mantuvo sin cambios en 14 y en el distrito federal. Solamente un estado, Rhode Island, registraba una tasa de paro superior al 8%. Dakota del Norte, con el 2,6%, cuenta con la tasa de desempleo mas baja del país. En términos interanuales, el empleo ha descendido en 49 estados y en el distrito de Columbia, y sólo ha subido en uno. El número de empleos ha aumentado en 48 estados y en el distrito federal y ha bajado en dos. Los estados con las

mayores ganancias porcentuales de empleos fueron Dakota del Norte, con el 4,6% y Nevada, con el 3,9%.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.469.219 durante la semana que terminó el 14 de junio, con una tasa de percepción de prestaciones del 26.06%.

Un total de 2.579.000 trabajadores, en dato desestacionalizado, percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 21 de junio, 11.000 más que la semana anterior. La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 2,0% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía la prestación era del 26,31%.

Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social

Los datos del informe del Departamento de Trabajo se consideran muy positivos y confirman que el mercado laboral en fase de expansión y que mantiene un buen ritmo de creación de puestos de trabajo, como prueba que se supere la cifra de 200.000 empleo en los últimos cinco meses. Aunque el rápido crecimiento de los últimos meses puede considerarse consecuencia del escaso crecimiento en los meses de invierno y del aumento del gasto del consumidor, la lenta recuperación económica parece haber afectado finalmente de forma positiva al mercado de trabajo.

El número total de empleos supera su marca histórica previa y la tasa de paro se sitúa en los niveles previstos para final de año por la propia Reserva Federal.

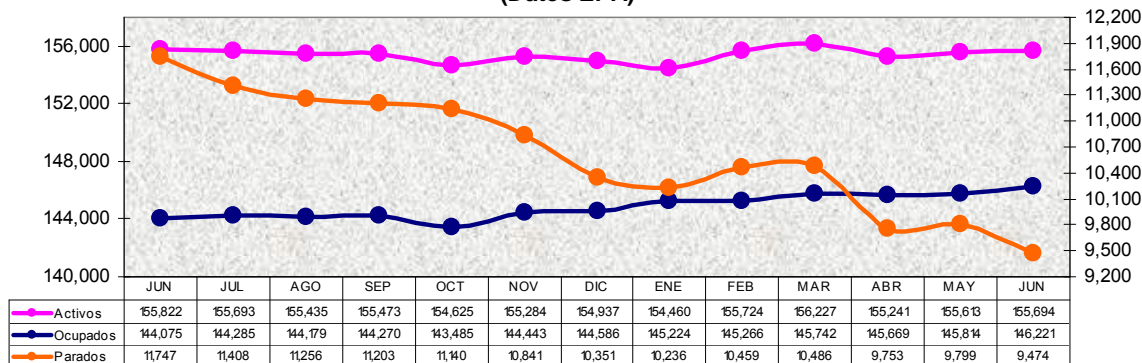
Como factores negativos, además de que la tasa de actividad se mantiene cerca de sus mínimos históricos, hay que considerar el elevado número (siete millones y medio) de trabajadores a jornada parcial que buscan empleo a jornada completa y el escaso crecimiento de los salarios, que puede deberse a que la población activa tiene mucho margen de crecimiento, por lo que la fuerza laboral puede absorber muchos trabajadores sin necesidad de que se incrementen los salarios.

ANEXO

Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos

Junio 2013 - Junio 2014

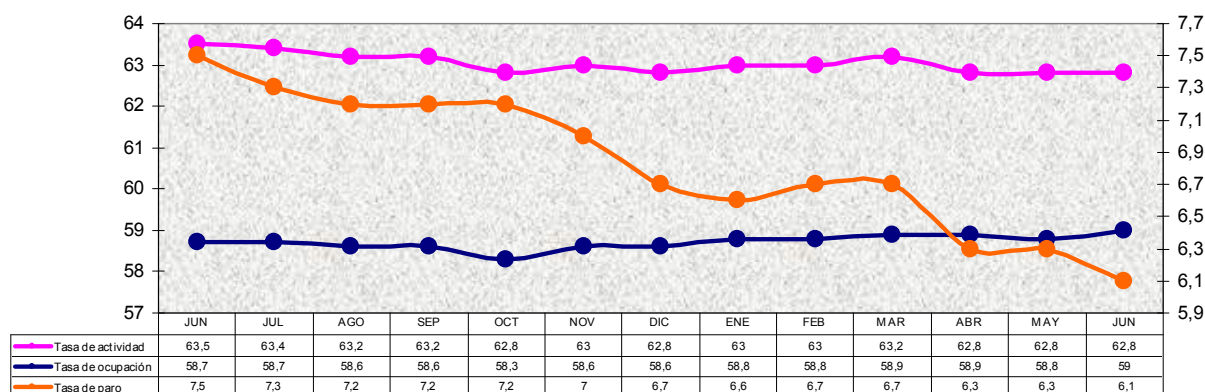
(Datos EPA)



Tasas (%)

Empleo y desempleo Estados Unidos

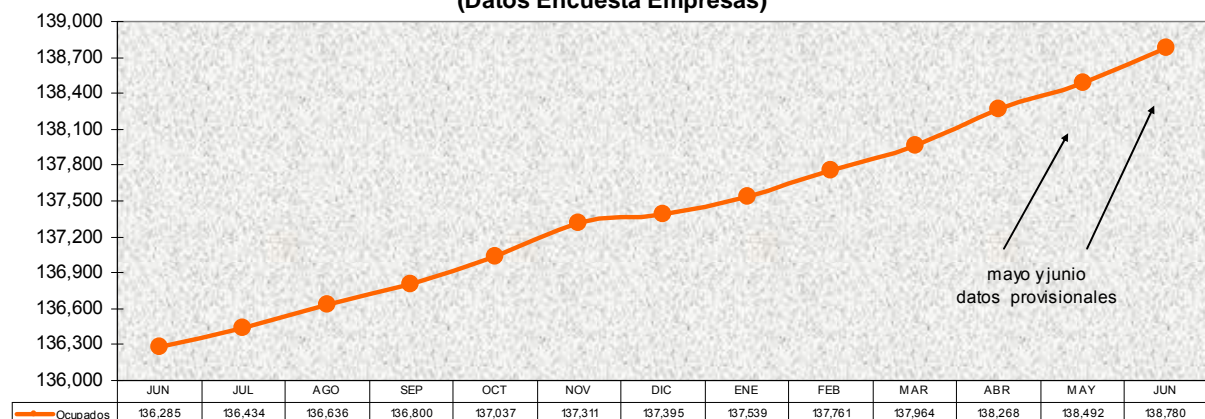
Junio 2013 - Junio 2014



Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)

Junio 2013 - Junio 2014

(Datos Encuesta Empresas)



FRANCIA

LOS TRABAJADORES MAYORES DEL SECTOR SOCIAL¹⁰

Un trabajador social de cada dos tiene más de 45 años de edad. Frente a este envejecimiento de los equipos, las empresas comienzan a movilizarse, incitadas por los contratos de generación. Pero, como ocurre con frecuencia, se carece de medios.

En el sector sanitario, social y médicosocial, un trabajador de cada dos tiene, en la actualidad, más de 45 años, el 18 % de los trabajadores tienen 55 ó más años, y el 4 % ya ha alcanzado los 60 años. El porcentaje de los mayores de 55 años es del 14 % en el caso de los educadores especializados, del 11 % en el de los monitores-educadores, del 9 % en el de los ayudantes médico-psicológicos y del 37 % en el de los asistentes familiares. Y esta proporción va aumentando en todas estas profesiones.

Los técnicos y cuadros mayores de 55 años están todavía más afectados, con porcentajes del 34 % en el caso de los directores de empresa y del 42 % en el de los directores generales. En el sector sanitario, social y médicosocial, los *seniores* se concentran en el sur y la región parisina. Las regiones PACA-Córcega y Languedoc-Rosellón han conocido un envejecimiento de las plantillas de sus empresas más marcado que la media nacional. En cuanto a la región Lemosina y la Baja-Normandía, éstas son las regiones con mayor densidad de trabajadores mayores de 55 años. En la administración pública territorial, donde el personal socio-educativo es muy numeroso, la edad media de los empleados públicos territoriales alcanzaba 44,7 años a finales de 2009; cerca del 30 % de ellos tenían más de 50 años de edad, frente al 20 % en el sector privado.

Las explicaciones de este fenómeno de envejecimiento de los profesionales del sector social son conocidas. La población francesa en su conjunto envejece, lo que tiene evidentemente repercusiones sobre la pirámide de edad de todos los activos. Por otro lado, las numerosas generaciones nacidas de la explosión de la natalidad (1946-1973) conocido el fenómeno como "baby boom", alcanzan progresivamente la cincuentena, por lo que están muy presentes en las profesiones sociales y educativas que, en su inmensa mayoría, se vienen desarrollando desde los años 1970. Muchos trabajadores sociales llegan pues hoy a la segunda parte de su trayectoria profesional, mientras que la perspectiva de la jubilación se aleja.

Durante mucho tiempo, la cuestión del envejecimiento de los trabajadores sociales no se planteó. Llegado el caso, los trabajadores verdaderamente cansados podían solicitar la jubilación anticipada o, en la administración pública, el cese progresivo de la actividad. Un sistema fomentado en los años 1980 por los poderes públicos, con la esperanza de favorecer la contratación de los jóvenes. Pero con el aumento de los déficits de las cajas de pensiones y la ejecución progresiva de las reformas que alargan los periodos de cotización para poder beneficiarse de una pensión de jubilación completa, el acceso a estos dispositivos se ha restringido de forma progresiva. Hoy, las empresas hacen frente, no sólo a una pirámide de edad que envejece, sino también a una prolongación de las trayectorias profesionales. La gestión de aquellos que se denominan *seniors* se plantea así con una agudeza creciente.

Motivar a las empresas a preparar el futuro

Conscientes del problema y estimulados por la baja tasa de empleo de los mayores de 50 años, los poderes públicos franceses intentan, desde hace algunos años, animar a las

¹⁰ ACTUALITÉS SOCIALES HEBDOMADAIRES n° 2864, de junio 2014
Actualidad Internacional Sociolaboral n° 181

empresas a estudiar esta cuestión. Un Acuerdo Nacional Interprofesional (denominado "ANI seniors") de 2005, y luego la ley de financiación de la Seguridad Social para 2008, ya incitaban a las distintas ramas profesionales y a las empresas con más de 50 trabajadores, a formalizar un acuerdo o a elaborar un plan de acción en favor del empleo de los trabajadores mayores.

Sin embargo, en el sector social y médico social, pocas empresas negociaron tales acuerdos y algunas no los aplicaron realmente, respondiendo sobre todo a la obligación legal. Pero, en la actualidad, las empresas ya no tienen otra opción ya que los contratos de generación han sustituido a los acuerdos seniors.

En la rama Salud y Acción Social de la central sindical Confederación General del Trabajo (CGT) se deplora el tiempo perdido con todas las reformas lanzadas por el Gobierno (ley relativa a la discapacidad, la evaluación, ley 2002-2, etc.), que hacen que este sector esté continuamente evolucionando reglamentaria y legislativamente. Ello conlleva que las empresas deban hacer muestra de una gran fuerza de voluntad para estar en la prospectiva en materia de recursos humanos. Según un responsable del sector de empleo y formación de dicho sindicato, "[...] un acuerdo sectorial se negocia únicamente debido a la sanción financiera prevista por la ley, pero es una cáscara vacía porque no tiene carácter normativo. Estamos lejos de lo que deseábamos."

¿Qué es un trabajador "senior"? Las medidas de mantenimiento en el empleo se inician a los 55 años, y las entrevistas de la segunda parte de la trayectoria profesional son imperativas a partir de los 45 años.

En realidad, no existe un vínculo estricto entre envejecimiento y disminución de las capacidades productivas. Numerosas personas alcanzan los sesenta en buena forma y abiertos a su trabajo. No es tanto el hecho de ser mayor lo que plantea problema sino de haber ocupado durante veinte o treinta años el mismo puesto. Una trabajador de más de cincuenta años puede así encontrarse bloqueado en un puesto de trabajo, por falta de anticipación en términos de la evolución de su carrera.

En lo cotidiano, la cuestión del envejecimiento en el trabajo se plantea, desafortunadamente, a menudo demasiado tarde, cuando las dificultades se presentan: desórdenes músculo-esqueléticos (TMS), agotamiento, falta de motivación en el trabajo, aislamiento, pérdida de aptitudes, etc. En los oficios educativos y sociales, donde la implicación es a la vez física y psicológica, es a menudo importante y estos desórdenes ocupan un lugar particular.

Muchas veces, las consecuencias pueden ser graves. La encuesta Empleo 2012 de la Unión del Fondo de Seguro, formación del sector sanitario, social y médico-social (Unifaf) muestra que el número de los accidentes de trabajo en el sector sanitario, social y médicosocial aumentó, pasando del 5,5 % al 6,3 % entre 2008 y 2011, mientras que la curva bajó en todos los sectores de actividad. Quien dice accidente de trabajo no dice necesariamente envejecimiento, pero la obligación de empleo de los trabajadores discapacitados (OETH), que en este sector gestiona la obligación de emplear a estos trabajadores, identifica entre los factores de riesgo el desgaste inducido por condiciones de trabajo físicamente difíciles: posición vertical frecuente, manipulación de personas de edad o discapacitadas etc. Ciertos profesionales del campo social están muy expuestos a las enfermedades profesionales. En 2011, el 6 % de los trabajadores del sector de las personas de edad y el 4 % de los que trabajan en ámbito de la discapacidad han sido sus víctimas. Muchos de ellos han sido reconocidos inválidos en la segunda parte de su trayectoria profesional.

Los trabajadores de edad también pueden sufrir de aislamiento, entre otros, los del sector de ayuda a domicilio o la prevención especializada, que a menudo trabajan sobre el terreno. Tal y como se puede apreciar en la encuesta nacional 2013 "Salud en el trabajo en los *Actualidad Internacional Sociolaboral* nº 181

centros de acogida y de reinserción social (CHRS)", "[...] cuanto mayor es el trabajador, más al margen está del colectivo, sobre todo cuando trabaja en grandes estructuras", Según los ponentes, "la prevención de los riesgos psicosociales es una prioridad en una profesión que se encarga de personas, ellas mismas, ya debilitadas".

En 2010, en una guía metodológico para la prevención de los riesgos psicosociales, la Dirección Regional de Empresas, Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo (Direccte), de la región

Provenza-Alpes-Costa Azul y Córcega (PACA), apuntaba los factores de riesgos en el sector médico-social. Entre éstos, numerosas situaciones de trabajo aislado, la dificultad en hacer cooperar a profesionales de oficios distintos, una cultura reducida de la prevención de los riesgos y una gestión poco desarrollada de las trayectorias. La necesidad de acompañar al personal cansado es tanto más grande cuanto que, recuerda la Sra. Sabine Esnault, de la Unión Interregional Interfederal de los Organismos privados sin ánimo de lucro Sanitarios y Sociales (Uriopss) de la región Isla de Francia: "[...] la gestión del acompañamiento de los trabajadores en la segunda parte de su trayectoria profesional y los valores que conlleva el sector, es coherente. No vamos a echar a gente fuera so pretexto que ya no rinden en un puesto de trabajo concreto. Hemos de encontrar soluciones."

Inicio del diálogo sindicatos-empresarios

Transversales a otras temáticas de recursos humanos, en particular la gestión preventiva de empleos y competencias (GPEC), estas soluciones son múltiples: entrevista en la segunda parte de la trayectoria profesional, movilidad interna, formación, participación en coloquios, prevención del TMS, tutorías destinadas a trabajadores jóvenes y, una última solución, la puesta en invalidez.

A nivel sectorial, las discusiones empiezan sólo ahora entre organizaciones empresariales y sindicatos de trabajadores, en torno a un eventual acuerdo sectorial relativo a los contratos de generación. La próxima sesión de negociación está prevista el 9 de julio próximo.

Aunque, según analiza Bertrand Laisné, de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo, ramo Sanidad-Social, "Es un inventivo para negociar mejoras que beneficiarán a todos, pero la falta de medios financieros continúa siendo punto débil del sector, incluso si algunas soluciones no requieren dinero, como, por ejemplo la gestión preventiva de los empleos y las competencias (GPEC)."

La Sra. Joëlle Moussouarn-Péron, del ramo Sanidad y Acción social de la Confederación General del Trabajo (CGT), deplora la escasa movilización de los empresarios.

EL CONTRATO DE GENERACIÓN

Creado por ley de 1 de marzo 2013, el contrato de generación, que concede ayudas del Estado bajo ciertas condiciones, tiene por objeto facilitar la inserción duradera de los jóvenes en el empleo, favorecer la contratación y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores y garantizar la transmisión de los conocimientos y las destrezas. Sustituye a los acuerdos ya existentes relativos a los *seniors*. Todas las empresas de derecho privado y los establecimientos públicos de carácter industrial y comercial (EPIC) con más de 300 trabajadores, pueden recurrir al contrato de generación. Exceptuando a las empresas con menos de 50 trabajadores, todas las demás deben, so pena de sanción, estar cubiertas por un acuerdo colectivo o un plan de acción relativo al contrato de generación. Los acuerdos de empresa, grupo, sectoriales o el plan de acción deben contener, obligatoriamente, un diagnóstico concreto y medidas cifradas, destinadas a favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de la penosidad, principalmente mediante la adaptación y el acondicionamiento del puesto de trabajo. También deben englobar acciones pertinentes en al menos dos de los cinco ámbitos siguientes:

- La contratación de los trabajadores mayores;
- La anticipación de la evolución profesional y de la gestión de las edades;
- El desarrollo de las destrezas y las cualificaciones, y el acceso a la formación;
- La adaptación del final de carrera y de la transición entre actividad y jubilación.

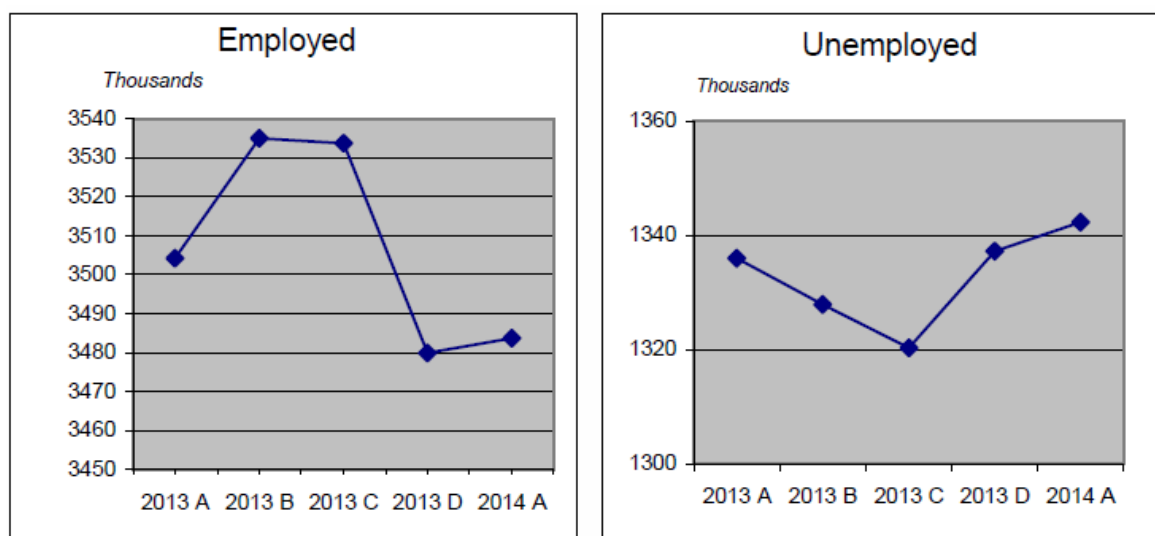
GRECIA

DATOS DE LA PRIMERA ENCUESTA TRIMESTRAL

Según los datos de la Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT) en el primer trimestre de 2014, los desempleados fueron 1.342.299, con una tasa de desempleo del 27,8%, la misma que en el trimestre anterior dos puntos menos que en el I trimestre de 2013, cuando fue del 27,6%.

El número de personas empleadas (3.483.716) ha disminuido tanto respecto al trimestre anterior (-0,1%) como respecto al mismo trimestre de 2013 (-0,6%). En cuanto al número de desempleados, ha aumentado un 0,4% respecto al trimestre anterior y un 0,5% respecto al cuarto trimestre del año pasado.

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

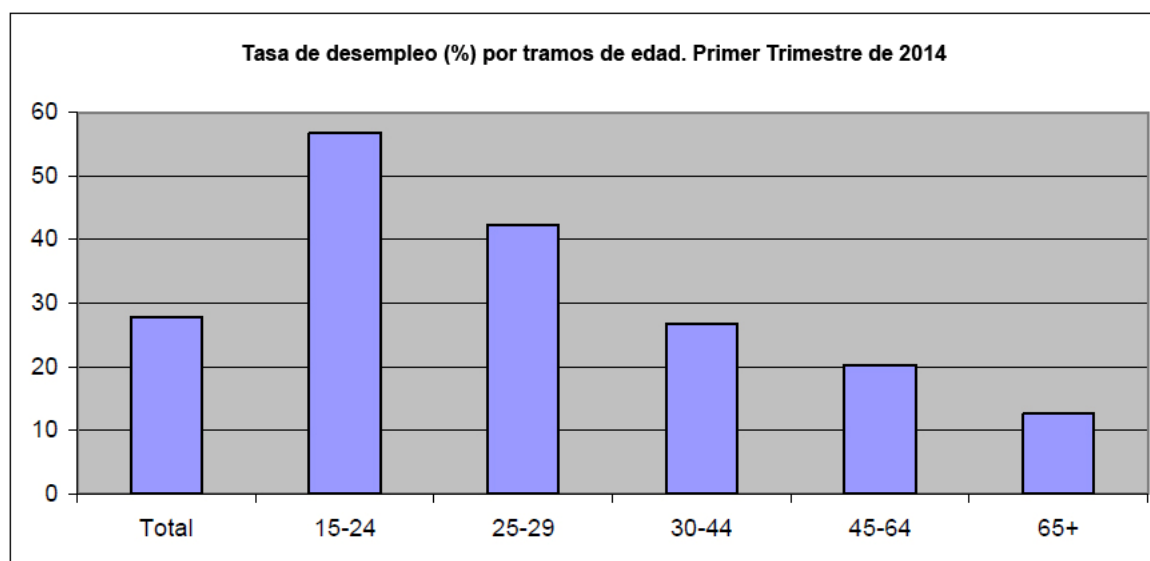


Características del desempleo

Por géneros, la tasa de desempleo femenina (31,4%) sigue siendo considerablemente mayor que la masculina (25,0%). Por tramos de edad, el de jóvenes entre 15 y 24 años sigue presentando tasas de desempleo alarmantes, aunque vayan disminuyendo: 56,7%, frente al 60,0% del primer trimestre de 2013 en general; y 61,5% (frente al 66,1% del año pasado) para las mujeres.

Cuadro 1.- Tasa de desempleo por género y tramos de edad. Primer Trimestre 2013 y 2014

Tramos de edad	Primer Trimestre					
	2013			2014		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	24,9	31,1	27,6	25,0	31,4	27,8
15-24	55,1	66,1	60,0	52,6	61,5	56,7
25-29	39,3	43,2	41,1	40,7	44,2	42,4
30-44	22,8	30,2	26,1	23,4	30,8	26,7
45-64	18,3	21,5	19,6	18,5	22,7	20,3
65+	8,3	5,1	7,4	14,4	7,9	12,6

Gráfico 2.- Tasa de desempleo por edades - Primer Trimestre 2014

Considerando el nivel de educación, la tasa de desempleo es mayor entre las personas que no han completado la educación primaria (45,0%) y los que no tienen ningún grado de escolarización (38,4%). Por el contrario, las tasas de desempleo más bajas las tienen los que poseen un título postuniversitario (15,3%), y los licenciados (18,7%).

Cuadro 2.- Tasa de desempleo por género y nivel de educación. Primer trimestre de 2013 y 2014

Nivel de educación según la C.I.N.E. ¹	Primer Trimestre					
	2013			2014		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	24,9	31,1	27,6	25,0	31,4	27,8
CINE 5AS, 6 (Doctorado o similar)	13,6	18,3	15,6	15,6	14,9	15,3
CINE 5A (Licenciaturas teóricas)	14,7	20,7	17,8	16,1	21,0	18,7
CINE 5B (Licenciaturas técnicas)	23,8	36,3	30,0	23,8	35,0	29,2
CINE 3 (2º ciclo educ. secundaria)	26,3	35,7	30,1	26,8	37,2	31,1
CINE 2 (1º ciclo educ. secundaria)	31,6	37,4	33,7	31,5	36,0	33,1
CINE 1 (Educación primaria)	28,6	26,8	27,9	27,0	28,6	27,6
No han completado CINE 1	37,8	20,2	32,2	35,7	62,9	45,0
No han ido a la escuela	39,2	47,7	43,1	34,4	45,4	38,4

1) Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

Del total de los desempleados, un 25,6% está buscando trabajo sólo a jornada completa, mientras que el 68,8% preferiblemente a jornada completa, pero aceptaría también el tiempo parcial. El 5,6% de los que buscan trabajo lo buscan a tiempo parcial o indiferentemente a tiempo parcial o jornada completa.

El 4,0% de los desempleados durante el cuarto trimestre de 2013 no ha aceptado ofertas de trabajo, por varias razones. Principalmente:

- Puesto de trabajo incómodo (27,7%)
- Retribución no satisfactoria (25,6%)
- Horario de trabajo no conveniente (23,4%)

El porcentaje de los nuevos desempleados, es decir los que entran por primera vez en el mercado de trabajo es 23,0%. Y la tasa de desempleados de larga duración (más de un año en busca de trabajo) es 71,4%.

En cuanto a la nacionalidad, la tasa de paro es mayor entre las personas extranjeras (36,5%) que entre los de nacionalidad griega (27,0%); así como es mayor la tasa de actividad del colectivo inmigrante (73,0%) que la de los griegos (50,6%).

Aunque el desempleo está subiendo en todo el territorio nacional, sigue habiendo una cierta diferencia entre regiones, pasándose del 23,4% del Peloponeso al 30,3% del Egeo Meridional.

Cuadro 3.- Tasa de desempleo por regiones. Primer trimestre de 2013 y 2014

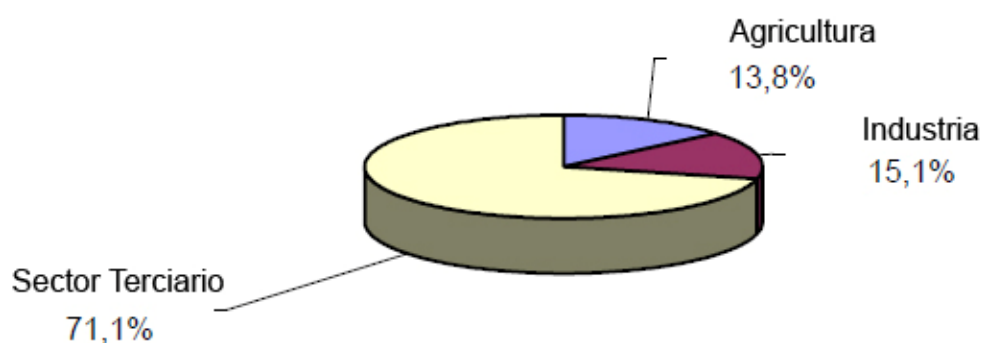
	1^{er} trimestre 2013	1^{er} trimestre 2014
Peloponeso	20,6	23,4
Egeo Septentrional	24,2	24,4
Tesalia	25,6	25,2
Macedonia del Este y Tracia	26,7	25,4
Creta	26,9	26,9
Islas Jónicas	22,8	27,4
Grecia Central	28,2	27,6
Ática	28,6	28,0
Macedonia Occidental	32,0	28,4
Epiro	26,7	28,5
Grecia Occidental	27,0	29,7
Macedonia Central	29,7	29,9
Egeo Meridional	24,9	30,3
TOTAL GRECIA	27,6	27,8

Características del empleo

Durante el primer trimestre de 2014 encontraron trabajo 157.297 personas que estaban desempleadas hacía un año. Durante el mismo período, 35.808 personas inactivas encontraron trabajo. Por el contrario, de las personas que trabajaban hacía un año, 145.255 resultaban desempleadas en el primer trimestre de 2014 y 71.955 pasaron a ser inactivas en el mismo período. Además, 118.102 personas que eran inactivas hacía un año, en el primer trimestre de 2014 entraron en el mercado del trabajo como personas en busca de empleo.

Examinando la evolución del empleo en los distintos sectores de actividad económica, en comparación con el primer trimestre de 2013, se registran ligeros aumentos en el Terciario (+0,3%) y en Agricultura (+1,7%), mientras que se da una más fuerte disminución en la Industria (-5,6%). La distribución por sectores de actividad económica era la siguiente: agricultura, 13,8%; industria: 15,1%; y terciario: 71,1%.

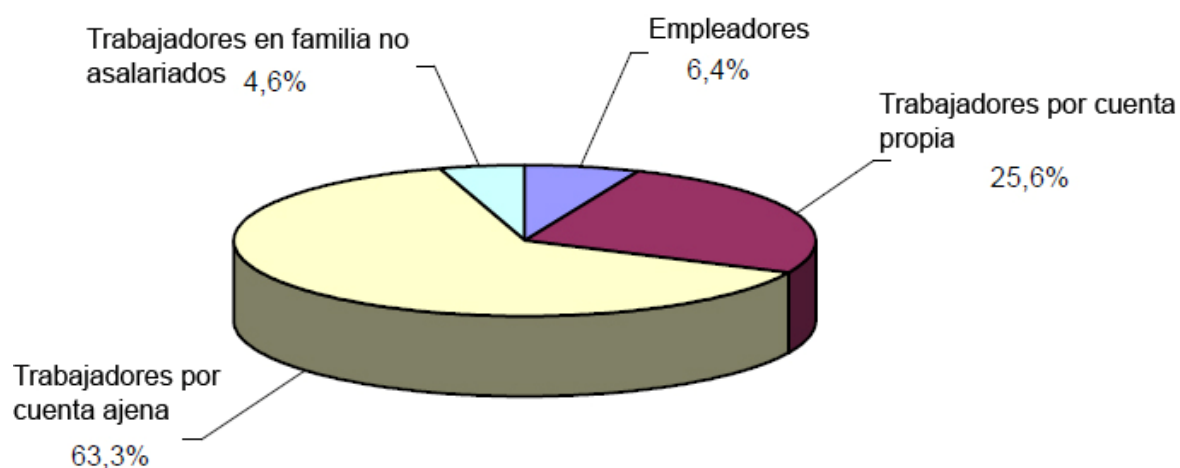
DISTRIBUCIÓN PROPORCIONAL DE LOS EMPLEADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA - I TRIMESTRE 2014



El porcentaje del trabajo a tiempo parcial es el 9,2% del total de los empleados. El 62,7% de quienes eligen el tiempo parcial lo hace porque no encuentra trabajo a jornada completa; mientras que el 7,0% elige el tiempo parcial por otras razones personales o familiares, el 4,4% porque son estudiantes, el 3,2% para cuidar de niños o de adultos dependientes, y el 22,8% por otros motivos.

El porcentaje de trabajadores por cuenta ajena asalariados está estimado en un 63,3% del total de personas ocupadas y es mucho más bajo que el correspondiente porcentaje medio de la Unión Europea (80%).

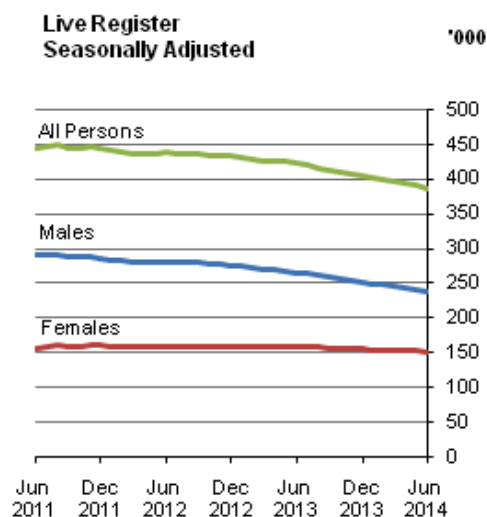
DISTRIBUCIÓN PROPORCIONAL DE LOS EMPLEADOS POR CONDICIÓN - I TRIMESTRE 2014



IRLANDA

DATOS DEL MES DE JUNIO

Según los datos publicados en el mes de junio por *Central Statistics Office*, el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 386.200, habiéndose registrado un descenso de 4.400 personas con respecto al mes anterior. La tasa de desempleo ha descendido hasta el 11,6%, un 0,1% menos que el mes anterior.



Fuente: CSO

Informe GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) 2013

Global Entrepreneurship Monitor, *GEM*, (Monitor de la Empresa Mundial) ha presentado el informe GEM 2013 para Irlanda. Este estudio ofrece una evaluación anual de la actividad empresarial y las aspiraciones y actitudes de los individuos emprendedores en un amplio abanico de países. El informe GEM es el estudio más completo de la dinámica empresarial en el mundo porque facilita la comparación entre los distintos países ya que se lleva a cabo de la misma forma en cada país. Se inició en 1999 cubriendo 10 países y en 2013 han participado 67 países en la investigación.

El ministro irlandés de Trabajo, Empresa e Innovación, Richard Bruton, ha acogido con satisfacción esta publicación, alabando el buen hacer de los empresarios irlandeses y animando a los ciudadanos a seguir emprendiendo. Bruton ha reconocido que las empresas de nueva creación (*start-up*) constituyen dos tercios de los empleos creados en Irlanda el pasado año.

El Gobierno, a través del programa de empleo *Action Plan for Jobs 2014* está fomentando medidas que respalden la iniciativa empresarial, como por ejemplo el establecimiento de la red de oficinas locales de apoyo a las empresas (*Local Enterprise office, LEOs*) y la creación de un concurso comarcal para encontrar al Mejor Empresario Joven de Irlanda. La aspiración del Gobierno es que Irlanda se convierta en una de las naciones más emprendedoras y para ello está previsto que, en otoño, se presente la Estrategia Nacional para la Iniciativa Empresarial (*National Strategy on Entrepreneurship*).

Las siguientes son algunas de las conclusiones del informe GEM para Irlanda:

- Incremento de la actividad empresarial hasta el 9,2%, el año 2012 se situaba en el 6,1%. Irlanda se coloca en el segundo puesto de los países más emprendedores de la Europa de los 15.
- Uno de cada once adultos emprendió un negocio.
- La diferencia entre géneros en lo que respecta a la creación de nuevas empresas se ha reducido. La proporción de hombres mujeres es de 1,4:1.
- El 14,7% de la población manifestó su intención de iniciar un negocio en los próximos tres años, un porcentaje mayor que la media de la Europa de los 15.
- La creación empresarial es mayor entre los grupos inmigrantes (11%) que entre los nativos (8,8%).
- Un 85% de los nuevos empresarios esperan convertirse en empleadores.
- Las iniciativas autónomas por falta de empleo se redujeron del 28% en 2012 al 19% el pasado año.
- El 59% de los empresarios que se vieron obligados a cerrar sus negocios adujeron como causa la poca rentabilidad de su empresa y sólo un 10% alegó problemas para conseguir financiación.
- La media de la inversión en Irlanda durante 2013 ha sido relativamente baja (18.700 euros) en comparación con la media de los países de la OCDE.

ITALIA

DATOS DEL MES DE MAYO

En mayo de 2014, según los datos provisionales publicados por el ISTAT, el número de desempleados, 3.222.000, aumenta un 0,8% respecto al mes anterior (es decir +26.000 personas), y un 4,1% a nivel interanual (+127.000).

La tasa de desempleo es del 12,6%, una décima más que en abril y medio punto más a nivel interanual. La tasa de desempleo juvenil (15-24) es del 43,0%, en disminución de 3 décimas respecto a abril pero en aumento de 4,2 puntos frente a mayo de 2013. Los desempleados en este tramo de edad son 700.000.

Por su parte, los trabajadores ocupados en mayo eran 22.360.000, en aumento del 0,2% (+52.000) respecto al mes anterior y en disminución del 0,3% (-61.000) a nivel interanual.

La tasa de empleo es 55,5%, una décima de punto más que en abril y una décima menos que en mayo de 2013.

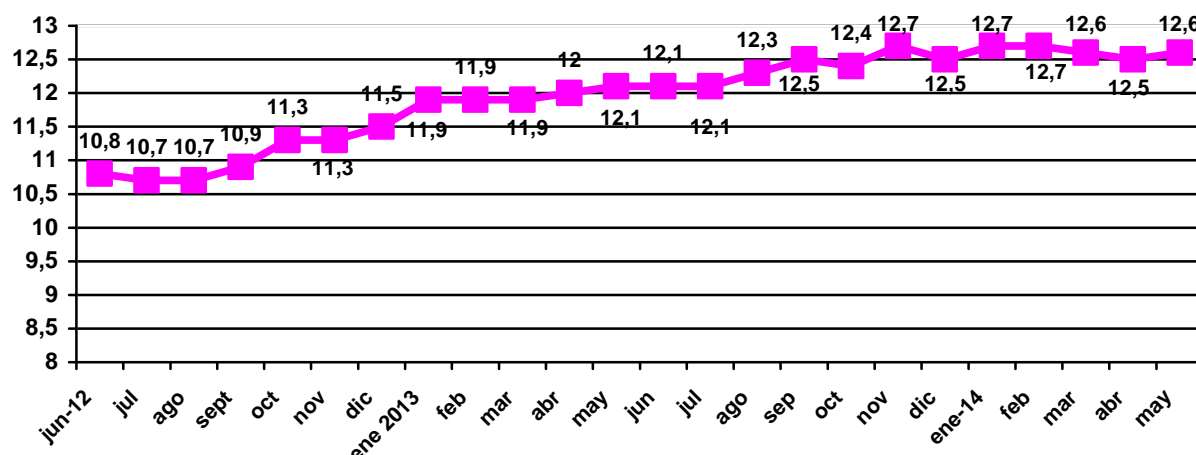
El número de inactivos entre los 15 y 64 años disminuye un 0,5% respecto al mes anterior y un 1,0% respecto a mayo de 2013. La tasa de inactividad es del 36,3%, dos décimas menos que en abril y tres décimas menos que el año pasado.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (Mayo 2014)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	12,6	+0,1	+0,5
Tasa de desempleo juvenil	43,0	-0,3	+4,2
Tasa de empleo	55,5	+0,1	-0,1
Tasa de inactividad	36,3	-0,2	-0,3

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL



En el mes de mayo se ha evidenciado la diferencia entre géneros, puesto que tanto la disminución de empleo como el aumento del desempleo, a nivel mensual, se deben exclusivamente al componente femenino. En efecto, mientras los desempleados disminuyen

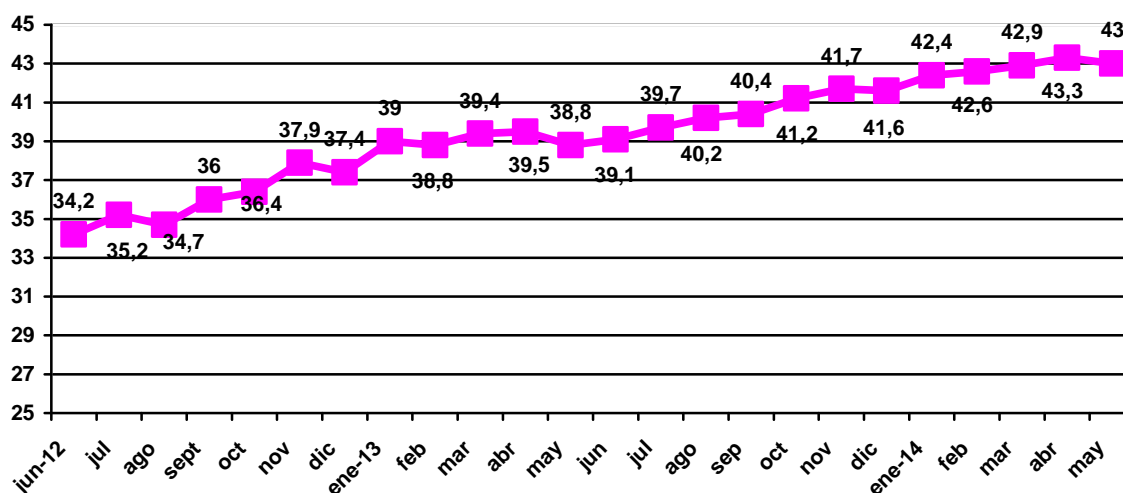
un 1,6% (-29.000), las desempleadas aumentan un 3,8% (+54.000); en cuanto a la tasa de desempleo, disminuye en dos décimas para los hombres (11,7%) y aumenta en 5 décimas para las mujeres (13,8%).

En cuanto al empleo, aumentan en 0,6% (+80.000) los hombres ocupados y disminuyen un 0,3% (-29.000) las mujeres. La tasa de empleo aumenta en tres décimas para los hombres (64,8%) y disminuye en dos décimas para las mujeres (46,3%).

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

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Empleados	928.000	+24.000	+2,7	-77.000	-7,7
Desempleados	700.000	+11.000	+1,6	+64.000	+10,0
Inactivos	4.355.000	- 40.000	-0,9	-28.000	-0,6

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



GARANTÍA JUVENIL. SEGUIMIENTO

Según datos oficiales publicados en el portal de garantía Juvenil italiano, después de 9 semanas desde el comienzo del programa, el 1º de mayo (datos recogidos a las 16,00 horas del 3 de julio de 2014), se habían inscrito 110.333 jóvenes; 10.241 de ellos han sido convocados para la entrevista inicial y la elaboración del perfil. Desde mediados del mes de junio en el portal de la GJ han empezado también a publicarse ofertas por parte de empresas, también a raíz de protocolos de acuerdos firmados con algunas Asociaciones de empresarios. A 3 de julio, las ofertas han sido 2.743, por un total de 4.068 puestos disponibles.

Jóvenes inscritos.- En los dos primeros meses desde el comienzo de la garantía juvenil se han registrado en la GJ italiana 110.333 jóvenes: 65.185 lo han hecho a través del portal nacional www.garanziaiovani.gov.it y 45.148 a través de los portales regionales.

La mayoría de los jóvenes inscritos (18.979, equivalentes al 17% del total) reside en la Región Campania, seguidos por los de Sicilia (17.907 jóvenes, es decir el 16% de los inscritos) y Lazio (8.443, es decir el 8%). En cuanto al género, el 53% son varones (58.240) y el 47% mujeres (52.093). Por tramos de edad, el 50% (54.894) tiene entre 19 y 24 años y el 45% (50.018) entre 25 y 29. Los más jóvenes (15-18) son 5.421 y representan el 5% de

los inscritos. En cuanto a los títulos de estudio, los jóvenes registrados se subdividen de la siguiente manera: el 19% está compuesto por licenciados; el 56% por diplomados; el restante 25% por un título de estudio inferior. La mayor parte de los licenciados y diplomados provienen de la región Campania.

SEGUIMIENTO GARANTÍA JUVENIL ITALIA

Tabla 1.- Jóvenes inscritos a 3 de julio de 2014 por portal de acceso

PORTAL	Nº DE INSCRITOS	%
NACIONAL	65.185	59
REGIONALES	45.148	41
TOTAL	110.333	100

Tabla 2.- Jóvenes inscritos a 3 de julio de 2014 por tramo de edad y género

EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
15-18	1.574	4,4	975	3,1	2.549	3,8
19-24	18.938	52,6	14.312	45,1	33.250	49,1
25-29	15.515	43,1	16.437	51,8	31.952	47,2
Totale	36.027	100	31.724	100	67.751	100

Tabla 2.- Jóvenes inscritos a 3 de julio de 2014 por Región y género

Región de Residencia	V.A.	%
01-PIEMONTE	5.558	5,0
02-VALLE DE AOSTA	147	0,1
03-LOMBARDÍA	4.799	4,3
04-BOLZANO	15	0,0
04-TRENTO	946	0,9
05-VÉNETO	7.073	6,4
06-FRIULI	2.819	2,6
07-LIGURIA	781	0,7
08-EMILIA ROMAÑA	3.726	3,4
09-TOSCANA	7.306	6,6
10-UMBRIA	1.538	1,4
11-MARCAS	3.832	3,5
12-LAZIO	8.443	7,7
13-ABRUZOS	2.550	2,3
14-MOLISE	501	0,5
15-CAMPANIA	18.979	17,2
16-APULIA	7.482	6,8
17-BASILICATA	2.168	2,0
18-CALABRIA	6.718	6,1
19-SICILIA	17.907	16,2
20-CERDEÑA	7.045	6,4
TOTAL	110.333	100,00

Ofertas.- Las oportunidades de trabajo publicadas desde el comienzo del programa son 2.743, por un total de 4.068 puestos disponibles. La tabla siguiente muestran la distribución de las ofertas y los puestos disponibles por tipología de contrato

Tabla 3.- Número de ofertas y de puestos por tipología contractual

TIPO DE OFERTA	Número de Ofertas	Puestos de trabajo	% sobre el total
<i>Aprendizaje</i>	43	52	1
<i>Contrato de colaboración</i>	39	107	3
<i>Trabajo temporal</i>	2.145	3.150	78
<i>Trabajo fijo</i>	310	408	10
<i>Trabajo autónomo</i>	27	51	1
<i>Prácticas</i>	179	300	7
TOTAL	2.743	4.068	100

Fuente: garanziagiovani.gov.it/Monitoraggio/

PAÍSES BAJOS

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Datos generales

En el mes de mayo, la cifra de desempleo ha bajado en 14.000 personas, alcanzando la cifra total de **673.000** desempleados, lo que supone un **8,6%** de la población activa.

El número de vacantes laborales abiertas ha crecido en casi todos los sectores. Los últimos datos indican que el primer trimestre es el tercer trimestre consecutivo en el que aumenta el número de vacantes.

La evolución salarial sigue estable. En el primer trimestre de 2014, los salarios de convenio colectivo fueron 1,0% más elevados que en el ejercicio anterior. El crecimiento de los salarios de convenio colectivo sigue estando por debajo del nivel de inflación.

En el primer trimestre de 2014 ha seguido bajando el número de puestos de trabajo para asalariados, en ese periodo hubo 112.000 puestos de trabajo menos que en el año anterior.

Desempleo y puestos de trabajo



Leyenda:

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

Werkloze beroepsbevolking (linkeras) = Desempleados entre la población activa

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Desempleo

El desempleo ha descendido en el mes de mayo. Según ha anunciado la Oficina Central de Estadística, por primera vez en lo que va de año, el paro ha experimentado un descenso y hay un mayor número de personas con trabajo. En el mes de marzo también disminuyó el paro, pero entonces la causa fue que hubo muchas personas que se retiraron del mercado de trabajo. El número de parados cayó en 14.000 personas en mayo, alcanzando la cifra de 673.000 personas desempleadas, el porcentaje de paro en mayo ha sido del 8,6%.

El mes de mayo se ha caracterizado por menos paro y más gente empleada. Esta evolución sigue a un crecimiento del número de ofertas de trabajo y de horas de trabajo en trabajo temporal registradas a principios de este año.

Según la definición de la OIT, el porcentaje de desempleo en mayo es del 7,0% de la población activa, en abril, este porcentaje ascendía al 7,2%. El porcentaje de desempleo de desempleo en los Países Bajos es relativamente bajo a nivel internacional. El porcentaje medio de desempleo de la zona Euro en mayo ha ascendió al 11,7% en abril y en la Unión Europea en su conjunto fue del 10,4% en ese mismo mes. El porcentaje de desempleo más bajo, con cerca del 5%, lo registran Austria y Alemania.

Desempleo y ofertas de trabajo



Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa

Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo abiertas

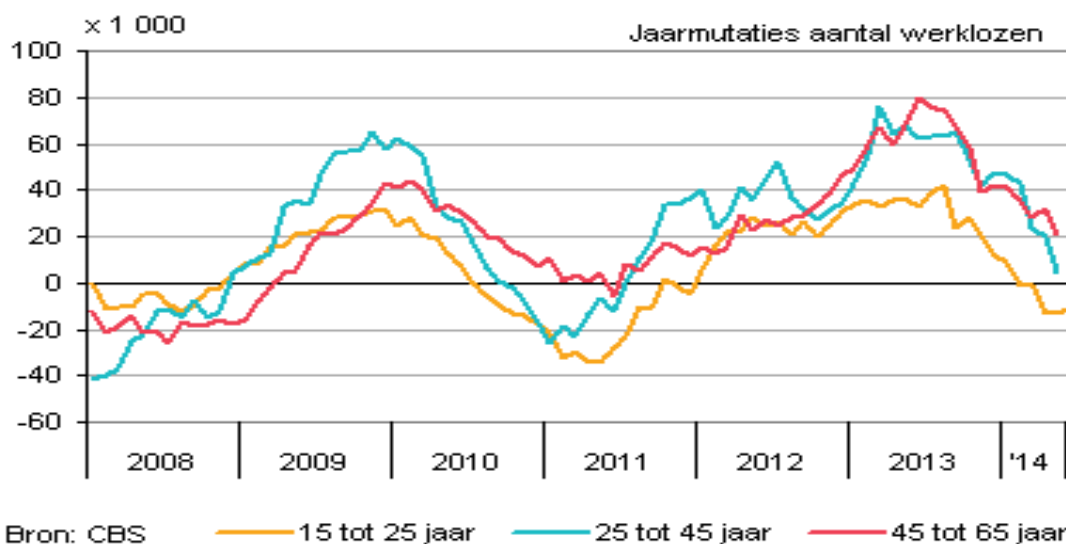
Desempleados entre la población activa

	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					
Mayo	673	-14	-6	8,6	668
Abril	687	3	3	8,7	690
Marzo	684	-7	5	8,7	700
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

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

En mayo hubo 14.000 desempleados más que en el mismo mes del año anterior (efectos estacionales no corregidos). El aumento se debe sólo a las personas mayores de 25 años. En los menos de 25 años, el número de desempleados es un poco inferior al del mes de mayo de 2013.

Desempleo por grupos de edad



Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

Tot ... jaar = Hasta... años

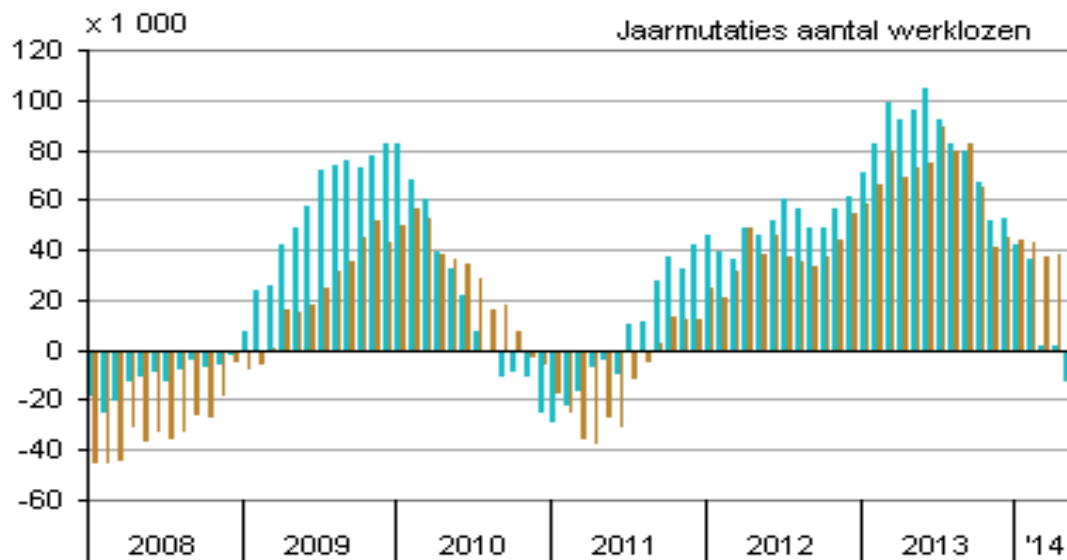
El número de desempleados hombres en mayo de 2014 fue en 13.000 menor que en el mismo mes del año anterior. Por el contrario, el número de mujeres desempleados en mayo de 2014 fue en 28.000 mayor que en el mismo mes del año anterior.

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						
Mayo	126	283	264	349	324	673
Abril	127	294	266	358	329	687
Marzo	126	299	259	355	329	684
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.

Desempleo por sexo



Bron: CBS

■ Mannen ■ Vrouwen

Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

Mannen = Hombres

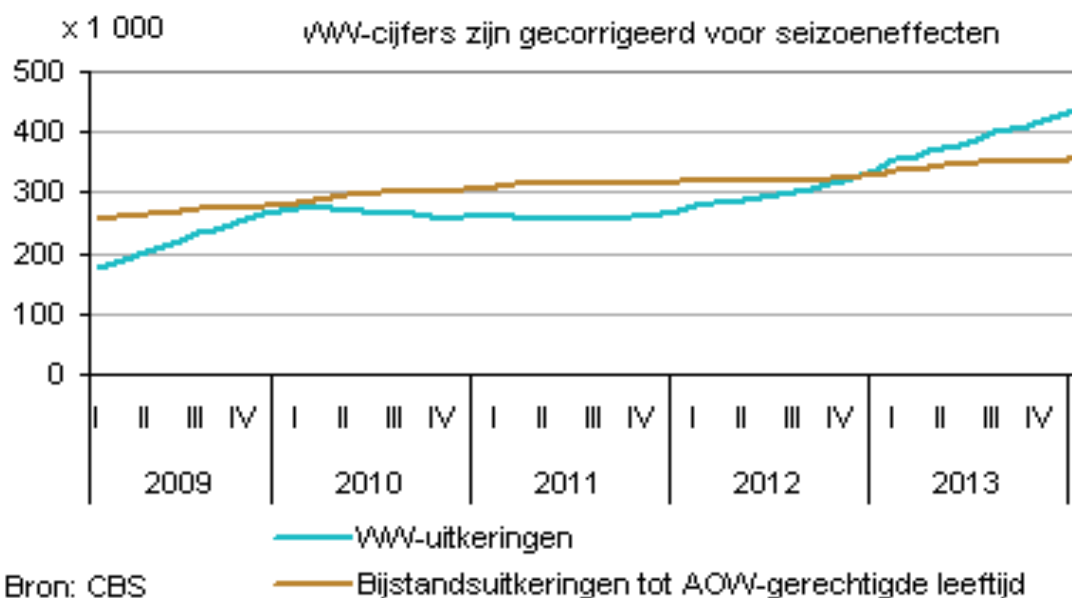
Vrouwen = Mujeres

En los últimos tres meses, el desempleo aumentó en un promedio de 6.000 personas por mes. La población activa ha sido tan elevada como la de tres meses atrás. Sin embargo, en la población total de personas de entre 15 y 65 años ha disminuido en la misma proporción que la población activa. En el primer trimestre del año, la reducción de población activa fue dos veces más elevada que la disminución de la población total, esto se debió al gran número de personas que se retiraron del mercado laboral.

Prestaciones por desempleo

El número de prestaciones por desempleo en curso ha disminuido en un 1,7% en el mes de mayo, alcanzando la cifra de **436.000**, 8.000 menos que en el mes de abril. En comparación con abril, la disminución se ha producido en casi todos los sectores. En los sectores que más evolucionan con los cambios estacionales, como agricultura, construcción y hostelería, el descenso ha sido prácticamente igual al del mes anterior. Se ha registrado un descenso en el número de prestaciones por desempleo en todos los grupos de edad excepto entre los mayores de 55 años. En este grupo de edad, el número de prestaciones por desempleo fue un 25% mayor en mayo que en el mismo mes del año anterior.

Prestaciones por desempleo y prestaciones asistenciales



Leyenda:

WV-cijfers zijn gecorrigeerd voor seizoeneffecten = En las cifras de desempleo se han corregido los efectos estacionales

WV-uitkeringen = Prestaciones por desempleo

Bijstandsuitkeringen tot AOW gerechtigde leeftijd = Prestaciones asistenciales hasta la edad de pensión general de jubilación

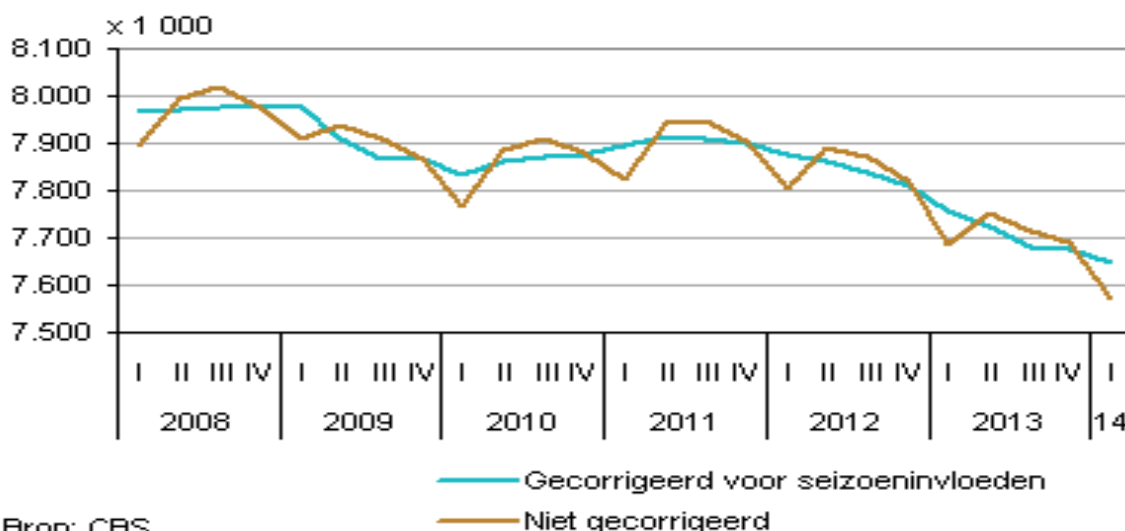
El Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores, UWV, ha aprobado 49.000 nuevas prestaciones por desempleo en mayo, un 11,1% más que en el mismo periodo del año anterior. En este mismo mes han finalizado 57.000 prestaciones de este tipo, un 23,7% más que en el mismo mes del año anterior.

Las cifras del UWV muestran que el número de prestaciones por desempleo disminuyen por cuarto mes consecutivo.

Empleo

Los últimos datos disponibles muestran que en el primer trimestre de 2014 hubo más de 7 millones de puestos de trabajo para asalariados, 112.000 puestos de trabajo menos que en el primer trimestre de 2013. La evolución de los puestos de trabajo sigue un claro patrón estacional, tras su corrección en el primer trimestre de 2014 hubo 32.000 puestos de trabajo menos que en el tercer trimestre de 2013.

Puestos de trabajo para empleados



Bron: CBS

Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = efectos estacionales corregidos

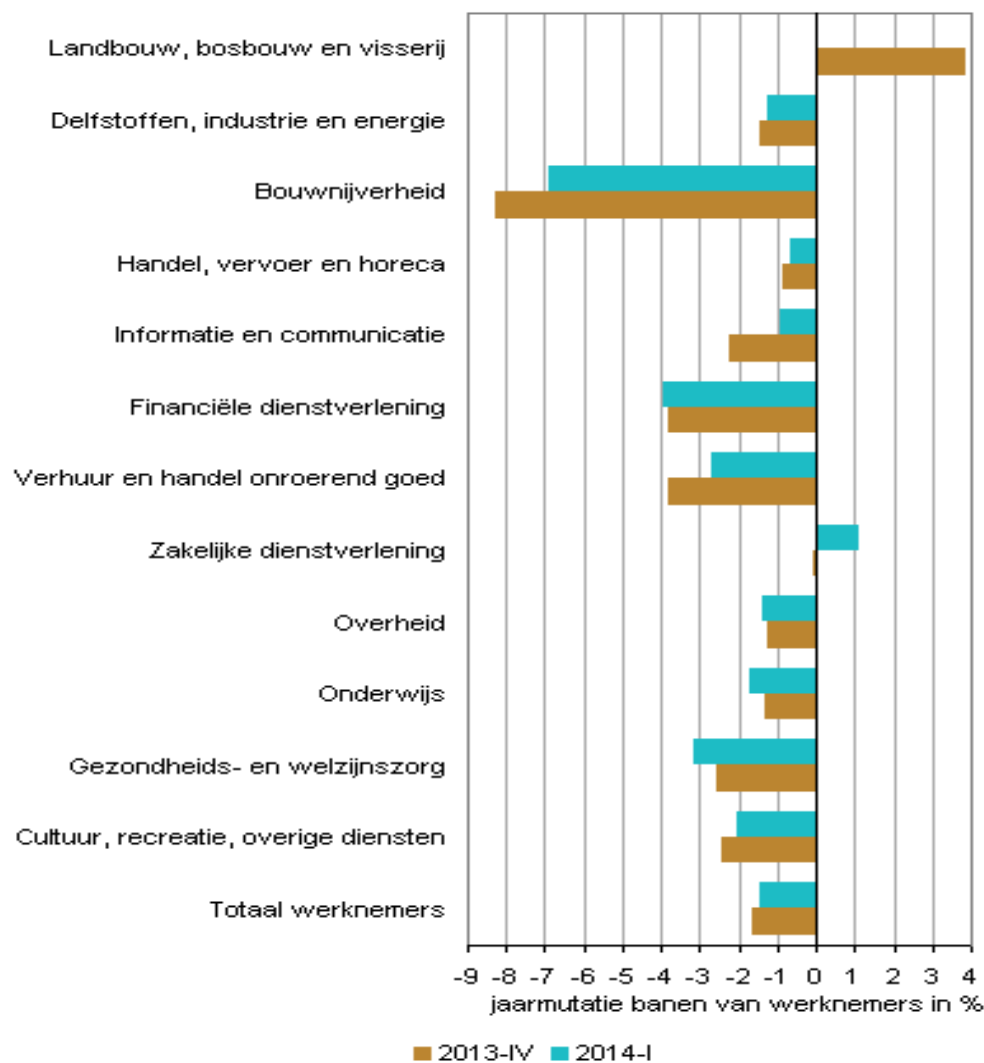
Niet gecorrigeerd = No corregidos

Población activa

	Población activa, activa			Población activa total		
	Total	Cambios mensuales	Cambios medios en tres meses	Total	Cambios mensuales	Cambios medios en tres meses
2014						
Mayo	7.198.000	21.000	0	7.871.000	7.000	-6.000
Abril	7.177.000	3.000	-10.000	7.864.000	7.000	-7.000
Marzo	7.174.000	-23.000	-18.000	7.857.000	-31.000	-13.000
Febrero	7.197.000	-11.000	-24.000	7.888.000	2.000	-11.000
Enero	7.208.000	-20.000	-21.000	7.886.000	-10.000	-20.000
2013						
Diciembre	7.228.000	-41.000	-8.000	7.896.000	-25.000	-14.000
Noviembre	7.269.000	-3.000	-1.000	7.921.000	-26.000	-11.000
Octubre	7.272.000	20.000	2.000	7.947.000	10.000	-5.000
Septiembre	7.252.000	-20.000	-10.000	7.937.000	-18.000	-7.000
Agosto	7.272.000	5.000	-7.000	7.955.000	-6.000	1.000
Julio	7.267.000	-16.000	-11.000	7.961.000	3.000	3.000
Junio	7.283.000	-10.000	-10.000	7.958.000	6.000	1.000
Mayo	7.293.000	-7.000	-7.000	7.952.000	1.000	8.000
Abril	7.300.000	-12.000	-13.000	7.951.000	-4.000	7.000
Marzo	7.312.000	-2.000	-17.000	7.955.000	28.000	8.000
Febrero	7.314.000	-25.000	-20.000	7.927.000	-4.000	1.000
Enero	7.339.000	-23.000	-15.000	7.931.000	-1.000	4.000

Fuente: CBS

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

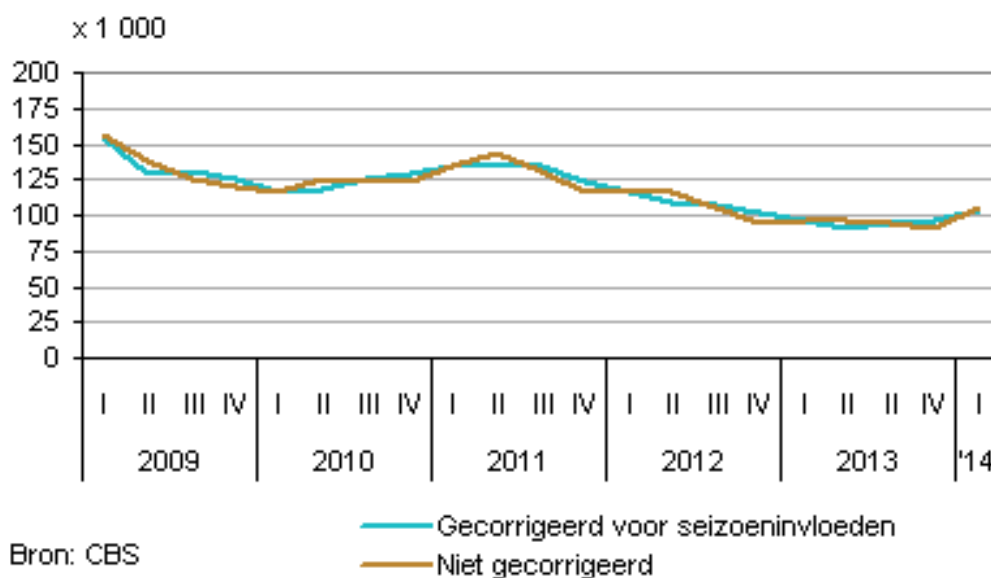
Totaal werknemers = Total de trabajadores

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

Ofertas de trabajo

Los últimos datos disponibles muestran que a finales de marzo de 2014 había 104.000 ofertas de trabajo abiertas, 7.000 más que a finales del trimestre anterior. Este es el tercer trimestre consecutivo en el que se registra un aumento en el número de ofertas de trabajo.

Vacantes abiertas



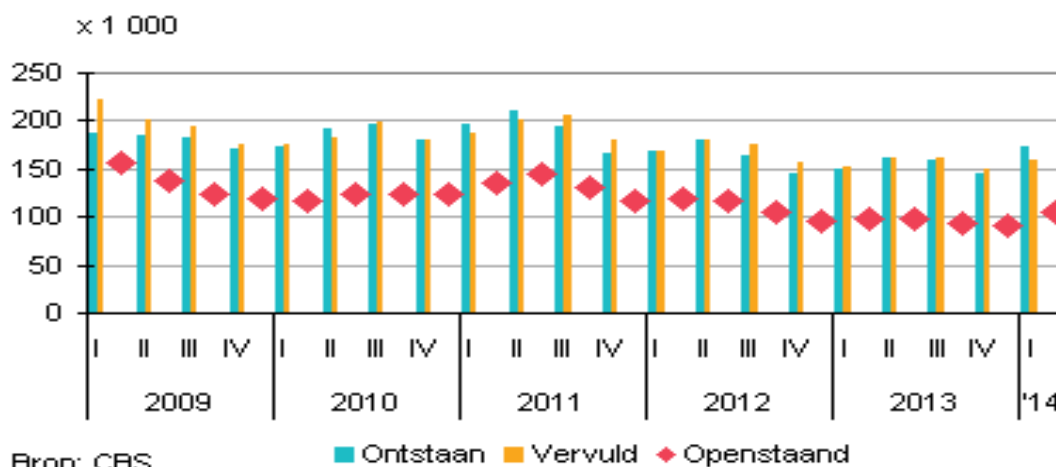
Leyenda

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = no corregidos

El número de vacantes a final de un trimestre es el resultado entre el número de vacantes nuevas y el de vacantes que se han ocupado en el trimestre. A esto se denomina dinámica del mercado de trabajo. En el primer trimestre de 2014 se ha producido un claro aumento en la dinámica del mercado laboral. En ese trimestre hubo 174.000 nuevos puestos de trabajo, 21.000 más que en el mismo periodo del año anterior. El número de vacantes cubiertas fue mayor. Un aumento de vacantes cubiertas no supone un descenso inmediato del paro.

Ofertas de trabajo: afluencia, vacantes en curso

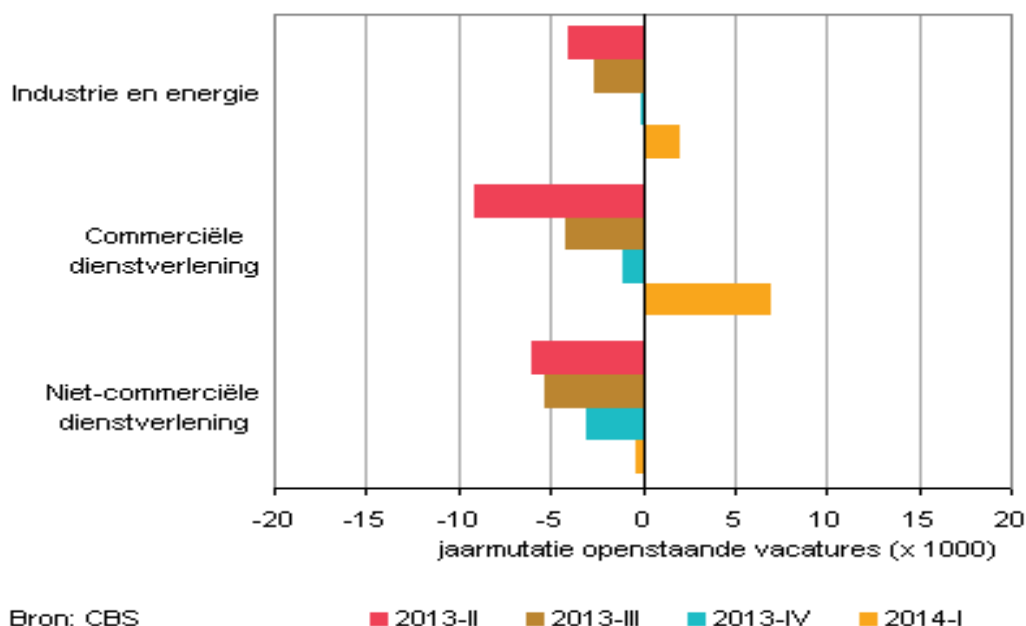


Leyenda

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)

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística, junio 2014.

LEY DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL¹¹

El paquete de reformas del mercado laboral del Gobierno, recogido en las modificaciones de la Ley de Trabajo y Seguridad Social ya parece tener vía libre para poder ser aplicado. Se ha votado y aprobado ya en el Senado holandés por una amplia mayoría.

El pasado año, bajo la presión de la crisis y de un Gobierno reformista, los grupos de presión de empresarios y sindicatos cerraron un acuerdo, denominado "Acuerdo Social" bajo el Gobierno Rutte II con el fin de lograr un "mercado laboral más justo". Su lema fue "fijo menos fijo y flexible más seguro".

Se proyectó una legislación que regulara esto, la Ley de Trabajo y Seguridad Social, que ahora se ha aprobado por una amplia mayoría de fuerzas parlamentarias.

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo holandés Sr Asscher dice sentirse satisfecho por el apoyo mayoritario que han conseguido estas reformas primordiales. En las votaciones, además de los partidos de Gobierno VVD (Liberal) y PvDA (Socialdemocracia) se han unido

11

los partidos D66 (liberal-Socialdemócrata) CDA (Democracia cristiana) GroenLinks (Izquierda verde) y los dos pequeños partidos cristianos CU y PPD.

El Gobierno prevé que este paquete de reformas reducirá el gasto de la tesorería holandesa en 1.100 millones de euros.

El pasado mes de noviembre de 2013, el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo presentó en el Congreso el proyecto para modificar la Ley de Trabajo y Seguridad Social en lo que respecta al derecho de despido.

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

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

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

Despido

Se introduce una nueva indemnización por despido: la compensación transitoria. Tras un contrato de al menos de dos años de duración, todos los empleados tienen derecho a esta compensación que puede ser utilizada para formación y adiestramiento, a fin de poder pasar a otro puesto de trabajo o a otro empleo.

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

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

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

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

Flexibilidad

Hay demasiada diferencia entre las condiciones laborales de los trabajadores fijos y flexibles, por ello, se aplicarán unas medidas que ofrezcan más seguridad a los trabajadores

con contratos flexibles y la posibilidad de que puedan acceder con mayor rapidez a un contrato indefinido.

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

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

Prestaciones por desempleo

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

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

Resumen

El Gobierno espera que estas medidas tengan un efecto beneficioso sobre el mercado de trabajo.

Según la Oficina Central de Planificación, la movilidad laboral de los trabajadores mayores aumentará como consecuencia de la disminución del coste medio del despido, la indemnización por despido, en media, será mejor. La Oficina Central de Planificación, CPB, prevé que estas medidas proporcionarán 20.000 nuevos puestos de trabajo a tiempo completo como consecuencia de la modificación de la prestación por desempleo.

Los cambios recogidos en esta ley suponen:

- A partir del 1 de julio de 2015 será más fácil y más barato despedir al personal de las empresas.
- El periodo de percepción de las prestaciones por desempleo se reduce de tres a dos años a partir del 1 de enero de 2016.
- Los desempleados también tendrán que aceptar un trabajo por debajo de su nivel de preparación tras seis meses de búsqueda de empleo.
- Se aumentan los derechos de los trabajadores flexibles

REINO UNIDO

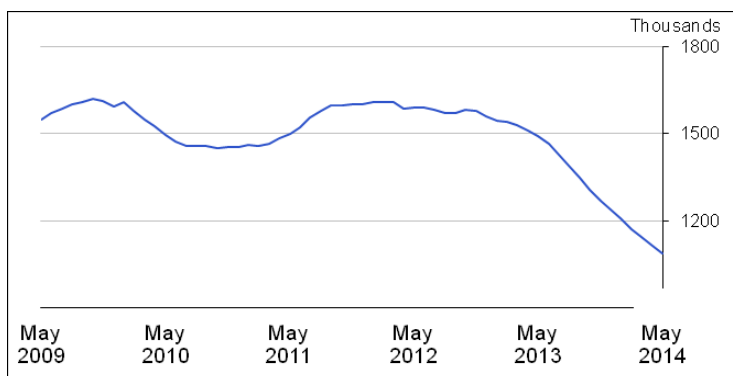
SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Estadísticas Empleo/Desempleo

La tasa de desempleo para el trimestre febrero-abril 2014 se situó en el 6,6%, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 2,16 millones de personas. Esto supone un descenso de 161.000 personas respecto del período noviembre 2013-enero 2014, y un descenso de 347.000 respecto al mismo trimestre del año anterior.¹²

La llamada “cuenta de perceptores” (claimant count), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 47.400 desde el mes de abril de 2014 y en 406.300 desde el mismo período del año anterior, situándose en mayo de 2014 en 1,09 millones de perceptores.¹³

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

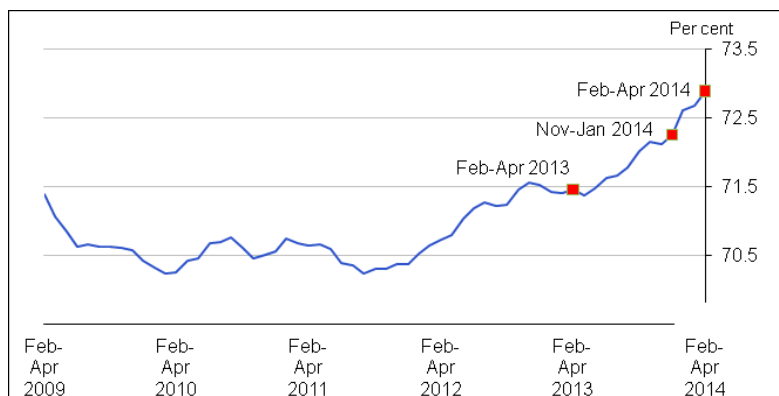
Por otro lado, la tasa de empleo (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se situó en el 72,9% para el trimestre febrero-abril 2014. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 345.000 personas durante el trimestre, situándose en 30,54 millones de personas.

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

¹² 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:

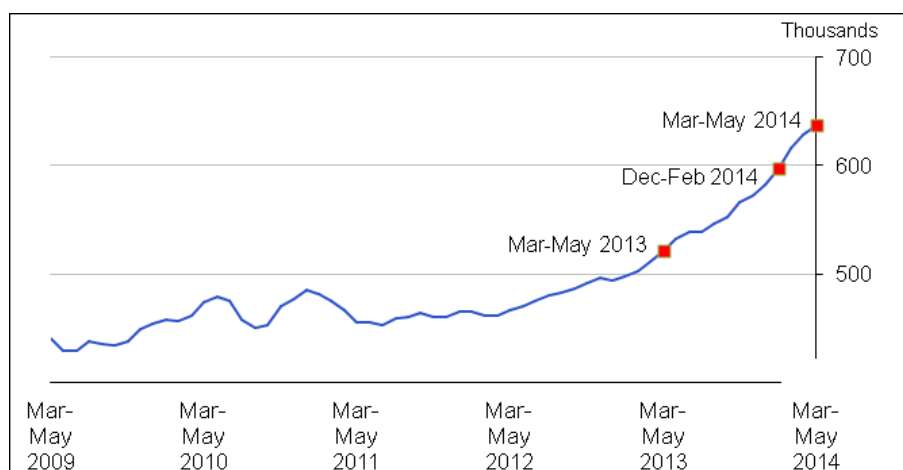
- sin trabajo, que quieren un trabajo, que han buscado activamente trabajo en las últimas cuatro semanas y que están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas.
- que no están trabajando, pero han encontrado un trabajo y están esperando para empezar en las próximas dos semanas.

¹³ 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.



Source: Labour Force Survey – Office for National Statistics

Durante el trimestre de marzo-mayo de 2014, estuvieron vacantes 637.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento de 39.000 vacantes respecto del trimestre diciembre de 2013 a febrero de 2014 y de 116.000 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_363998.pdf.

Plan de ampliación de la vida laboral

El pasado 13 de junio el Secretario de Estado de Pensiones, Steve Webb, presentó un nuevo plan de acción para fomentar que los trabajadores de mediana edad se mantengan en activo hasta la edad mínima de jubilación. Webb hizo hincapié en el potencial que tienen los trabajadores de mayor edad para las empresas británicas.

El Gobierno publicó el documento Fuller Working Lives, un plan de acción con nuevas medidas para mejorar la economía, apoyar a los trabajadores y ayudar a las empresas. La economía de Reino Unido podría haber aumentado en 18.000 millones de libras, si la mitad de los trabajadores de entre 40 y 50 años que abandonaron sus puestos de trabajo hubiesen permanecido en activo.

Entre las medidas que se adoptarán se encuentran:

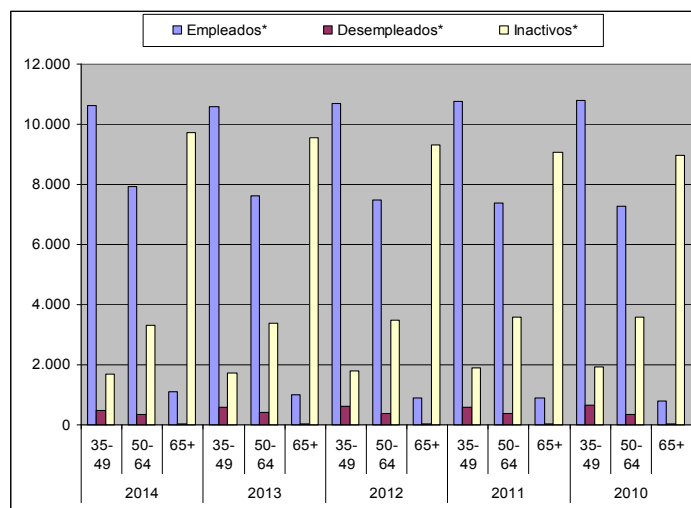
- La designación de un Defensor para los empleados de mayor edad: una figura con criterio independiente que protegerá a los trabajadores de mayor edad a nivel laboral y social.
- La creación de proyectos piloto que se pondrán en práctica en algunas oficinas de empleo, Jobcentre Plus, que ofrecerán ayudas personalizadas para este colectivo.
- Desarrollo de una iniciativa del Jobcentre Plus destinada a identificar y conocer las barreras a las que se enfrentan los cuidadores (*carers*¹⁴) a la hora de buscar empleo, con el objetivo de designar intervenciones específicas para apoyarles en su retorno al mundo laboral.
- Lanzamiento de una nueva herramienta para las empresas destinada a apoyar a los trabajadores de mayor edad en el centro de trabajo, por ejemplo cambiando su actitud ante el trabajo u ofreciéndoles puestos de trabajos alternativos a aquellos con problemas de salud relacionados con la edad.
- Establecimiento de un nuevo servicio de salud y trabajo (Health and Work Service) que apoye y ayude a los empleados afectados por enfermedades crónicas a discernir entre permanecer en casa o reincorporarse a la vida laboral.
- Puesta en marcha de cinco programas piloto a lo largo de dos años para apoyar a personas que trabajan y tienen personas ancianas o enfermas a su cuidado.
- Mayor flexibilidad para simultanear la percepción de la pensión con los ingresos generados por un empleo, con el fin de posibilitar una jubilación progresiva.
- Ampliación del derecho a solicitar un horario de trabajo flexible para todos los empleados, a partir del 30 de junio de 2014.

Este programa representa un paso más en las medidas tomadas durante los últimos 4 años para luchar contra la discriminación por edad en el trabajo, incluyendo la erradicación de la edad de jubilación obligatoria que convierte en ilegal el despido por razón de edad. El Gobierno ha introducido también reformas importantes en el sistema de pensiones con el fin de fomentar el ahorro para una jubilación desahogada, a través de la inclusión automática de los trabajadores en planes de pensiones ocupacionales y de la introducción de una nueva legislación que dará lugar, a partir de 2016, a una pensión estatal única.

Datos estadísticos

Según los últimos datos de Office for National Statistics (ONS), 30,54 millones de personas se encontraban empleadas en el período febrero-abril 2014, de las que casi 8 millones (7,93) eran trabajadores de entre 50 y 64 años, lo que supone un 26% del total de la fuerza laboral británica. En este mismo grupo de edad (50-64), 343.000 personas estaban desempleadas y 3,3 millones inactivas. A continuación, se muestra un gráfico con los empleados, desempleados e inactivos en las franjas de edad desde 35 a más de 65 años entre 2010 y 2014:

¹⁴ Personas que tiene a su cargo a alguien sin percibir remuneración alguna por ello.
[Actualidad Internacional Sociolaboral nº 181](#)



Fuente: Elaboración propia con datos de ONS

* Miles

La ONS estima que en los próximos 10 años el número de personas de 16 a 49 años se reducirá en 700.000, mientras que los mayores de 50 años aumentarán en 3,7 millones, lo que significará un cambio importante en la distribución por edad de la población activa de Reino Unido.

RUMANÍA

SITUACION DEL MERCADO DE TRABAJO

Población activa. Los datos del I trimestre de 2014

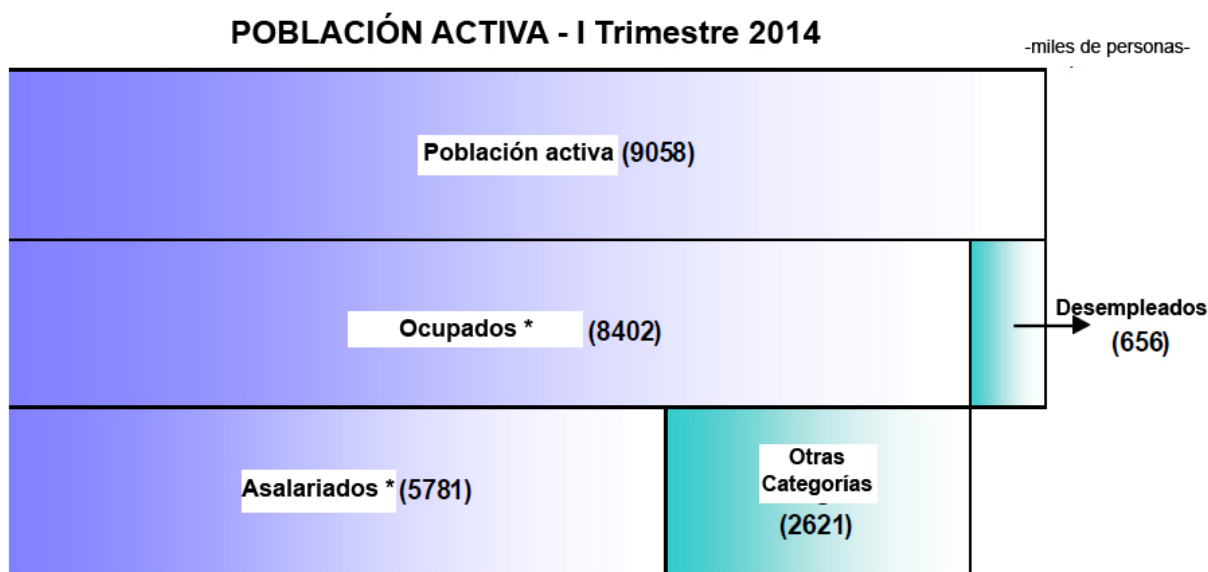
El Instituto Nacional de Estadística de Rumanía (INS) ha publicado los datos del primer trimestre del año, advirtiendo que, basándose en la población residente a 1 de enero de 2014, son datos no comparables con los de anteriores encuestas.

En el trimestre de referencia la tasa de desempleo fue el 7,2% (la tasa de paro registrado, a finales del mes de marzo, fue del 5,6%), mientras que la tasa de empleo de la población entre los 15 y los 64 años fue del 59,5%. La tasa de empleo de la población incluida entre los 20 y los 64 años fue del 64,2%, es decir 5,8 puntos menos del 70% establecido por la Estrategia Europa 2020.

La población activa de Rumanía en el I trimestre de 2014 estaba constituida por 9.058.000 personas, de las cuales 8.402.000 estaban empleadas y 656.000 desempleadas.

La relación de dependencia económica (número de personas inactivas y desempleadas por cada 1.000 personas empleadas) fue del 1.374 por mil, mayor entre las mujeres (1.775 por mil) y en el medio rural (1.424 por mil).

La tasa de actividad de la población en edad de trabajo (15-64 años) fue del 64,3%.



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

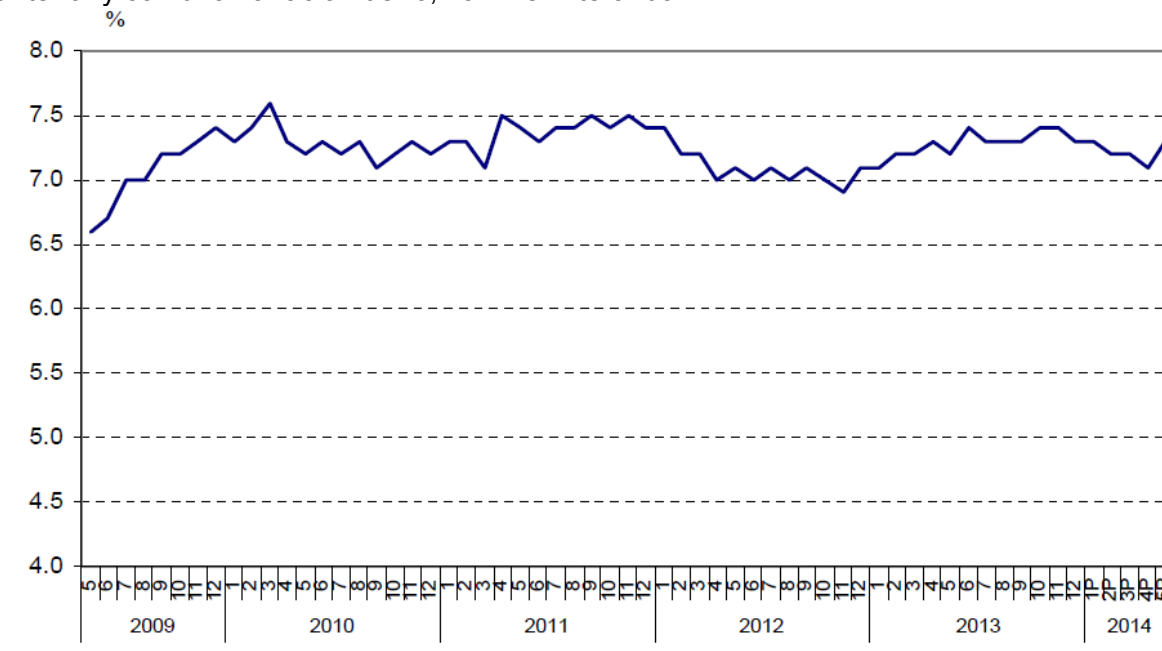
**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA,
POR GÉNERO Y AMBIENTE DE TRABAJO
I TRIMESTRE DE 2014**

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Ambiente Urbano	Ambiente Rural
<i>Datos Absolutos (por mil)</i>					
Población activa	9.058	5.143	3.915	5.027	4.031
Ocupados	8.402	4.725	3.677	4.608	3.794
Parados	656	418	238	419	237
<i>Porcentajes</i>					
Tasa de Actividad	64,3	73,0	55,5	65,0	63,5
20-64 años	69,1	78,4	59,7	69,2	69,0
15-24 años	27,7	33,2	21,9	22,1	33,7
25-54 años	81,0	89,5	72,1	84,7	75,9
55-64 años	43,3	53,8	33,9	36,3	53,1
Tasa de Ocupación	59,5	66,9	52,0	59,6	59,4
20-64 años	64,2	72,2	56,1	63,7	64,9
15-24 años	20,6	24,7	16,1	14,7	26,9
25-54 años	75,7	83,0	68,2	78,7	71,7
55-64 años	41,6	51,2	33,1	34,1	52,1
Tasa de Paro	7,2	8,1	6,1	8,3	5,9
15-24 años	25,7	25,5	26,1	33,4	20,3
25 años y más	5,9	6,7	4,8	7,0	4,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Desempleo en mayo

En mayo de 2014, según los datos provisionales del Instituto de Estadística, la tasa de desempleo desestacionalizada se estimó en un 7,3%, dos décimas más que en el mes anterior y con una variación de -0,1 a nivel interanual.



El número de desempleados (entre los 15 y los 74 años de edad) estimado para el mes de mayo de este año fue de 718.000 personas, en aumento respecto al mes anterior (702.000) pero en disminución respecto a mayo de 2013 (723.000).

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 181

Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,4 puntos al de las mujeres (respectivamente 7,9% y 6,5%).

Tasa de desempleo por género

	2013								2014				
	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May
TOTAL													
15-74 años	7,2	7,4	7,3	7,3	7,3	7,4	7,4	7,3	7,3	7,2	7,2	7,1	7,3
25-74 años	5,8	6,0	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,8	5,7	5,7	5,6	5,8
HOMBRES													
15-74 años	7,8	8,0	7,8	7,9	7,9	8,0	8,0	7,9	7,8	7,7	7,8	7,7	7,9
25-74 años	6,4	6,5	6,4	6,4	6,4	6,5	6,5	6,5	6,4	6,2	6,3	6,2	6,4
MUJERES													
15-74 años	6,5	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,5	6,5	6,6	6,4	6,3	6,5
25-74 años	5,2	5,2	5,2	5,3	5,2	5,1	5,2	5,1	5,1	5,1	4,9	4,8	5,0

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 5,8% en el mes de mayo de 2014 (6,4% para los hombres y 5,0% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 74,0% del número total de desempleados estimado en el mes de mayo de 2014.

SUECIA

REFORMA EN MATERIA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL¹⁵

Se describen las novedades legislativas más importantes en materia laboral que entraron en vigor el segundo semestre de 2014¹⁶ (o al final del primer semestre):

Ley nueva sobre la 'contratación de aprendiz' a nivel bachillerato

El 1 de julio de 2014 entró en vigor una nueva ley, la Ley sobre 'la contratación de aprendiz' a nivel bachillerato¹⁷, por la que se facilita la entrada en el mercado laboral para los jóvenes.¹⁸

Esto significa que un estudiante que se somete a un programa de aprendizaje dentro de uno de los programas superiores de formación profesional de la escuela secundaria (a nivel bachillerato sueco), podrá ser empleado con una forma nueva de empleo, 'el empleo de aprendizaje de la escuela secundaria superior'¹⁹.

Sobre la nueva ley en breve²⁰:

- De acuerdo con la nueva ley, tal 'contratación de aprendiz' (a nivel bachillerato sueco) abarca todo el tiempo o parte del tiempo del aprendizaje en un lugar de trabajo. Tal posición no abarca los fines de semana, los días festivos o las vacaciones del estudiante.
- El empleo es de duración limitada y sólo se aplica en el contexto de aprendizaje en un puesto de trabajo en un programa dentro de la escuela secundaria (nivel bachillerato)²¹
- Dicho contrato de prácticas para aprendices que estudian un programa a nivel secundaria (bachillerato) deberá ser pactado de manera que cubre cuando una de las partes podrá salir del contrato antes de tiempo, por ejemplo, si el estudiante se comporta mal. En tal caso se terminará su empleo también.
- El trabajo que se realiza donde un empleador, afuera del regimen del 'contrato de aprendiz de la escuela secundaria', como por ejemplo, el trabajo extra que pueda hacer el estudiante durante sus vacaciones del colegio (de bachillerato), no estarán cubiertas por la nueva Ley sobre la 'Contratación de aprendiz de la escuela secundaria', sino exige otra forma de contratación.
- Un estudiante que este empleado dentro del regimen de 'contratación de aprendiz dentro de la escuela secundaria' (bachillerato), estará exento de la Ley de Protección del Empleo (con siglas LAS, 1982:80).
- Las desviaciones de la Ley sobre la 'Contratación de aprendiz de la escuela secundaria' se pueden hacer a través de convenios colectivos que hayan sido pactados y aprobados por una confederación central de un sindicato del trabajador.²²

¹⁵ Fuentes: Página Web del Gobierno sueco, el Informe "Viktigare Lagar och Förordningar inför halvårsskiftet 2014".

¹⁶ Viktigare Lagar och förordningar inför halvårsskiftet 2014. 30.06.2014.

<http://www.regeringen.se/sb/d/18348/a/243313>

¹⁷ *Lagen om gymnasial lärlingsanställning*

¹⁸ Pág. Web del Gobierno sueco. 5.11.2013. <http://www.regeringen.se/sb/d/16737/a/227707>

¹⁹ Gymnasial lärlingsanställning

²¹ APL = Arbetsplatsförlagda lärandet

²² En este caso el trabajador (o empleado) es el estudiante-aprendiz.

- A un estudiante que este cursando uno de las formaciones profesionales (con prácticas) de la escuela secundaria, no es considerado como "trabajador" en este contexto, a menos que se haya celebrado un contrato de aprendiz de la escuela secundaria.

Se ha hecho la modificación correspondiente de las leyes siguientes²³:

- La Ley de Protección del Empleo (con siglas LAS, 1982:80)²⁴
- La Ley de Educación (2010:800)²⁵
- La Ley de Vacaciones (1977:480)²⁶

²³ Pág. Web del Gobierno sueco. 5.11.2013. <http://www.regeringen.se/sb/d/16737/a/227707>

²⁴ Lagen om Anställningsskydd (1982:80, con siglas LAS)

²⁵ Skollagen (2010:800)

²⁶ Semesterlagen (197:480)

FORMACIÓN PROFESIONAL

BÉLGICA

ÚLTIMAS NOVEDADES EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS JÓVENES ²⁷

El plan de reactivación económica presentado por el Gobierno Di Rupo en el mes de julio de 2012 incluía, entre otras cosas, medidas para promover el empleo de los jóvenes.

Para incentivar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral belga y adaptar sus cualificaciones profesionales a las necesidades de las empresas se han introducido a partir de enero de 2013 las tres medidas siguientes:

I. La obligación para las empresas del sector privado de crear un 1% de plazas de prácticas de inserción profesional

Esta medida de fomento de empleo, introducida por la Ley del 27 de diciembre 2012 y desarrollada por el Real Decreto de 19 de febrero 2013, establece la obligación colectiva del conjunto de los empleadores del sector privado de crear un número de plazas para la formación-aprendizaje equivalente como mínimo al 1% del efectivo global de las plantillas existentes en las empresas en el segundo trimestre del año anterior (el cómputo se realiza en número de trabajadores equivalentes a tiempo completo). La obligación colectiva es aplicable a todas las empresas, sin que se tenga en cuenta ni el tamaño de la empresa ni el número de trabajadores de la plantilla de la empresa.

A. Las prácticas de inserción profesional

La legislación ha introducido un nuevo concepto jurídico de formación, que se dirige exclusivamente a los jóvenes menores de 26 años, denominada “prácticas de inserción profesional”. Se trata de un concepto global que incluye todos los sistemas de formación profesional para los jóvenes organizados a través de las Oficinas Regionales de Empleo (formación en alternancia tradicional, prácticas de inserción, plan de formación profesional individual, contrato de trabajo-formación, etc....).

La normativa de 27 de diciembre 2012 define las prácticas de inserción profesional como la formación impartida en el marco de los contratos de primer empleo (CPE) en empresas del sector privado en sentido estricto, en organismos del sector público, en empresas del sector privado con fines sociales (asociaciones sin ánimo de lucro) o del sector de la enseñanza, cuyo objetivo consiste en facilitar a los jóvenes menores de 26 años una formación que les permita incorporarse cuanto antes al mercado laboral.

La contratación de los jóvenes puede realizarse a través de las siguientes modalidades: en el marco de un contrato de primer empleo de tipo 3:

- un contrato de aprendizaje para profesiones ejercidas por trabajadores asalariados

²⁷ Fte: Kluwer-revista “Orientations” de mayo 2014

- un contrato de aprendizaje en el sector de clases medias (autónomos, directores de pymes, funcionarios, personal ejecutivo, etc...). La reglamentación sobre este tipo de contrato es competencia de las Regiones
- un contrato en prácticas en el sector de clases medias (en el marco de una formación de directivo de empresa). La reglamentación sobre este tipo de contrato también es de competencia regional
- un contrato de inserción socio-profesional
- en el marco de un contrato de primer empleo de tipo 2:
- este contrato consiste en una combinación entre un contrato de trabajo a tiempo parcial (como mínimo a media jornada) formalizado entre el joven y el empleador y una formación seguida por el joven a partir de la fecha en que empiece el contrato de trabajo.

mediante las denominadas prácticas de transición

- este tipo de prácticas esta regulado por el artículo 36quater del Real Decreto de 25 de noviembre 1991 sobre reglamentación de desempleo. Este nuevo sistema, que entró en vigor el 1 de enero de 2013, ofrece a los jóvenes demandantes de empleo la oportunidad de hacer prácticas en una empresa.

mediante formación profesional bajo la tutoría de la oficina de formación profesional de la comunidad lingüística competente (PFI/FPI/IBO/IBU).

Todas las modalidades de contratación de jóvenes arriba indicadas se toman en consideración para el cálculo del número de puestos de prácticas de inserción profesional y, por consiguiente, para cumplir la obligación colectiva de crear por lo menos el 1% de puestos de prácticas de inserción profesional. Los jóvenes que, una vez finalizada la formación-aprendizaje, son contratados por la empresa con un contrato de trabajo ordinario también se tienen en cuenta a estos efectos durante el trimestre en curso en que se firmó el contrato de trabajo, así como durante los tres trimestres siguientes.

B. Concepto de plantilla de personal

El Real Decreto de 19 de febrero de 2013 establece que el concepto de plantilla de personal de cada empresa debe ser interpretado como el número de personas por las que el empleador debe abonar una o múltiples cotizaciones de la Seguridad Social. Además, la plantilla de personal que se toma como referencia es la existente en el segundo trimestre del año anterior y se expresa como la suma de fracciones equivalentes a un tiempo completo. Por lo que se refiere a la plantilla global del colectivo de empleadores del sector privado (obligación colectiva), la misma se calcula sumando las plantillas de personal de todos los empleadores.

C. Sanciones

La normativa belga que establece la obligación colectiva de los empleadores del sector privado de crear por lo menos el 1 % de puestos para prácticas de inserción profesional no contempla ninguna sanción en caso de incumplimiento de la misma. Al establecer esta obligación, el objetivo del Gobierno consistió en involucrar a los empleadores en la creación de empleo y en la formación de los jóvenes y no en sancionarlos. No obstante, si no se consigue el objetivo de crear como mínimo el 1% de puestos de prácticas de inserción profesional a través de la obligación colectiva, se introducirá, como pronto a partir del 1 de enero de 2015, una obligación individual para los empleadores del sector privado. Esta obligación individual se aplicará a los empresarios que a 30 de junio del año anterior tengan una plantilla de al menos 100 trabajadores (en unidades equivalentes a tiempo completo) y

consistirá en ofrecer un número de puestos de prácticas equivalente, como mínimo, al 1% de la plantilla calculada en los términos anteriores.

D. El control del cumplimiento de la obligación colectiva de los empleadores del sector privado

Por lo que se refiere al control del cumplimiento de la obligación colectiva, anualmente, antes del 30 de septiembre de cada año, el Consejo Central de Economía (CCE) y el Consejo Nacional de Trabajo (CNT) deben comprobar de forma conjunta si los empleadores han cumplido la obligación colectiva de poner a disposición de los jóvenes menores de 26 años un 1% de prácticas de inserción profesional. Para ello tendrán en cuenta las declaraciones Dimona (formulario específico de comunicación al ONSS con información específica sobre el empleador, el trabajador y su relación de trabajo propiamente dicha) remitidas electrónicamente al ONSS. Próximamente, a mediados del presente año, se conocerán los resultados de la primera evaluación de la obligación colectiva, que será calculada en función de los datos del año 2013 en relación con los del segundo trimestre del año anterior.

E. La obligación individual de los empleadores del sector privado

Además de la obligación colectiva del 1% a la que se ha hecho referencia anteriormente, subsiste para los empleadores del sector privado una obligación adicional. En efecto, todo empleador que el 30 de junio del año anterior haya tenido una plantilla equivalente a por lo menos 50 trabajadores (expresados en unidades equivalentes a tiempo completo) debe contratar mediante un contrato de primer empleo (CPE) a un número de jóvenes menores de 26 años igual, como mínimo, al 3% de su plantilla.

II. Una declaración Dimona para todos los beneficiarios de prácticas de inserción profesional

El cálculo del efectivo global contratado durante el segundo trimestre del año anterior (en equivalencia a tiempo completo) por los empleadores a los que afecta la obligación colectiva de crear por lo menos el 1% de prácticas de inserción se hace por la Oficina Nacional de Seguridad Social (ONSS). Para facilitar esta labor, se ha introducido una declaración Dimona específica para las prácticas de inserción profesional. El Real Decreto de 14 de enero 2013, que desarrolla la Ley de 27 de diciembre 2012, introdujo a partir del 1º de enero de 2013 la obligación de dar de alta en la Seguridad Social belga a través de la declaración Dimona a las personas que suscriban alguna de las siguientes modalidades de contratación:

- el contrato de aprendizaje (clases medias);
- el contrato de aprendizaje controlado;
- el contrato de prácticas en el marco de la formación de directores de empresa;
- el contrato de aprendizaje de profesiones ejercidas por trabajadores asalariados;
- el contrato de inserción socioprofesional;
- el contrato de inmersión profesional

La declaración Dimona también debe enviarse al ONSS por lo empleadores en el caso de los beneficiarios de prácticas de transición, así como en el de las personas que, a iniciativa del servicio de formación profesional de la Oficina Regional de Empleo, firmen un contrato para recibir una formación individual en empresa (FPI en la región francófona, IBO en la región flamenca) o un contrato de formación-inserción (PFI).

III. El objetivo del Gobierno: crear 10.000 plazas/año de prácticas de transición profesional

Entre las medidas para promover el empleo de los jóvenes contempladas en julio de 2012 en el plan de reactivación para incentivar la economía, el Ejecutivo belga estableció la creación a partir de enero de 2013 de 10.000 plazas/año para prácticas de transición profesional. Los jóvenes desempleados muy poco cualificados (los que al finalizar los estudios no posean un título/certificado de haber aprobado la educación secundaria superior) que realicen una formación profesional reconocida por los sistemas nacionales de empleo a través de las Oficinas Regionales de Empleo (ACTIRIS en la Región de Bruselas, FOREM en Valonia o VDAB en Flandes) perciben durante esta formación una prestación de inserción a cargo de la Oficina Nacional del Empleo. El período de inserción profesional tiene una duración máxima de 6 meses. La empresa que, una vez finalizada la formación, contrate al joven puede beneficiarse durante un período máximo de 4 años de una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. La creación de 10.000 plazas/año de prácticas de formación-aprendizaje debe, en principio, mejorar la transición entre la educación y la vida profesional de los jóvenes.

A. Normativa de las prácticas de transición

El Ejecutivo belga introdujo a través del Real Decreto de 10 de noviembre 2012, por el que se modificó el Real Decreto de 25 de noviembre 1991 sobre el Reglamento de Desempleo, una medida de empleo aplicable a partir de enero de 2013 para facilitar la integración de los jóvenes en el mercado laboral: el denominado “stage de transition” (prácticas de transición).

1. Sectores a los que se aplican las prácticas de transición

La medida es de aplicación a las empresas del sector privado, las asociaciones sin fines lucrativos y la Administración pública.

2. Los beneficiarios de las prácticas de transición

Para beneficiarse de esta medida el joven tiene que:

- Estar inscrito como demandante de empleo en la Oficina Regional de Empleo (ACTIRIS, FOREM Y VDAB).
- Llevar un mínimo de 6 meses y un máximo de 12 en un ciclo de inserción profesional reconocido por el servicio competente de la entidad federada.
- No poseer una titulación académica superior al bachillerato.
- Haber sido valorado positivamente (desde el principio de la inscripción como demandante de empleo hasta el comienzo de la práctica) por los servicios públicos de asesoramiento del empleo en lo que se refiere a su participación y colaboración en actividades realizadas para su inserción.

3. Contenido de las prácticas de transición

El periodo de transición tiene como objetivo que los jóvenes poco cualificados (los que no poseen titulación académica superior al bachillerato) y sin experiencia profesional puedan adquirirla en una empresa durante un período mínimo de 3 meses y un máximo de 6.

El periodo de prácticas se debe iniciar como muy pronto a partir del día 156 del ciclo de inserción profesional y, a más tardar, a partir del día 310. El régimen de trabajo aplicable a esta formación/aprendizaje corresponde, en principio, a un régimen de trabajo a tiempo

completo, aunque puede ser diferente en función de las Regiones que organizan las prácticas de transición.

El contrato de prácticas de transición se formaliza entre el beneficiario de las prácticas, el empleador que ofrece la práctica de transición y el servicio de formación de la Oficina Regional de Empleo.

4. *La prestación económica correspondiente*

Durante el período de transición el joven percibe una prestación de 26,82 €/día a cargo de la Oficina Nacional de Empleo (ONEM) y una cantidad de 200 €/mes a cargo del empleador

FRANCIA

PRÁCTICAS EN EMPRESA DE LOS ESTUDIANTES

La Ley para el Desarrollo, la Regulación de las prácticas y la mejora del Estatuto del estudiante en prácticas es la concreción de la promesa de campaña nº 39 del candidato a la presidencia, François Hollande. Esta Ley se integra en el marco de la “Prioridad Juventud”, aprobada en el Consejo interministerial de la Juventud (CIJ) de 21 de febrero de 2013, y es la realización práctica del compromiso tomado en la Gran conferencia social de 2013.

Completa el dispositivo legal y reglamentario del marco renovado por la ley de 22 de julio de 2013, relativa a la enseñanza superior y la investigación.

Regulación de las prácticas en el código de educación, con las modificaciones aportadas por la ley de 22 de julio de 2013 sobre la enseñanza superior y la investigación

Las prácticas de estudiantes en empresa están reguladas en los artículos L.612-8 a L.612-14 del código de Educación. Las últimas modificaciones sobre su normativa han tenido lugar en julio de 2013 (Ley 2013-660, de 22 de julio).

Las prácticas corresponden a un periodo temporal de inmersión en un ambiente profesional, en el transcurso del cual el estudiante adquiere competencias profesionales por aplicación de los conocimientos adquiridos, con vistas a obtener un diploma o una certificación. Al estudiante en prácticas se le confían una o varias misiones conformes con el proyecto pedagógico definido por su establecimiento y aprobadas por el organismo de acogida.

Las prácticas en medio profesionales deben formar parte del programa escolar o universitario. Actualmente se aplican las disposiciones siguientes:

- La finalidad de las prácticas y su modalidad, que las define el organismo de formación;
- El establecimiento escolar es el que efectuará una evaluación de las prácticas al término de las mismas.

Necesidad de firmar un convenio

El establecimiento de enseñanza debe proponer al estudiante que vaya a realizar prácticas en la empresa un convenio tripartito: convenio firmado por el estudiante en prácticas, la empresa de acogida y el establecimiento de enseñanza.

La reglamentación establece ciertas limitaciones:

- Las prácticas no pueden tener por objeto la ejecución de una tarea correspondiente a un puesto de trabajo de carácter permanente;
- No se puede utilizar este convenio para sustituir a un trabajador ausente, suspendido temporalmente o despedido;
- Tampoco puede utilizarse el convenio para hacer frente a un incremento temporal de la actividad de la empresa o para ocupar un empleo de temporada.

En definitiva, no se puede contratar a un estudiante en prácticas, con la cobertura de un convenio de prácticas, para sustituir a un trabajador.

Contenido del convenio de prácticas

Los establecimientos de enseñanza superior autorizados para conceder el diploma o para acreditar la formación de los estudiantes elaboran, en concertación con las empresas interesadas, un convenio de prácticas basado en un convenio tipo. Estos convenios-tipo concretizan las cláusulas que deben de contener obligatoriamente los convenios de prácticas:

1. Definición de las actividades confiadas al estudiante en prácticas en función de los objetivos de formación;
2. Las fechas de comienzo y fin de las prácticas;
3. Duración semanal máxima de presencia del estudiante en la empresa. Si fuera el caso, la presencia del estudiante en la empresa durante la noche, el domingo o un día festivo, debe indicarse con claridad;
4. El importe de la gratificación abonada al estudiante y las modalidades de su abono;
5. La lista de los beneficios ofrecidos, si fuera el caso, de la empresa al estudiante, principalmente en lo relativo a la restauración, alojamiento o reembolso de los gastos efectuados durante las prácticas;
6. El régimen de protección social, incluida la protección por accidente de trabajo así como la obligación impuesta al estudiante de justificar la suscripción de un seguro de responsabilidad civil;
7. Las condiciones en las que los responsables de las prácticas, uno en representación del establecimiento de enseñanza y otro en representación de la empresa, organizan el seguimiento del estudiante en prácticas;
8. Los requisitos para la expedición de un “certificado de prácticas” y, llegado el caso, las modalidades de validación de las prácticas para la obtención del diploma que se estudia;
9. Las modalidades de suspensión y de extinción de las prácticas;
10. Las condiciones en las que se autoriza al estudiante a ausentarse;
11. Las cláusulas del reglamento interior de la empresa, cuando exista, que se aplican al estudiante.

En caso de inexistencia de convenio tipo, los convenios de prácticas deben obligatoriamente contener todas las cláusulas que acaban de enumerarse.

Estatuto del estudiante en prácticas

El estudiante en prácticas no tiene un contrato de trabajo con la empresa y, por lo tanto no tiene estatuto de trabajador asalariado. Su paso por la empresa sólo tiene una finalidad pedagógica y de formación, aunque realice tareas de carácter profesional, está en la empresa para aprender y/o observar y no tiene obligación de producción como los trabajadores.

Como dice la Carta de estudiantes en prácticas en empresas: *“La finalidad de las prácticas está integrada en el proyecto pedagógico y sólo tiene sentido en relación con este proyecto.*

Por ello, las prácticas:

- Permiten la aplicación de los conocimientos en el medio profesional;
- Facilitan el paso del mundo de la enseñanza al mundo de la empresa”.

Duración máxima de las prácticas

La duración de las prácticas efectuadas por el mismo estudiante en la misma empresa no puede sobrepasar los 6 meses por año de enseñanza. Se puede derogar a esta duración en función de las necesidades específicas de ciertas profesiones que necesiten una duración mayor.

Gratificación

Cuando la duración de las prácticas en el seno de la misma empresa es superior a dos meses consecutivos (o a dos meses, consecutivos o no, cuando se efectúan en un mismo año escolar o universitario), los estudiantes en prácticas tienen derecho a una gratificación cuyo importe lo determina el convenio del sector o un convenio profesional aplicable en la empresa. En defecto de estos convenios, el importe por hora de la gratificación es del 12,5% de la base máxima/hora de cotización a la Seguridad Social (esta base máxima es de 23 euros en 2014).

Así, por ejemplo, por un mes de presencia a tiempo completo (151,67 horas) la gratificación mensual será de 436,05 euros.

La gratificación no tiene naturaleza de salario

Para las prácticas que no reúnen las condiciones de duración mencionadas, el abono de una gratificación es facultativo y entra dentro de la negociación entre el estudiante en prácticas y la empresa.

Cotizaciones y contribuciones sociales

Ni el empresario ni el estudiante en prácticas están obligados a abonar contribuciones o cotizaciones sociales cuando la gratificación abonada por el empresario es inferior o igual al 12,5% de la base máxima por hora de cotización a la Seguridad Social (23 euros), es decir, gratificación mensual de 436,05 euros por una duración de presencia en la empresa de 151,67 horas al mes.

Si el empresario abona al estudiante en prácticas una retribución superior al importe antes anunciado, las cotizaciones y contribuciones a la Seguridad Social se calculan sobre la diferencia entre el importe recibido y esta base máxima. Por ejemplo, en 2013, para un estudiante en prácticas que cobra una gratificación de 500 euros por un periodo de presencia de 151,67 horas al mes, las cotizaciones se calcularán sobre la base de 63,95 euros (500 – 436,05).

En todo caso, sea cual sea el importe de la gratificación, no se está obligado a cotizar al seguro de desempleo, ni al seguro de retiro complementario obligatorio para los trabajadores.

En materia de accidentes de trabajo o enfermedad profesional aplicable a los estudiantes en prácticas en empresas, la legislación distingue entre dos situaciones:

- Si el estudiante en prácticas recibe una gratificación igual o inferior al tope del 12,5% de la base máxima horaria de cotización a la seguridad social, las obligaciones de abono de las cotizaciones por estos conceptos corresponden al establecimiento de enseñanza firmante del convenio tripartito;
- Si el estudiante recibe una gratificación superior al 12,5% de la base máxima horaria de cotización a la seguridad social, las obligaciones de abono de las cotizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional incumben a la empresa firmante del convenio tripartito. En este supuesto, la base de cotización que sirve para el cálculo de las cotizaciones es igual a la diferencia entre la gratificación abonada y el importe de la gratificación exento.

Proposición de ley de los diputados del grupo socialista de la Asamblea Nacional

El 14 de enero de 2014, los diputados socialistas Bruno LE ROUX, Patrick BLOCHE, Chaynesse KHIROUNI, Avi ASSOULY y Frédéric BARBIER presentaron en la Asamblea nacional una proposición de ley de regulación de las prácticas en empresa y de mejora del estatuto del estudiante en prácticas.

La proposición tiene fundamentalmente tres objetivos:

- Favorecer el desarrollo de unas prácticas de calidad;
- Evitar que las prácticas se utilicen para cubrir puestos de trabajo;
- Proteger los derechos y mejorar el estatuto de los estudiantes en prácticas.

Contiene, entre otras, las siguientes medidas:

- **Artículo 1.** Regulación del uso de las prácticas (cuya duración máxima es de 6 meses), limitando la proporción de número de personas en prácticas en relación con la plantilla de la empresa y el número de personas en prácticas a cargo del mismo tutor.
- **Artículo 2.** Mejora del estatuto de la persona en prácticas que podrá beneficiarse de permisos así como de ausencias en caso de embarazo, paternidad o adopción en las mismas condiciones que los trabajadores.
- **Artículo 3.** Inscripción de las personas en prácticas en empresas en una sección específica del registro único de personal para regular mejor su presencia y para evitar cualquier confusión con los trabajadores de la empresa
- **Artículo 4.** Control por la Inspección de Trabajo de la aplicación de las disposiciones sobre las personas en prácticas.
- **Artículo 5.** Favorecer la eficacia de las consecuencias de los controles de la Inspección de Trabajo
- **Artículo 6.** Exoneración del abono del impuesto de la renta sobre las gratificaciones abonadas a la persona en prácticas.

La aprobación de la proposición de ley en primera lectura por la Asamblea nacional dio lugar a un comunicado conjunto de los ministros de Trabajo y de Educación Superior, en el que manifestaban su más profundo apoyo al texto:

“Esta proposición, afirma el comunicado conjunto, ha sido objeto de un importante trabajo de concertación durante más de seis meses y es la concreción de una promesa de campaña del presidente de la República.

Los debates parlamentarios han recordado que las prácticas deben seguir siendo una herramienta al servicio de la formación y no una figura para ocupar o sustituir puestos de trabajo.

Los diputados han reafirmado el triple objetivo de esta proposición de ley: la integración de las prácticas en los estudios, su regulación para limitar los abusos y la mejora de la calidad de las prácticas gracias a un referente designado por los establecimientos escolares y un tutor por las empresas.

Los diputados han mejorado el texto inicial, votando una enmienda que prevé el derecho para las personas en prácticas a acceder a los restaurantes de empresas, a los ticket restaurante o a la cobertura de gastos de transporte, en las mismas condiciones que los trabajadores. Han votado la prohibición de confiar a las personas en prácticas tareas peligrosas para su salud o su seguridad. También han querido los diputados fomentar las prácticas en el ámbito internacional en todos los sectores, en particular profesionales y tecnológicos, y prever que los convenios de prácticas internacionales dispensen sistemáticamente una información sobre los derechos de las personas en prácticas en el país de acogida.

El Gobierno, que apoya este texto, ha sido seguido por los diputados de izquierdas que han permitido aprobar el texto bien avanzada la noche del 24 al 25 de febrero de 2014.”

La ley reguladora de las prácticas en empresa aprobada definitivamente por el Parlamento. Modificaciones que introduce

El Parlamento ha aprobado definitivamente el 26 de junio la ley sobre prácticas en empresa y de mejora del estatuto de los estudiantes en prácticas. El Gobierno espera que el texto pueda aplicarse para el próximo curso escolar.

Los puntos principales que van a cambiar son los siguientes:

- **Se refuerza la dimensión pedagógica de las prácticas**

El Gobierno prevé que las prácticas sean pensadas y programadas antes y evaluadas después, en función de objetivos pedagógicos claramente definidos. Las prácticas deben ser objeto de un doble seguimiento por un profesor y, en el organismo que le acoge, por un tutor, con el fin de asegurar la adquisición de verdaderas habilidades y competencias profesionales.

La ley fomenta las prácticas internacionales en todos los campos, especialmente profesionales y tecnológicos, y prevé que los convenios de prácticas internacionales sean sistemáticamente acompañados de una información sobre el derecho de los estudiantes en prácticas en el país de acogida;

- **Protección de los estudiantes en prácticas contra los abusos**

La ley fija un límite de estudiantes en función de los efectivos de la empresa, con imposición de una multa en caso de infracción. *“Las prácticas no son un empleo”*, afirma la secretaria de Estado para la Enseñanza Superior. El texto refuerza los controles de la Inspección de Trabajo y obliga a inscribir a los estudiantes en el registro único de personal. La duración de las prácticas no podrá exceder de seis meses.

Se mejoran las condiciones de acogida y los derechos de los estudiantes en prácticas (ausencias autorizadas, aplicación de las normas protectoras sobre duración máxima de presencia y periodos de descanso). El tiempo de presencia de los estudiantes en prácticas no podrá ser superior al de los trabajadores. No se les podrán encomendar trabajos peligrosos.

Tendrán derecho a cheques almuerzo y al pago de transportes cuando estos derechos existan para los trabajadores.

- **Mejora el estatuto de los estudiantes en prácticas**

Cuando las prácticas duren más de dos meses los estudiantes recibirán una gratificación exonerada de impuesto sobre la renta.

El importe de la gratificación pasará del 12,5% de la base máxima de cotización a la Seguridad Social, al 15% de dicha base (consecuentemente, su importe pasará de 436,05 euros a 523,26 euros).

El Gobierno aprobará los decretos de aplicación necesarios en las próximas semanas, para que el nuevo dispositivo legal y reglamentario entre en vigor el próximo curso escolar y universitario.

**RELACIONES LABORALES
Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

ARGENTINA

CESIÓN DE FONDOS A LAS OBRAS SOCIALES²⁸

En medio de un cuadro socioeconómico que incluye reclamaciones salariales del 40%, paros, despidos y suspensiones, el Gobierno apelará a masajear el músculo más sensible del sindicalismo para tratar de conformar a los dirigentes de la CGT oficialista: más dinero para las obras sociales.

Funcionarios y gremialistas K acordaron a finales de mayo el texto de una resolución que está por firmar la superintendente de Servicios de Salud, Liliana Korenfeld, y que actualizará en un promedio del 35% los reintegros por algunas prácticas médicas y medicamentos, congelados desde hace un año y medio, lo que derivará en que se reparta más dinero (serían unos 4.000 millones de pesos) proveniente del Fondo de Redistribución (ver epígrafe específico sobre este instrumento).

El acuerdo se viene negociando desde hace meses y simboliza el gesto más concreto por parte de la Casa Rosada de conformar al gremialismo, que también está tratando de que se libere definitivamente el reparto de 22.000 millones de pesos del Fondo de Redistribución y, además, presentó una propuesta para cambiar del decreto que fija la libre elección de obras sociales con el fin de evitar las distorsiones que provocan el desvío de aportes hacia las prepagas (ver aparte).

El gesto gubernamental se da en uno de los momentos más delicados de la economía K, que causa malestar en dirigentes oficialistas como Antonio Caló y Ricardo Pignanelli, afectados por la crisis en la industria metalmecánica, pero también en independientes como Sergio Palazzo, de bancarios, que recientemente dispuso un paro por un conflicto con el gobernador de Tucumán que el gobierno nacional no pudo resolver. Atender las reclamaciones por las obras sociales también parece responder a desactivar algunas señales de unidad sindical que se están gestando, alentadas por la Iglesia.

“Hay un cambio de clima”, dijeron en la CGT oficialista, que recientemente lanzó el Instituto de Investigación Sanitaria de la Seguridad Social, dirigido por técnicos como Benjamín Surace y Luis Scervino, que está sostenido con fondos sindicales y que apunta al estudio de temas de la salud en el país y a la capacitación de personal de obras sociales. Korenfeld visitó la sede de esta entidad y firmó un acuerdo de cooperación técnica con dirigentes de la CGT oficialista como Antonio Caló, José Luis Lingeri, Armando Cavalieri, Ricardo Pignanelli y Jorge Lobais, entre otros.

Pero de lo que se habló allí fue de la resolución que está por firmar la superintendente de Servicios de Salud, aunque lo que estaría demorando la formalización es la intención sindical de que figure la actualización semestral de los reintegros de prestaciones, mientras que Korenfeld buscaría una fórmula imprecisa como “actualización periódica”.

El que destrabó este alivio para las obras sociales fue Caló, que la semana pasada, luego de un acto, le pidió a Cristina Kirchner ayuda en este tema. Por eso Korenfeld, una “pingüina” de confianza de la Presidenta, ahora se muestra dispuesta a considerar lo mismo que le negaba al sindicalismo. Aun así, no todos están contentos: la superintendente habría

²⁸Fuente: Clarín y Telam

tenido una dura discusión con dirigentes de Sanidad, que fueron a quejarse porque a su obra social les adeudan 15 millones de pesos. Para algunos, hay revancha política: de ese gremio, cuyas máximas figuras son Carlos West Ocampo y Héctor Daer, que militan en el massismo, corriente política opositora que según las encuestas es la principal alternativa al poder actual.

El Fondo Solidario de Redistribución

Creado mediante el artículo 22 de la ley 23.661 que estableció el Sistema Nacional del Seguro de Salud, "tiene en la actualidad dos aspectos, uno de reaseguros y otro que es el de redistribución".

En cuanto al primer aspecto, señala la Sra. Liliana Korenfeld que es la Superintendente de Servicios de Salud, se creó el sistema SUR (Sistema Unico de Reintegros) mediante el cual las obras sociales "pueden recuperar todo lo que sean prestaciones de alto costo, medicamentos de alto costo, de baja incidencia, y también prestaciones para la discapacidad".

Sobre la función distributiva, "tenemos dos subsidios, uno es el SANO (Subsidio Automático Nominativo), que compensa a las obras sociales cuyos afiliados no llegan al mínimo de la matriz de riesgo, y el otro es el SUMA (Subsidio de Mitigación de Asimetrías), creado desde hace muy poco tiempo.

"Este subsidio compensa a las obras sociales cuyos afiliados aportan en forma menor, pero muy especialmente a las entidades que tienen menos cantidad de afiliados, es decir, que beneficia a las más pequeñas", precisó.

Además, "por indicación de la Presidenta, se han incorporado dos herramientas más: el SUMARTE (Subsidio de Mitigación de Asimetrías del Régimen de Trabajo Especial), para trabajadores monotributistas, sociales y agropecuarios, y de casas particulares, y el SUMA 70, para mayores de 70 años", indicó.

Anticipó que el SUMA repartirá el año próximo 590 millones de pesos, al ampliarse "en un 20 por ciento más de la distribución de los recursos"; el SUMA 70, 420 millones de pesos, y el SUMARTE, un monto de 890 millones.

"En el SUMA 70 se ha tenido muy en cuenta la decisión de muchos afiliados a las obras sociales, jubilados o en condiciones de jubilarse, que realmente quieren seguir en la entidad en la que se han atendido siempre, y también con una estadística que nos indica que hay un consumo mayor de prestaciones de salud a partir de esta edad", manifestó Korenfeld.

Dijo que "es importante tener en cuenta que a partir de la incorporación de un punto en el SUMA, SUMARTE y SUMA 70, la proyección y el impacto anual de esas medidas es de 1.900 millones de pesos".

Expresó la funcionaria que "nuestro Sistema Nacional del Seguro de Salud es concebido y entendido como un sistema solidario y lejos está de nuestro pensamiento el considerar a la salud como un bien de mercado".

"Para nosotros la salud es un bien social, asequible sin discriminación y tendiendo a garantizar que todos los beneficiarios reciban las prestaciones en igualdad de condiciones de acuerdo con un criterio de justicia distributiva", destacó.

EL RECORRIDO SALARIAL ²⁹

La devaluación brusca, como la de finales de enero, provocó una inmediata subida de precios que deterioró el poder adquisitivo de trabajadores y jubilados con ingresos fijos. Esto se produjo debido a una transferencia de riqueza hacia exportadores, empresas con posición dominante que aumentan precios en forma desproporcionada y atesoradores de dólares en cantidad. El impacto negativo en la actividad económica de una fuerte depreciación del tipo de cambio es conocido, con varios antecedentes en la historia económica argentina. Quienes alentaron antes la devaluación y ahora preparan el terreno para forzar otra para fin de año o comienzos de 2015, y a la vez quienes repiten alienados sobre el supuesto atraso cambiario, no pueden hacerse los distraídos acerca del castigo que ocasiona la subida de la paridad cambiaria sobre los ingresos de gran parte de la población. En concreto, en estos primeros meses del año el trabajador pagó precios nuevos con salarios viejos. Sin aplicar instrumentos de política económica compensatorios, la devaluación afecta el consumo popular. El momento y la intensidad de ese tipo de medidas permiten aliviar o mantener el deterioro de la capacidad de compra. En comparación con experiencias pasadas, la reacción oficial fue bastante rápida para cicatrizar el daño de una devaluación, primero ampliando la cobertura social (el Progresar, la fuerte subida de la Asignación Universal por Hijo y la nueva moratoria previsional), luego con el aumento de los haberes por la ley de movilidad jubilatoria y finalmente con el alza de salarios de los trabajadores formales por paritarias (negociaciones salariales).

Los aumentos salariales establecidos en los acuerdos firmados durante los primeros cinco meses de este año, en un porcentaje muy cercano al 30 por ciento, permiten iniciar el camino de la recuperación del ingreso real de los trabajadores e igualar o hasta superar en un par de puntos la inflación anual estimada. Este resultado está aún abierto y dependerá de la evolución que tenga el nuevo Índice de Precios al Consumidor nacional urbano (IPCnu). Los salarios no crecerán menos que la inflación si se mantiene la firme tendencia a la desaceleración de precios que en enero marcó un 3,7 por ciento y mayo un 1,4, y si el equipo económico genera mecanismos defensivos para evitar otra vuelta de devaluación a fines de año, como desean grupos empresarios y financieros que pretenden de ese modo condicionar las perspectivas del oficialismo en el próximo año electoral.

En base a la información de la evolución del salario real de los sectores que hasta el momento firmaron su negociación salarial anual, se advierte que durante el período enero-abril de 2014 aumentó el salario real principalmente por efecto del primer tramo del incremento acordado en la negociación colectiva (ver Cuadro 1). La mejora del salario real en el sector bancario fue de mayor magnitud porque el gremio acordó un aumento en una sola etapa (29 por ciento desde marzo) que tendió a compensar con creces los aumentos de precios. Esta negociación tuvo la particularidad de que los bancos fueron uno de los grandes beneficiarios de la devaluación porque meses antes del ajuste del tipo de cambio acumularon activos dolarizados, que finalmente les reportaron una ganancia extraordinaria en sus balances en el rubro Diferencia de cotización de 9737 millones de pesos.

En los restantes sectores, la primera cuota del aumento mejoró el salario real en distinta dimensión en función del porcentaje acordado. En las ramas del sector metalúrgico (aluminio y autopartes) el salario real creció 6 por ciento, mientras que el salario nominal avanzó un 18 por ciento (se acordó un 15 por ciento, pero la base de cálculo se computó sobre el salario vigente en marzo más una mensualización de la suma no remunerativa que se acordó en la paritaria de 2013). En comercio, el salario real se incrementó un 10 por ciento entre diciembre de 2013 y abril de 2014 a partir del 17 por ciento de mejora acordada

²⁹Fuente: Alfredo Zaiat Pagina 12

desde abril y por la incorporación al básico del aumento no remunerativo negociado en 2013 desde febrero de 2014. En la mayoría de los casos, con la excepción del sector bancario y vidrio, la segunda cuota de alzas previstas en los acuerdos es en promedio del 10 por ciento, aunque en algunos llega al 15-16 por ciento. Considerando la subida del salario real hasta abril y los aumentos acordados para los próximos meses, y si persiste la desaceleración de precios, el ingreso real de los trabajadores de esos sectores no descenderá en este año.

Un reciente informe del Ministerio de Trabajo destaca entonces que el salario real de los trabajadores registrados crecerá en todos los años desde el 2003. Menciona que el año pasado la remuneración promedio de los asalariados registrados del sector privado (6,3 millones de trabajadores) creció en términos reales (la repartición oficial toma como referencia el IPC Provincias y el de la consultora de Miguel Bein). “Esto implica que, en promedio, los salarios nominales se incrementaron en mayor medida que los precios de los bienes y servicios que consumen las familias”, afirma. El salario promedio efectivo declarado en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) creció en 2013 un 26,8 por ciento. De este indicador ajustado por índices de precios alternativos resulta que el salario en términos reales creció 3,1 por ciento. “Desde una perspectiva de mediano plazo, se advierte que el salario real de los trabajadores registrados del sector privado creció en forma ininterrumpida durante los últimos once años”, indica el documento de Trabajo. Utilizando el IPC Provincias/Bein, en el lapso 2003-2013 el salario medio real de los trabajadores registrados del sector privado creció un 73 por ciento, y un 43 por ciento respecto del nivel registrado en 2001, último año de vigencia del régimen de convertibilidad antes de la megadevaluación de la administración Duhalde (ver Cuadro 2).

Este recorrido salarial no significa que los niveles sean elevados pese a la queja empresaria sobre el costo laboral. Sólo reflejan la intensidad de la disputa distributiva, siendo ésta uno de los orígenes de las tensiones inflacionarias. Como en otras cuestiones sociales y laborales, el avance en estos años ha sido importante en comparación a décadas pasadas dominadas por políticas conservadoras, pero esto no significa que aún no haya una marcada heterogeneidad salarial y fragmentación en el mercado laboral. Por caso, en el cuarto trimestre de 2013 alrededor del 50 por ciento de los ocupados percibe un ingreso inferior a los 5000 pesos, porcentaje que orientaría a la conclusión que poco y nada han mejorado las condiciones materiales de una proporción importante de los trabajadores. Sin embargo, la evolución de la estructura de ingresos laborales de la población que surge de la Encuesta Permanente de Hogares del Indec revela que ese porcentaje es el menor de los últimos veinte años. Tomando los montos salariales en términos constantes, en 2002 el 87 por ciento de los trabajadores recibía ingresos inferiores a 5000 pesos expresados en pesos de ese año; mientras que en 1992 ese porcentaje era del 75 por ciento y en 2000, el 72 por ciento. Hoy es el mencionado 50 por ciento. En el documento de la cartera laboral se precisa además que el 42 por ciento de los que tienen ingresos inferiores a 5000 pesos trabaja menos de 35 horas semanales, es decir una jornada parcial de menos de siete horas por día por semana, y del total de ese grupo alrededor de una tercera parte lo hace en forma voluntaria (no busca trabajar más horas).

Experiencias pasadas y la más reciente de enero prueban que la devaluación no es el sendero conveniente para seguir avanzado en la recuperación de los niveles salariales. Quienes proponen otra vuelta de devaluación brusca por la supuesta pérdida de competitividad, como afirmó a mediados de la última semana el titular de la Unión Industrial, Héctor Méndez, en realidad están postulando la disminución del salario real, además de alentar un escenario de inestabilidad económica cuyo principal objetivo político es condicionar el camino hacia las urnas de las elecciones 2015.

Cuadro 1.

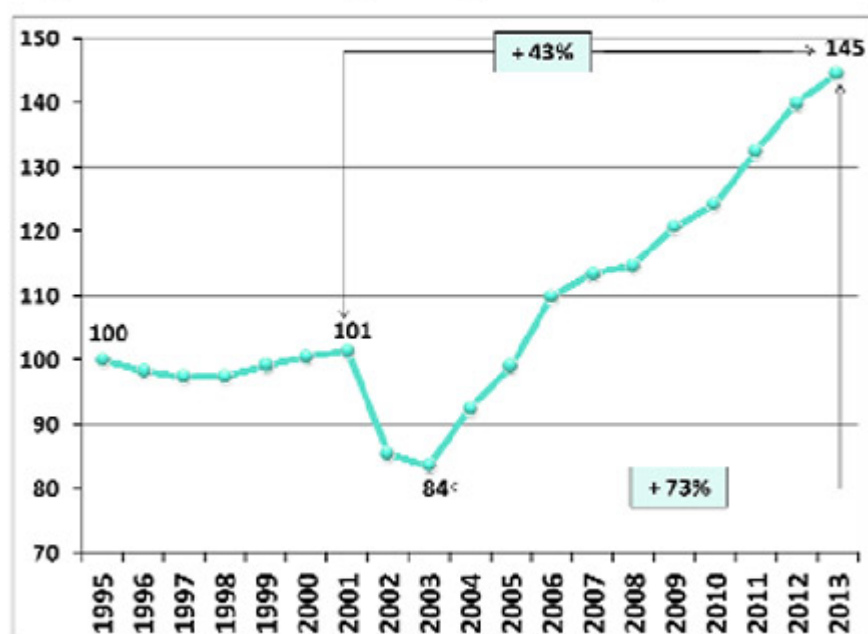
Evolución de los salarios conformados de convenio, de los sectores que acordaron la paritaria anual, período enero-abril de 2014.

Sectores	Dic-13	Abr-14	Variación dic-13 / abr-14		Incremento adicional acordado para 2014
			Nominal	Real	
Bancos Privados Nacionales	17.729	15.819	29%	16%	—
Comercio	7.812	9.616	23%	10%	10%
Vidrio	7.109	8.513	20%	7%	—
Indumentaria	7.183	8.590	20%	7%	10%
Gráficos	7.316	8.744	20%	7%	11,5%
Autopartes	7.492	8.851	18%	6%	10%
Aluminio	6.254	7.386	18%	6%	10%
Construcción	5.606	6.573	17%	5%	10%
Entidades Deportivas y Civiles	7.874	8.998	15%	3%	15%
Carne	7.178	8.526	14%	2%	16%

Fuente: Ministerio de Trabajo, sobre la base de convenios y acuerdos homologados y el IPCnu (Indec).

Cuadro 2.

Evolución del salario medio real de los trabajadores registrados del sector privado, entre 1995 y 2013.



Fuente: Ministerio de Trabajo, sobre la base de Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (SIPA) y el IPC Provincias/Bcin.

BÉLGICA

NUEVA NORMATIVA SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO³⁰

La primera normativa belga sobre los riesgos psicosociales nació hace 20 años y solo abordaba el acoso sexual en los centros de trabajo. Una década más tarde se revisó la citada normativa y se amplió su ámbito a la violencia y al acoso moral y sexual en el trabajo. La primera valoración del alcance de dichas normas se realizó en 2007 y llevó a incluir en ellas la prevención de riesgos psicosociales. Recientemente se han introducido una serie de modificaciones normativas que serán de aplicación a partir del próximo 1 de septiembre. En términos generales, estas modificaciones imponen a los empresarios la obligación de adoptar medidas para prevenir los riesgos psicosociales y los daños que pudieran generar.

La nueva normativa relativa a la prevención de los riesgos psicosociales laborales fue publicada en el Moniteur Belge del pasado 28 de abril. Se trata de dos leyes y de un real decreto que modifican y desarrollan las disposiciones contenidas en la ley de 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores durante la realización de su trabajo.

Las principales modificaciones introducidas son las siguientes:

- La legislación contempla una nueva definición de lo que se entiende por riesgos psicosociales laborales. El concepto ha de ser entendido en sentido amplio y es de aplicación a todos los riesgos de esta naturaleza. En consecuencia, el término “riesgos psicosociales” ya no se refiere exclusivamente, como antes, a la violencia y al acoso moral y/o sexual en el trabajo. Además, este tipo de riesgos debe ser tenido en cuenta en la política de prevención de las empresas de la misma manera que el resto de riesgos que pueden afectar a la salud y a la seguridad de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales se definen, por lo tanto, como «la probabilidad de que uno o varios trabajadores sufran algún daño psíquico que pueda, a su vez, generar un daño físico como consecuencia de los aspectos organizativos del trabajo, el contenido y las condiciones laborales, la calidad de vida y las relaciones interpersonales en el trabajo; es decir, todo aquello sobre lo que el empresario tiene algún poder de decisión y que objetivamente comporta algún riesgo para el trabajador”.

Las políticas internas de prevención de las empresas deben incluir todos los riesgos psicosociales que afecten a la salud de los trabajadores y/o a la seguridad de los mismos. Los empresarios deben adoptar las medidas adecuadas para subsanar las situaciones derivadas de dichos riesgos.

- Se determina la labor de los distintos actores en la prevención de los riesgos psicosociales (empresarios, miembros de la estructura jerárquica de la empresa, comités de prevención y de protección laboral, personas de confianza, técnicos en aspectos psicosociales, médicos del trabajo, consejeros para la prevención y protección de riesgos laborales internos) y la obligatoriedad de que los mismos se intercambien la información que obre en su poder sobre el particular.
- Se modifica el estatus jurídico de la «persona de confianza»³¹:

³⁰ Fte.: Página WEB Ministerio Federal Belga de Empleo (www.emploi.belgique.be)

³¹ La figura de la «persona de confianza» constituye una especie de “hombre bueno” que actúa en las situaciones de riesgos psicosociales de una manera puramente informal.

- introduciendo nuevas incompatibilidades en su designación;
 - permitiendo el cese del mismo si lo solicitan los representantes de los trabajadores;
 - exigiéndole una formación mínima anual de 5 días para el desempeño de sus funciones. El Servicio Público Federal de Empleo será el ente encargado tanto del contenido de la formación como de los requisitos que deben cumplir los organismos formadores;
 - los consejeros internos en prevención realizarán automáticamente la función de informar a la “persona de confianza”.
- Se desarrollan determinados mecanismos en el ámbito colectivo para promover la prevención de los riesgos psicosociales: a) el comité para la prevención ó los miembros de la línea jerárquica podrán solicitar la realización de un análisis de riesgos en aquellas situaciones laborales en las que se detecte algún tipo de peligro; b) la tramitación de las solicitudes presentadas individualmente que revistan carácter colectivo en cuanto a sus efectos recibirán un trato preferencial por parte del empleador.
- Cuando la prevención a nivel colectivo no haya podido prevenir situaciones que perjudiquen individualmente a un trabajador, el afectado podrá poner en marcha un procedimiento interno en la empresa aplicable a todos los riesgos psicosociales laborales. A partir de ahora, el procedimiento interno prevé dos tipos de intervenciones, que sustituyen a la anterior queja motivada: a) la intervención psicosocial informal (entrevistas, intervención de una tercera persona, conciliación entre las personas implicadas); y b) la intervención psicosocial formal (por escrito): esta modalidad lleva aparejada la participación del consejero de prevención, quien realizará un análisis de los riesgos de la situación laboral del demandante, enviará un informe al empleador con el resultado de dicho análisis y, en su caso, realizará una propuesta con las medidas individuales y colectivas que deben adoptarse.
- Los procedimientos de aplicación a la violencia y acoso laboral son mejorados introduciendo los siguientes cambios:
 - el concepto de acoso moral laboral se extiende a conductas que, si bien no revisten gravedad en sí mismas individualmente consideradas, realizadas repetidamente se convierten en abusivas;
 - los consejeros en prevención podrán rechazar solicitudes que no traten expresamente de violencia o acoso laboral;
 - será posible, cuando los hechos revistan gravedad, la adopción de medidas efectivas previas al informe del consejero de prevención;
 - la labor del consejero de prevención es redefinida;
 - el plazo de entrega al empresario del informe del consejero de prevención es acortado;
 - el contenido del informe del consejero de prevención será público para las partes interesadas;
 - los empresarios deberán informar obligatoriamente a las partes sobre el estado de la tramitación de las solicitudes de intervención;
 - en el supuesto de que el empresario no adopte las medidas planteadas por el/los consejeros de prevención, estos estarán obligados a denunciarlo a la inspección de trabajo;
 - los inspectores de prevención de riesgos laborales y los tribunales laborales tendrán acceso a la información recopilada en los procesos internos de las empresas en esta materia;

- se amplía la protección frente a todas las medidas que puedan adoptarse como represalia ante las quejas formales de los trabajadores. Las que se adopten frente a las quejas externas (inspección, policía, tribunales laborales) seguirán teniendo límites: la protección se extiende sólo cuando la queja externa haya sido interpuesta una vez agotado el procedimiento interno formal ante el consejero de prevención;
- las víctimas de comportamientos de violencia y de acoso moral o sexual en el trabajo podrán presentar ante los tribunales laborales demandas de indemnización por los daños y perjuicios sufridos

PAÍSES BAJOS

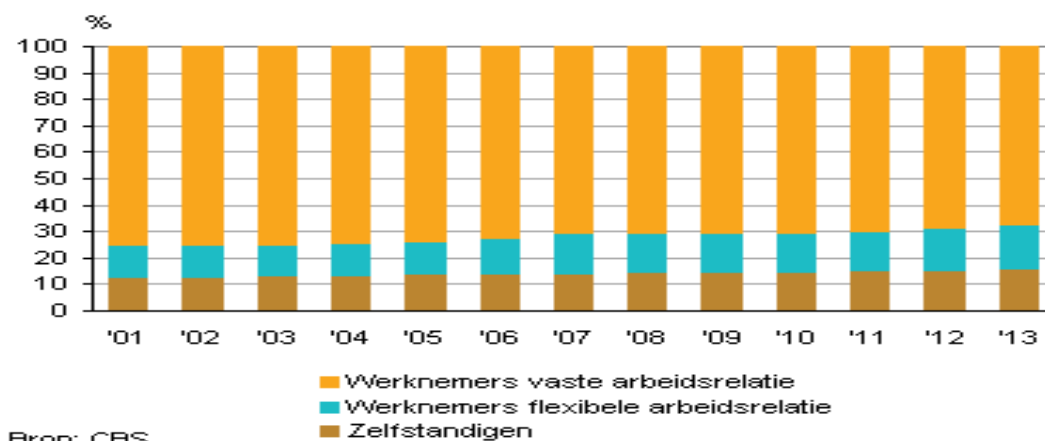
MÁS ASALARIADOS MAYORES CON UNA RELACIÓN LABORAL FIJA³²

Entre 2001 y 2013 el número de trabajadores entre la población activa se redujo del 88% al 85%. Sin embargo, la proporción aumentó entre los mayores de 55 años y esto se debe a que los trabajadores continúan trabajando durante más tiempo.

Los asalariados tienen cada vez con mayor frecuencia una relación laboral flexible. Uno de cada tres trabajadores tiene una relación laboral flexible o es autónomo.

En 2013, entre la población laboral activa que trabaja un 68% de los trabajadores tenía una relación laboral fija. En 2001, esta proporción se situaba en el 76%. En el periodo comprendido entre ambas fechas ha aumentado el número de trabajadores flexibles y el número de autónomos. Entre ambos constituyen actualmente un tercio de la población activa.

Población activa, por posición laboral, 15 a 65 años



Legenda: Werknemers vaste arbeidsrelatie = Trabajadores con una relación laboral fija

WERknemers flexibele arbeidsrelatie = Trabajadores con una relación laboral flexible

Zelfstandigen = Autónomos

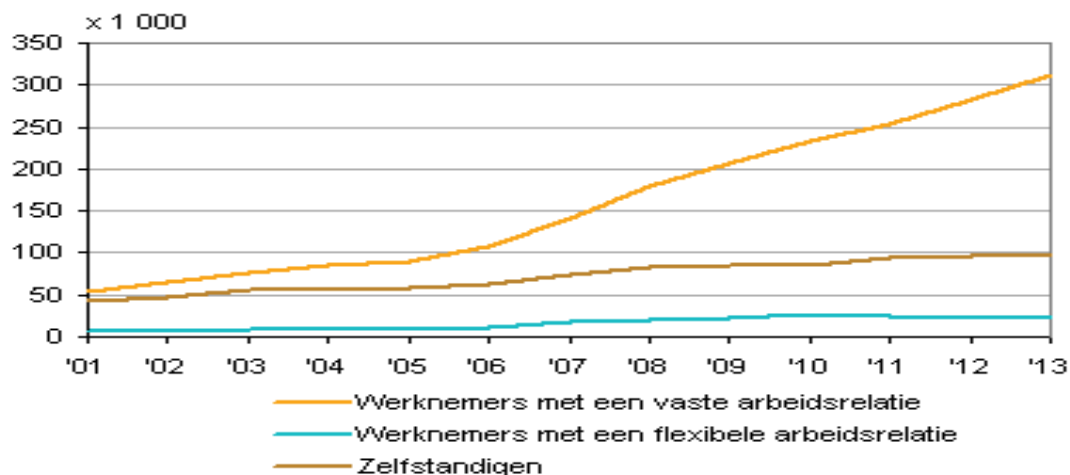
Bron: CBS Fuente: Oficina Central de Estadística

En contraposición con los trabajadores menores de 55 años, el número de trabajadores mayores de 55 años está aumentando, esto se debe a que hay muchos más trabajadores que trabajan hasta alcanzar la edad de jubilación. La edad media de jubilación de los trabajadores en 2006 (año en que se implantó la nueva normativa de jubilación) fue de 61 años. En 2013 esta edad ascendió a los 64 años.

Sobre todo son los trabajadores con una relación laboral fija lo que trabajan durante más tiempo. En 2013, trabajaba un 72% de los trabajadores mayores de 60 años con una relación laboral fija. En 2001, este porcentaje era del 53%. El número de autónomos también ha crecido, pero con mucha menor fuerza. Los trabajadores autónomos siempre continúan trabajando durante más tiempo.

Población activa, por posición laboral, 60 a 65 años

³² Fuente: CBS, Oficina Central de estadística, 10 de junio de 2014
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 181



Bron: CBS

Leyenda:

Werknemers vaste arbeidsrelatie = Trabajadores con una relación laboral fija

Werknemers flexibele arbeidsrelatie = Trabajadores con una relación laboral flexible

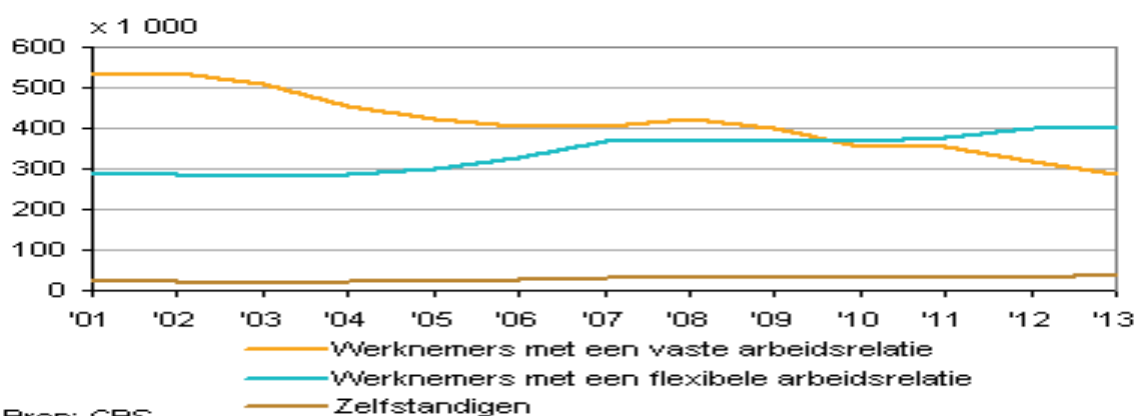
Zelfstandigen = Autónomos

Bron: CBS Fuente: Oficina Central de Estadística

Los trabajadores, cada vez con mayor frecuencia, tienen una relación laboral flexible. Entre 2001 y 2013, el número de trabajadores con una relación laboral fija disminuyó en más de 300.000, mientras que el número de trabajadores con una relación laboral flexible aumentó en más de 400.000.

El trabajo flexible está aumentando sobre todo entre los jóvenes. En el grupo de edad de entre 15 y 25 años, el porcentaje de trabajo flexible ha pasado del 34% en 2001, al 55% en 2013. Desde 2010 hay una mayor proporción de jóvenes con una relación laboral flexible que con relación laboral fija.

Población activa, por posición laboral, 15 a 25 años



Leyenda:

Werknemers vaste arbeidsrelatie = Trabajadores con una relación laboral fija

Werknemers flexibele arbeidsrelatie = Trabajadores con una relación laboral flexible

Zelfstandigen = Autónomos

Bron: CBS Fuente: Oficina Central de Estadística

REINO UNIDO

IMPLANTACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Desde el 30 de junio, todos los trabajadores con más de 26 semanas de antigüedad tienen derecho a solicitar trabajo flexible. Hasta ahora, solo los padres con hijos a cargo menores de 17 años (o 18 años para menores discapacitados) y algunos cuidadores tenían derecho a acceder a él. El Gobierno británico ha previsto que se presenten 182.000 solicitudes, de las que 81.000 corresponderán a la ampliación de este derecho. Se estima que más de 20 millones de trabajadores se beneficiarán de esta medida.

El trabajo flexible contribuye a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral, permite a las empresas mantener a los trabajadores de más talento y favorece el empleo de larga duración. Se prevé que esta nueva medida atraiga, por un lado, el interés de los trabajadores de mayor edad que quieren trabajar de una manera diferente al acercarse a la edad de jubilación y por otro, a los jóvenes que deseen adquirir formación o aprendizaje adicional mientras trabajan.

En Reino Unido existen diferentes tipos de trabajo flexible:

- trabajo a tiempo parcial
- jornada compartida
- trabajo desde casa
- horario flexible
- trabajo comprimido (trabajando las mismas horas en menos días)

Como parte de este derecho, los empresarios tendrán la obligación legal de estudiar todas las solicitudes de manera razonable, pudiendo rechazar las peticiones solo si existe alguno de los siguientes motivos:

- carga de costes adicionales
- imposibilidad para redistribuir el trabajo entre el resto de la plantilla
- incapacidad de contratar personal adicional
- repercusión negativa en la calidad
- repercusión negativa en el rendimiento
- efecto perjudicial sobre la capacidad para satisfacer la demanda de los clientes
- insuficiencia de trabajo en los períodos que el empleado propone trabajar
- incompatibilidad de la solicitud con los cambios planificados por la empresa

Para solicitar trabajo flexible los empleados tendrán que hacer una petición por escrito indicando la fecha en que se realiza, el cambio que busca y cómo cree que afectará al negocio, la fecha en la que surtirá efecto y las fechas de solicitudes anteriores si se hubieran producido. Una vez presentada, el empresario deberá organizar una reunión con el trabajador para analizar la solicitud (esto no es obligatorio, pero se considera una buena práctica). La ley requiere que este proceso se complete en tres meses desde la presentación de la petición, incluyendo cualquier apelación.

Cualquier solicitud aceptada supondrá un cambio permanente en el contrato de trabajo, de modo que si el empleado sólo pretende un cambio temporal debería intentar llegar a un acuerdo con el empresario. Los trabajadores solo pueden presentar una solicitud en un período de 12 meses.

SUECIA

NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA LABORAL³³

Se describen las novedades legislativas más importantes en materia laboral que entraron en vigor el segundo semestre de 2014³⁴ (o al final del primer semestre):

Ley nueva sobre la 'contratación de aprendiz' a nivel bachillerato

El 1 de julio de 2014 entró en vigor una nueva ley, la Ley sobre 'la contratación de aprendiz' a nivel bachillerato³⁵, por la que se facilita la entrada en el mercado laboral para los jóvenes.³⁶

Esto significa que un estudiante que se somete a un programa de aprendizaje dentro de uno de los programas superiores de formación profesional de la escuela secundaria (a nivel bachillerato sueco), podrá ser empleado con una forma nueva de empleo, 'el empleo de aprendizaje de la escuela secundaria superior'³⁷.

Sobre la nueva ley en breve³⁸:

- De acuerdo con la nueva ley, tal 'contratación de aprendiz' (a nivel bachillerato sueco) abarca todo el tiempo o parte del tiempo del aprendizaje en un lugar de trabajo. Tal posición no abarca los fines de semana, los días festivos o las vacaciones del estudiante.
- El empleo es de duración limitada y sólo se aplica en el contexto de aprendizaje en un puesto de trabajo en un programa dentro de la escuela secundaria (nivel bachillerato)³⁹
- Dicho contrato de prácticas para aprendices que estudian un programa a nivel secundaria (bachillerato) deberá ser pactado de manera que cubre cuando una de las partes podrá salir del contrato antes de tiempo, por ejemplo, si el estudiante se comporta mal. En tal caso se terminará su empleo también.
- El trabajo que se realiza donde un empleador, afuera del regimen del 'contrato de aprendiz de la escuela secundaria', como por ejemplo, el trabajo extra que pueda hacer el estudiante durante sus vacaciones del colegio (de bachillerato), no estarán cubiertas por la nueva Ley sobre la 'Contratación de aprendiz de la escuela secundaria', sino exige otra forma de contratación.
- Un estudiante que este empleado dentro del regimen de 'contratación de aprendiz dentro de la escuela secundaria' (bachillerato), estará exento de la Ley de Protección del Empleo (con siglas LAS, 1982:80).
- Las desviaciones de la Ley sobre la 'Contratación de aprendiz de la escuela secundaria' se pueden hacer a través de convenios colectivos que hayan sido pactados y aprobados por una confederación central de un sindicato del trabajador.⁴⁰

³³ Fuentes: Página Web del Gobierno sueco, el Informe "Viktigare Lagar och Förordningar inför halvårsskiftet 2014".

³⁴ Viktigare Lagar och förordningar inför halvårsskiftet 2014. 30.06.2014.

<http://www.regeringen.se/sb/d/18348/a/243313>

³⁵ *Lagen om gymnasial lärlingsanställning*

³⁶ Pág. Web del Gobierno sueco. 5.11.2013. <http://www.regeringen.se/sb/d/16737/a/227707>

³⁷ Gymnasial lärlingsanställning

³⁹ APL = Arbetsplatsförlagda lärandet

⁴⁰ En este caso el trabajador (o empleado) es el estudiante-aprendiz.

- A un estudiante que este cursando uno de las formaciones profesionales (con prácticas) de la escuela secundaria, no es considerado como "trabajador" en este contexto, a menos que se haya celebrado un contrato de aprendiz de la escuela secundaria.

Se ha hecho la modificación correspondiente de las leyes siguientes⁴¹:

- La Ley de Protección del Empleo (con siglas LAS, 1982:80)⁴²
- La Ley de Educación (2010:800)⁴³
- La Ley de Vacaciones (1977:480)⁴⁴

⁴¹ Pág. Web del Gobierno sueco. 5.11.2013. <http://www.regeringen.se/sb/d/16737/a/227707>

⁴²Lagen om Anställningsskydd (1982:80, con siglas LAS)

⁴³ Skollagen (2010:800)

⁴⁴Semesterlagen (197:480)

MIGRACIONES

EE.UU.

LA INMIGRACIÓN PERMANENTE LEGAL: PERSPECTIVA GENERAL⁴⁵

Objeto del estudio.

La política estadounidense de inmigración permanente se basa en cuatro principios:

- Reunificación de familias
- Admisión de inmigrantes con cualificaciones demandadas
- Protección de refugiados
- Admisiones según el país de origen.

Estos principios están plasmados en la ley federal: Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA) de 1952, enmendada posteriormente en diversas ocasiones. La INA fija requisitos de admisión (permanente y temporal) de extranjeros, motivos de expulsión, control de documentos de entrada y salida y normas de elegibilidad para la naturalización de extranjeros.

La inmigración legal abarca tanto las admisiones permanentes (residentes permanentes legales: LPRs, según sus siglas en inglés), como las admisiones temporales (estudiantes, trabajadores temporales). Este informe trata únicamente de la inmigración permanente legal.

El sistema de inmigración legal permanente está muy cuestionado hoy en día. Sin embargo, no hay un consenso en cuanto a las reformas a adoptar. Muchos opinan que si la actual 113 legislatura abordara una reforma global de la inmigración, uno de sus principales componentes debería ser la revisión del sistema de inmigración permanente.

Este estudio sobre la normativa de la inmigración legal permanente, sobre las políticas y tendencias migratorias, puede ayudar a comprender los debates y opciones que puedan surgir en el caso de que la 113 legislatura considerara oportuno realizar una revisión del sistema de inmigración.

Introducción

Hay dos tipos de extranjeros legales: inmigrantes y no inmigrantes. La INA considera que el concepto de inmigrante es sinónimo de residente legal permanente (LPR), refiriéndose a los nacionales extranjeros que viven en EEUU legalmente de manera permanente. Los no inmigrantes estarían representados por turistas, estudiantes, diplomáticos, trabajadores agrarios de temporada, visitantes de intercambio, ejecutivos, a los que se admite para un propósito específico y por un período temporal.

Las condiciones de admisión de los inmigrantes son mucho más duras que las de los no inmigrantes. De hecho, el número de inmigrantes admitidos es mucho menor que el de no inmigrantes; sin embargo, una vez admitidos, los inmigrantes están sometidos a pocas restricciones. Por ejemplo, pueden aceptar y cambiar de trabajo y pueden solicitar la ciudadanía a través de un proceso de naturalización, generalmente a los cinco años.

El solicitante debe seguir una serie de pasos a través de departamentos federales y agencias para obtener el estatus de LPR. Para empezar, las peticiones de estatus deben presentarse por el familiar o empresario que patrocine al inmigrante en Estados Unidos ante el Servicio de Ciudadanía e Inmigración (USCIS), dependiente del Department of Homeland

⁴⁵Informe del *Congressional Research Service*, organismo que lleva a cabo estudios de investigación y análisis para el Congreso de los Estados Unidos en un amplio espectro de temas de política nacional. Diciembre de 2012 y Marzo de 2013.

Security (DHS). Si el futuro inmigrante permanente ya reside legalmente en EEUU, USCIS realiza la mayor parte del procedimiento, que se denomina “ajuste de estatus” (“*adjustment of status*”), ya que se trata de pasar de una categoría temporal a una permanente. Si el futuro LPR no tiene la residencia legal en EEUU, se traslada la petición a la Oficina de Asuntos Consulares del Departamento de Estado (*Department of State’s Bureau of Consular Affairs*) correspondiente a la residencia, una vez que USCIS haya dado su aprobación. Los LPR procedentes de un ajuste de estatus supusieron en el año fiscal 2011 un 54,6% del total de extranjeros que obtuvieron la residencia permanente.

La INA establece que cada año los países están sujetos a un límite numérico del 7% del nivel de admisiones de inmigrantes procedentes de todas las partes del mundo. Pero, realmente, el número de admisiones de inmigrantes aprobados por país no se corresponde con un simple cálculo de porcentaje. Es un cálculo complejo en el que intervienen tanto los límites numéricos como las diferentes categorías en función de la situación familiar, las cualificaciones más demandadas y la diversidad geográfica.

Legislación y política actual

La INA contempla un nivel permanente anual de 675.000 residentes legales permanentes (LPRs) procedentes de todos los países del mundo, pero este nivel es flexible y se permite que ciertas categorías de LPRs superen los límites fijados. El nivel permanente de inmigración mundial se conforma a partir de los siguientes componentes: inmigración familiar, incluidos los parientes más cercanos de ciudadanos americanos e inmigrantes con preferencia de patrocinio familiar (480.000 más cifras del año anterior de preferencias basadas en empleo); inmigrantes con preferencias de empleo (140.000 más algunas cifras procedentes del año anterior basadas en preferencias familiares); e inmigrantes de diversidad (55.000). Tanto los familiares cercanos de ciudadanos americanos como los refugiados y asilados que están ajustando el estatus, están eximidos de los límites numéricos directos.

El nivel anual de inmigrantes con preferencias familiares se determina deduciendo de los 480.000 (nivel total de inmigración familiar), el número de visas por familiar cercano concedidas el año anterior y el número de extranjeros admitidos temporalmente por al menos un año en los Estados Unidos, y cuando sea posible, añadiendo las cifras de inmigración con preferencia de empleo del año anterior. Por ley, el nivel de preferencia familiar no puede ser inferior a 226.000. Por ello, el nivel de inmigración familiar de los 480.000 se ha superado a veces con el fin de mantener el tope mínimo de 226.000 visas por patrocinio familiar, ya que el número de visas por parientes cercanos suele superar anualmente los 254.000.

Topes por país

Como ya se ha dicho anteriormente, la INA fija los niveles por país en el 7% del nivel mundial. El tope por país de un Estado extranjero dependiente es del 2%. El nivel por país no es una cuota que se calcule de manera individual, puesto que sería imposible que cada país pudiera recibir el 7% fijado como tope total. Según explicación del Departamento de Estado: “La limitación por país sirve para evitar que solicitantes de unos cuantos países monopolicen prácticamente toda la limitación anual. Esta limitación no es, sin embargo, una cuota a la que cualquier país particular pueda tener derecho.”

Hay dos importantes excepciones a los topes por país, que se establecieron en la última década:

- α) La principal es una excepción que afecta a ciertos inmigrantes de patrocinio familiar. Más específicamente, la INA establece que el 75% de las visas concedidas a esposas e hijos de LPRs, no están sujetas al tope por país.
- β) Antes de 2001, la inmigración de preferencia basada en el empleo, estaba también sujeta a los topes por país. La *American Competitiveness in the Twenty-First Century Act* del año 2000, permitió que los topes por país para la inmigración basada en el empleo pudieran ser superados en el caso de países individuales, cuando hubiera visas disponibles dentro del límite mundial fijado para las preferencias basadas en el empleo. El impacto de estas revisiones sobre los topes por país, se analizan más adelante en este informe. El tope real por país varía año a año según las admisiones concedidas el año anterior por familiar cercano y las visas no utilizadas que se han prorrogado.

Preferencias basadas en motivos familiares y de empleo

Dentro de cada preferencia familiar y de empleo, la INA asigna el número de visas para LPRs que se conceden cada año. Las preferencias familiares se basan en la cercanía de parentesco con ciudadanos americanos y LPRs. Las preferencias de empleo se basan en logros profesionales y cualificaciones demandadas por los empresarios americanos.

Tal y como se aprecia en la tabla 1, el sistema de asignaciones es muy complejo. Algunos números de visados sin utilizar pasan a la siguiente categoría de preferencia. Las asignaciones de visados basadas en el empleo que no se han utilizado en un año, pasan a la categoría de preferencia familiar al año siguiente, y viceversa.

En la Ley de Inmigración de 1990, el Congreso añadió una quinta categoría de preferencia para acceder a LPR que está destinada a extranjeros inversores. La INA asigna hasta 10.000 admisiones anualmente a esta categoría. Generalmente se requiere un mínimo de inversión de 1 millón de dólares y una creación de empleo de al menos 10 trabajadores americanos. Se exige menos capital en el caso de extranjeros que participen en el programa piloto de inversores inmigrantes, en el que se invierte en ciertas regiones y empresas con dificultades financieras.

Tabla 1. Sistema de Preferencia de Inmigración legal

Categoría		Límite Numérico
Total de inmigrantes de patrocinio familiar		480.000
Familiares cercanos	Extranjeros cónyuges e hijos menores, solteros, de ciudadanos americanos y padres de ciudadanos adultos americanos	Sin límite
Inmigrantes con preferencia de patrocinio familiar		Nivel mundial 226.000
1ª preferencia	Hijos solteros de ciudadanos americanos	23.400 más visas no usadas de 4ª preferencia
2ª preferencia	-Cónyuges e hijos menores de LPRs -Hijos solteros de LPRs	114.200 más visas no usadas 1º preferencia (77% reservadas para cónyuges e hijos de LPRs)
3ª preferencia	Hijos casados de ciudadanos americanos	23.400 más visas no usadas 1º y 2ª preferencia
4ª preferencia	Hermanos de ciudadanos americanos de 21 o +	65.000 + visados no utilizados 1ª, 2ª o 3ª preferencia
Inmigrantes con preferencia de Empleo		Nivel mundial 140.000
1ª preferencia	Trabajadores prioritarios: personas de extraordinarias habilidades en arte, ciencia, educación, negocios o deporte; profesores e investigadores sobresalientes; ciertos ejecutivos de multinacionales.	28,6% del límite mundial + no usadas de 4ª y 5ª preferencia.
2ª preferencia	Profesionales de alta cualificación o personas con excepcionales habilidades en ciencias, arte o negocios.	28,6% del límite mundial + no usadas 1ª preferencia.
3º preferencia (cualificado)	Escasez de mano de obra cualificada con al menos dos años de formación o experiencia, profesionales con bachillerato.	28,6% del límite mundial + no usadas 1ª o 2ª preferencia.
3ª preferencia (otros)	Escasez de mano de obra no cualificada.	10.000 (del total disponible para la 3ª preferencia).
4ª preferencia	Inmigrantes especiales: incluye sacerdotes, trabajadores religiosos, ciertos trabajadores de la Administración de EE.UU. en el extranjero y otros.	7.1% del límite mundial; trabajadores religiosos límite de 5.000.
5ª preferencia	Inversores de al menos \$1 millón y creación de al menos 10 empleos.	7,1% del límite mundial; mínimo de 3.000 reservado para inversores en áreas rurales o de alto desempleo.

Fuente: CRS

Los empresarios que desean contratar solicitantes de residencia permanente por razón de empleo a través de las categorías de preferencia segunda y tercera, deben hacer la solicitud al Departamento de Trabajo (DOL) en nombre del extranjero. El solicitante debe probar que

cumple los requisitos de cualificación para el puesto de trabajo y de la categoría de preferencia. Si el DOL determina que hay escasez de mano de obra en la ocupación para la que se ha formulado la petición, expedirá una certificación de trabajo. Si no hay escasez de mano de obra en dicha ocupación, el empresario deberá probar el esfuerzo realizado por cubrir la vacante con trabajadores nacionales con el fin de obtener la certificación.

Otras categorías de inmigración permanente

Hay otras importantes categorías de inmigración legal permanente además de las basadas en preferencias por razones familiares y de empleo. Estas clases de LPRs abarcan una serie de situaciones, que van desde extranjeros que ganan el visado en un sorteo (*visa lottery*) hasta extranjeros inmersos en procesos de deportación que consiguen el estatus por un juez de extranjería debido a una situación de penuria excepcional.

La tabla 2 resume estas especialidades e identifica si están limitadas numéricamente.

Tabla 2. Otras categorías de inmigración permanente

	Inmigrantes sin preferencia	Límite numérico
Asilados	Extranjeros asilados por persecución o temor fundado de persecución y que deben esperar un año antes de solicitar el estatus de LPR	Desde 2005 no límites de ajuste (anteriormente limitación a 10.000)
Cancelación de expulsión	Extranjeros en proceso de expulsión a los que un juez les concede el estatus de LPR por situación de extrema penuria	4.000 (con algunas excepciones)
Lotería de diversidad	Extranjeros de países con niveles bajos de admisión; exigencia de educación secundaria o equivalente o 2 años mínimo de experiencia laboral en una profesión que requiera dos años de formación.	55.000
Refugiados	Extranjeros con concesión de estatus de refugiado por persecución y que debe esperar 1 año antes de solicitar el estatus de LPR.	Resolución presidencial de estatus de refugiado, no límites de ajuste de LPR
Otros	Diversas clases de inmigrantes, como Amerasians, ciertos Centro americanos, cubanos y Haitianos que están en ajuste de estatus LPR.	Según autoridad de ajuste específico

Fuente: CRS

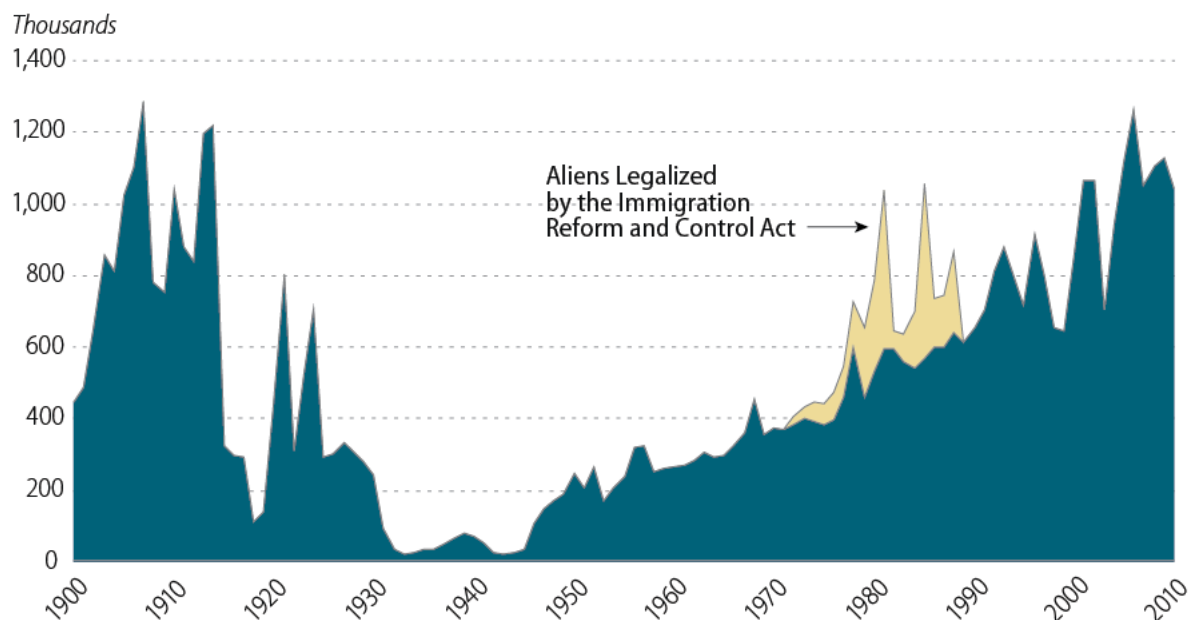
Tendencias inmigratorias (1900-2010)

Múltiples factores de “empuje” y de “arrastre” (push-pull factors) pueden dar origen a inmigración. Factores de “empuje” son los que impulsan a los migrantes a dejar sus regiones o países tales como guerras, dificultades económicas, persecuciones religiosas, inestabilidad política o escasez de empleo; factores de “atracción” son los que impulsan a los migrantes hacia determinadas regiones o países, tales como mejores salarios, reunificación familiar, paz o, en general, mejores condiciones de vida.

En Estados Unidos se produjo a lo largo del siglo XX una inmigración atraída por factores de fuerte empleo, reunificación familiar o consideraciones de calidad de vida, que ha ido pasando por diversas etapas. En 1910, un 14,8% de la población era residentes nacidos en

el extranjero. A partir de entonces, la inmigración cayó como resultado de los límites numéricos y las cuotas por origen impuestos por la normativa en vigor. Con la Gran Depresión y la II Guerra Mundial, la inmigración todavía bajó más. Sin embargo, después de la II Guerra Mundial, el número de LPRs se elevó gradualmente (ver Ilustración 1).

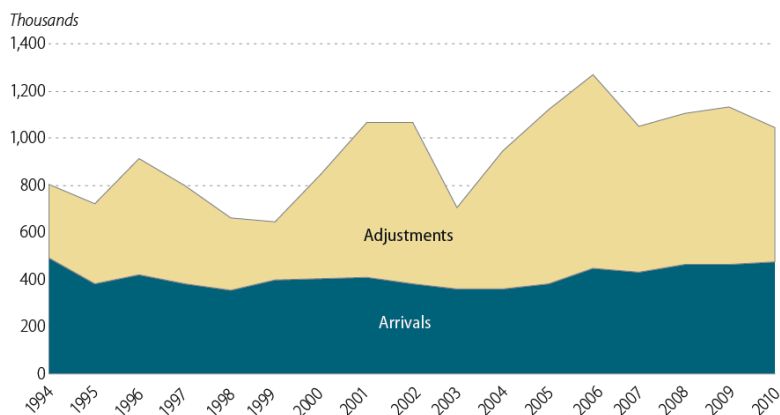
Ilustración 1. Admisiones anuales de LPR y Ajustes de Estatus, 1900-2010.



Fuente: U.S. Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics

A partir de 1980, el aumento de la inmigración se debió en parte a que el número de admisiones se elevó considerablemente con la Ley de Reforma de la Inmigración de 1986 (*Immigration Reform and Control Act*), que legalizó a 2,7 millones de extranjeros que ya residían en los Estados Unidos sin autorización. La Ley de Inmigración de 1990 elevó el tope de la inmigración basada en preferencia de empleo, abriendo la posibilidad de que los visados de empleo que no se hubieran utilizado se pudieran emplear el año siguiente para la inmigración de preferencia familiar. Además, con la entrada en vigor de la Ley del Refugiado (*Refugee Act*) de 1980, el número de refugiados admitidos se incrementó desde 718.000 en el período de 1966-1980 a 1.6 millones durante el período 1981-1995.

Ilustración 2. Residentes legales permanentes. Nuevas Llegadas y ajustes de estatus 1994-2010.



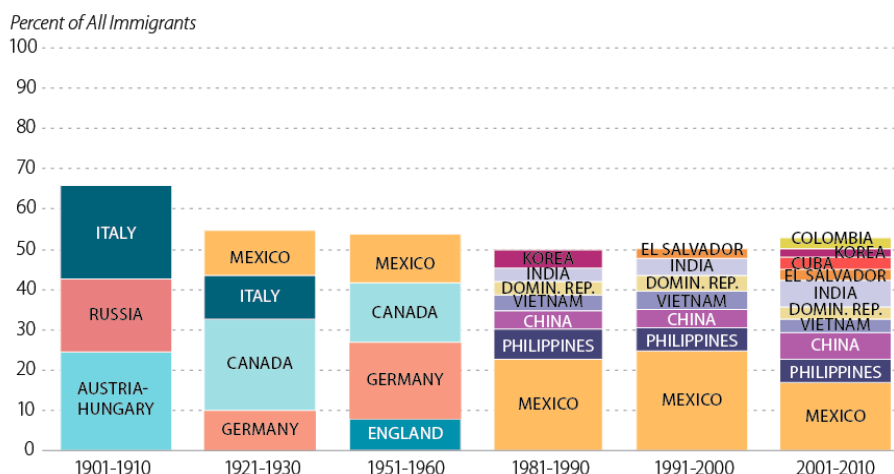
Fuente: U.S. Department of Homeland Security, Office of Immigration

Son más los LPRs que ajustan estatus desde dentro de Estados Unidos, que los que obtienen visados de Asuntos Consulares desde el extranjero antes de llegar a EEUU. El número de LPRs que llegaron desde fuera en la última década ha permanecido estable, oscilando entre 481.948 en 2012 y 358.411 en 2003. Sin embargo, los ajustes de estatus de LPRs han fluctuado en el mismo período entre 204.793 en 1999 y 819.248 en 2006. (Ilustración 2)

A lo largo de la historia, siempre ha habido grupos de países con un mayor flujo de inmigrantes; estos países dominantes han ido variando en el tiempo. En la Ilustración 3, se aprecian las tendencias de países de envío. Claramente, en la primera parte del siglo XX, hay tres o cuatro países dominantes, mientras que a partir de 1960, cerca de la mitad de todos los LPRs corresponden a entre siete y nueve países y, esta tendencia ha continuado en el siglo XXI.

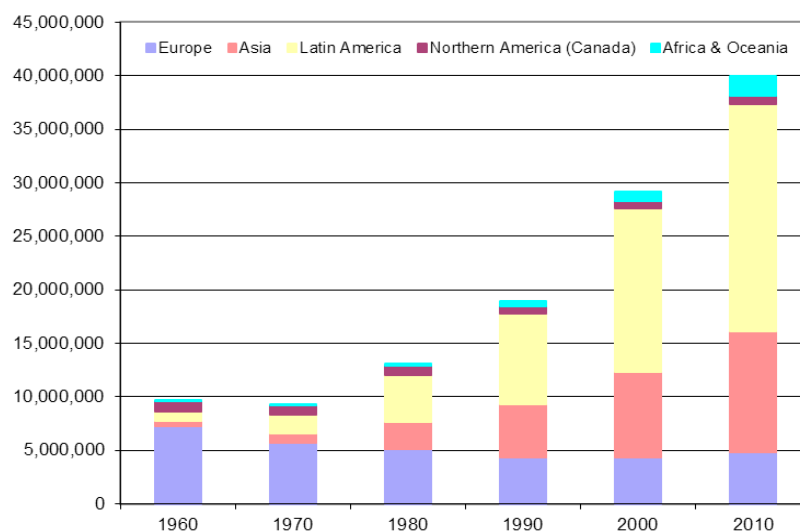
México ha sido el principal país de envío de inmigrantes durante gran parte del siglo XX y XXI (14% de los LPRs admitidos o que ajustaron estatus en 2011). Le siguen República Dominicana (4,3%), El Salvador, Colombia y Cuba (Hemisferio Occidental) y las Filipinas (5,4%), India (6,5%), China (8,2%), Corea del Sur y Vietnam (Asia).

Ilustración 3.- Principales países de envío en determinados períodos



Fuente: Análisis del CRS, US Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics

Ilustración 4.- Residentes nacidos en el extranjero por región de origen



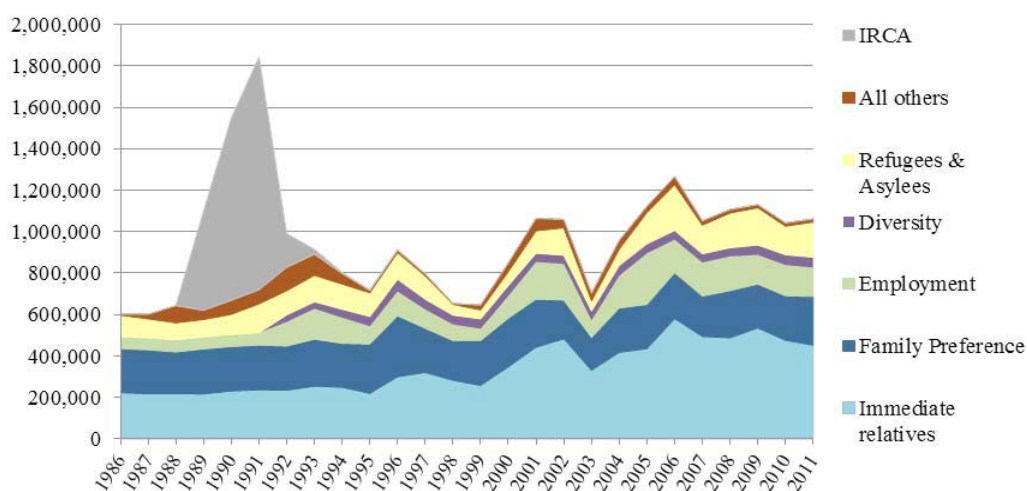
Fuente: US Census Bureau para los datos de 1960, 1970, 1980 y 2000 y American Community Survey para 2010.

El número de residentes en los Estados Unidos nacidos en el extranjero ha pasado en los últimos 50 años de 10 millones aproximadamente en 1960 a 40 millones en 2010, lo que supone un incremento del 313%. (Gráfico 4).

La INA fija un complejo grupo de límites numéricos y categorías de preferencia que dan prioridad a la inmigración permanente basada en parentescos familiares, conexiones de empleo, protección de refugiados y diversidad de admisiones por país de origen. El mayor incremento desde 1986 ha sido en los parentescos cercanos de ciudadanos americanos, pasando de 223.468 en 1986 a 453.158 en 2011 (Ilustración 5).

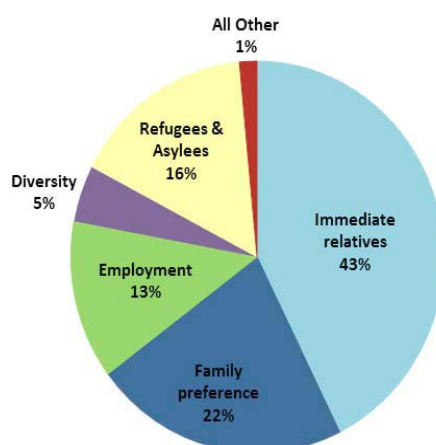
Ilustración 5.- Residentes legales permanentes por categoría de admisión o ajuste

Fuente: U.S. Department of Homeland Security, Office of Immigration



Admisiones 2011

Más de 1 millón de extranjeros obtuvieron el estatus de LPR en 2011. De ellos, el 65 % lo obtuvo por causas familiares. Otras categorías de entradas representan los siguientes porcentajes: por causas de empleo (13%), refugiados y asilo (16%) y otros (5%). Un 43% corresponde en 2011 a parentesco cercano de ciudadanos americanos, de los cuales, el 57 % era de cónyuges, padres de ciudadanos americanos 25% e hijos de ciudadanos americanos (18%).



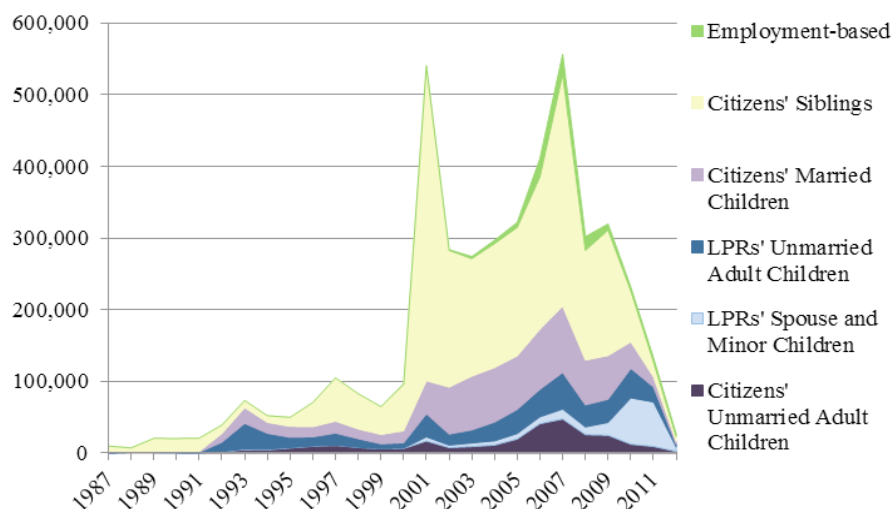
1.1 Million LPRs in FY2011

Source: U.S. Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics, U.S. Legal Permanent Residents: 2011, 2012.

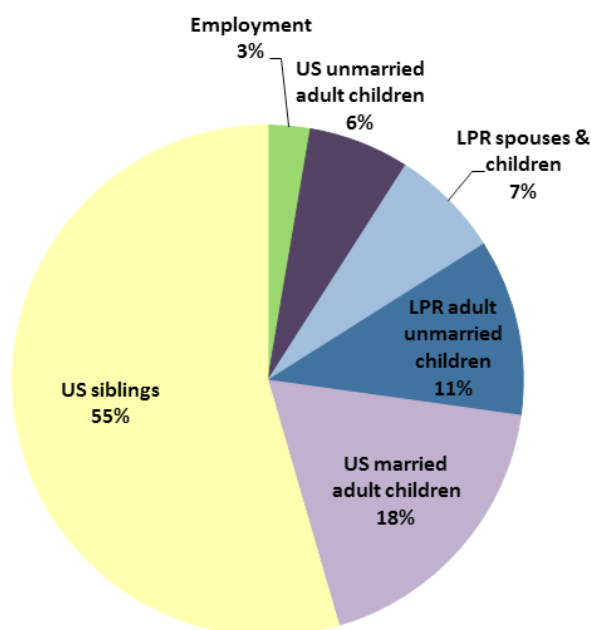
Solicitudes de visado aprobadas pendientes

El número de personas que son susceptibles de inmigrar a Estados Unidos como LPRs cada año normalmente excede el nivel mundial establecido por la legislación americana. Al final de cada año fiscal, el Departamento de Estado publica una relación de solicitudes de visado aprobadas pendientes. Estos datos no constituyen un retraso en la tramitación de las solicitudes; más bien, estos datos representan personas a las que se les han concedido visados que no están disponibles debido a los límites numéricos de la INA. De los 4.4 millones de solicitudes de visado aprobadas y pendientes a finales de 2012, cerca de 1.3 millones se presentaron y aprobaron al menos diez años antes.

Gráfico 6.- Peticiones de visas LPR aprobadas, pendientes en 2012 por fecha de presentación y por categoría de preferencia.-



Fuente: U.S. Department of State, noviembre de 2012



4.4 Million Approved Pending , November 1, 2012

Fuente: U.S. Department of State, National Visa Center

Las categorías de preferencia basadas en motivos familiares son las más numerosas dentro de las solicitudes de visa aprobadas y pendientes. El Gráfico 6 ilustra las peticiones de 4.4 millones de visados de LPR aprobadas y pendientes de cupo del Centro Nacional de VISA al final de 2012, por categoría de preferencia. Hermanos de ciudadanos 55%, hijos 24%; miembros de la familia totalizan un 18% de los 4,4 millones. Las preferencias basadas en empleo representan únicamente el 3%.

Conclusiones

Existe una opinión bastante generalizada de que una reforma global de la inmigración estadounidense debería incluir la revisión del sistema de inmigración legal permanente, junto con el aumento de la seguridad de la frontera y aplicación interna de las leyes de inmigración, reforma de los visados de los trabajadores temporeros y fórmulas para abordar la cuestión de los millones de extranjeros residentes sin autorización en el país. La 113 legislatura puede considerar propuestas para cambiar el sistema de inmigración legal, bien en forma de reforma migratoria integral o bien en forma de revisiones graduales dirigidas a cambios estratégicos.

Algunos abogan por una significativa reasignación de las categorías de visados o aumento sustancial de la inmigración legal, para, de este modo, satisfacer el deseo de familias americanas de reunificación con los familiares que residen en el extranjero y, además, proporcionar a los empleadores la mano de obra que necesitan mediante la contratación de trabajadores extranjeros.

Otros están a favor de una reasignación hacia la inmigración basada en el empleo con el fin de favorecer que los empleadores americanos compitan por “el mejor” y “el más brillante”, lo que incluye a trabajadores extranjeros profesionales de los sectores de la ciencia, la tecnología, ingeniería o las matemáticas. Sin embargo, los partidarios de la inmigración por motivos familiares sostienen que cualquier propuesta para incrementar la inmigración debería incluir también la opción de visados adicionales basados en motivos familiares para reducir los tiempos de espera –actualmente años o décadas– de los que ya están en “la cola”.

Frente a estas prioridades de incremento de la inmigración algunos están a favor de su reducción, con propuestas que van desde la limitación de LPRs basados en motivos familiares a los parentescos cercanos con ciudadanos americanos, a la restricción de acceso a los LPRs basados en motivos de empleo a los trabajadores altamente cualificados y a la eliminación de los visados de diversidad

FRANCIA

DETALLES DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE EXTRANJERÍA⁴⁶

El Gobierno va a presentar, en el Consejo de Ministros del 16 de julio próximo, el proyecto de ley relativo al derecho de los extranjeros en Francia (ley de extranjería). Con este fin, el anteproyecto acaba de ser transmitido al Consejo de Estado.

Una de las medidas estrella es la creación de un permiso de residencia plurianual por un periodo de cuatro años, que será atribuido al cabo de un año de residencia legal. También se crea un permiso de residencia denominado "Pasaporte de habilidades", que sustituirá ciertos permisos de residencia ya existentes y, entre ellos, el que lleva mención "habilidades y destrezas". El dispositivo destinado a atraer a Francia los talentos extranjeros también será revisado.

Generalización de los permisos de residencia plurianuales

En la gran mayoría de los casos, el permiso de residencia plurianual será expedido al término de un primer año de residencia legal en Francia.

Existen dos excepciones: el extranjero que solicite el permiso de residencia denominado "Pasaporte de habilidades" (ver más abajo) o el permiso "Trabajador temporero", se beneficiará del permiso plurianual desde la obtención de su primera autorización a residir en Francia.

La concesión del permiso plurianual estará sometida a ciertas condiciones, principalmente, a la asiduidad, por parte del extranjero, a los cursos de formación obligatorios de lengua francesa y derecho cívico, en calidad de trayectoria individualizada.

El periodo de duración del permiso plurianual será de cuatro años, excepto para los estudiantes (la duración del permiso será establecida según la duración del ciclo de estudios que le quede por realizar), y para ciertos beneficiarios del permiso de residencia "Vida privada y familiar" (dos años para los que hayan obtenido el permiso como consecuencia de su casamiento con un francés; la duración de los cuidados para los que hayan obtenido este permiso debido a su estado de salud).

El permiso plurianual podrá ser renovado por la misma duración, es decir, por cuatro años. No obstante, cuando el extranjero solicite la renovación de su permiso por un motivo distinto al que fue expedido, el cambio de título del permiso dará lugar a la expedición de un permiso de residencia de un año, seguido por un permiso de residencia plurianual en el momento de la renovación de éste último.

Hay una excepción: el extranjero que desee renovar su permiso por un permiso de residencia "Pasaporte de habilidades" disfrutará de oficio de un permiso de residencia plurianual por cuatro años.

Creación de un "pasaporte de habilidades"

El anteproyecto de ley prevé la creación de un permiso de residencia con la mención "Pasaporte de habilidades", que sustituirá, principalmente, los permisos de residencia

⁴⁶ LIAISONS SOCIALES n° 16618, de 26 de junio 2014
Actualidad Internacional Sociolaboral n° 181

denominados “Habilidades y destrezas”, “Profesión artística y cultural”, y el permiso de residente por contribución económica excepcional.

En principio por una duración de cuatro años, este permiso de residencia será expedido en las condiciones establecidas por decreto en el Consejo de Estado, a los extranjeros:

- Titulares de un diploma con nivel al menos igual al de un master y que realizan trabajos de investigación o imparten enseñanzas de nivel universitario (permiso con la mención “Investigador”).
- Que lleven a cabo una inversión económica directa en Francia.
- Titulares de un master como mínimo o que justifican al menos con cinco años de experiencia profesional, un nivel comparable, y que crean una empresa en Francia.
- Que ocupan la función de representante legal de un grupo extranjero, en una filial en Francia.

La lista no finaliza aquí. También se enumeran otros beneficiarios potenciales, para los que, según el proyecto de ley, “la actividad profesional asalariada que ha justificado la expedición del permiso no está subordinada a la expedición de un permiso de trabajo”. Se trata de los extranjeros:

- Contratados por una empresa joven e innovadora o trabajador asalariado y titulado, con un nivel de al menos igual al de un master.
- De renombre internacional que vienen a ejercer una actividad en el ámbito científico, literario, artístico, intelectual, educativo o deportivo.
- Que ejerzan la profesión de artista-intérprete o autores de una obra literaria o artística.
- Que ocupen un empleo altamente especializado por un periodo de tiempo de al menos un año, que justifiquen un título de estudios superiores (ciclo de tres años como mínimo) o una experiencia profesional de cinco años como mínimo de un nivel comparable. En este caso, el permiso, por una duración igual a la que figure en el contrato de trabajo, indicará la mención “Tarjeta Azul Europea”.
- Cuando la persona ejerza una actividad asalariada y se encuentre involuntariamente desempleado, la tarjeta “Pasaporte de habilidades” será prolongada por un año.

En el momento de la renovación siguiente, el periodo de duración de su permiso de residencia será equivalente a los derechos que el extranjero haya adquirido para cobrar la renta de sustitución.

Jóvenes extranjeros con posibilidad de crear una empresa

En la actualidad, el joven extranjero titulado que desea completar su formación con una primera experiencia profesional, se puede beneficiar de una autorización provisional de residencia por un periodo de validez de 12 meses renovable.

Esta autorización también se concede al joven titulado que desee crear una empresa en el ámbito que corresponda a su formación. Al término de la autorización, el interesado que justifique la creación y el carácter viable de la empresa, será autorizado a residir en Francia con el permiso denominado “Pasaporte de habilidades” (cuatro años) o el permiso de residencia temporal “emprendedor” (un año).

Control y medidas de alejamiento

En el día de hoy, el permiso de residencia puede ser retirado cuando el extranjero deja de cumplir una de las condiciones exigidas para la expedición del permiso.

El anteproyecto de ley prevé que, en todo momento, el extranjero deberá justificar que satisface las condiciones de concesión del permiso. La autoridad administrativa podrá llevar a cabo los controles y convocatorias necesarios para asegurarse de que la persona continúa reuniendo las condiciones que le permiten residir en Francia.

Finalmente, la autoridad administrativa podrá obligar al extranjero a abandonar el territorio francés si no reside legalmente en Francia desde más de tres meses, y ejerce una actividad profesional asalariada sin haber obtenido previamente una autorización de trabajo.

GRECIA

SITUACIÓN DE LA INMIGRACIÓN

Inmigrantes ilegales detenidos

Durante el segundo fin de semana de junio, la Guardia Costera griega detuvo a más de doscientos inmigrantes que trataban de ganar las costas de Grecia desde Turquía de manera irregular, según informó el cuerpo de vigilancia marítima en varios comunicados.

El último incidente se produjo a primeras horas del domingo día 15, avisados por una patrulla del cuerpo de vigilancia europeo Frontex, la Guardia Costera halló un bote inchable en las cercanías de la isla de Samos (este del Mar Egeo) que tenía una importante entrada de agua.

Los 30 ocupantes de la embarcación, entre los que había una mujer y dos niños, fueron transportados por los guardacostas hasta el puerto de Samos “donde fueron arrestados por carecer de documentos de viaje legales”, señala un comunicado. La noche anterior, e igualmente en las cercanías de Samos, otra patera con 21 inmigrantes indocumentados - entre los que había una mujer- fueron detenidos por la Guardia Costera. En Samos ya habían sido detenidos otros 25 inmigrantes que trataban de ganar territorio europeo aprovechando la cercanía de dicha isla con la costa turca.

A primeras horas del sábado, en aguas de la isla de Symi (sudeste del Mar Egeo) una embarcación turca fue objeto de un control por parte de la Guardia Costera griega y se descubrió que transportaba de manera ilegal a 26 inmigrantes que fueron detenidos junto al capitán, al que se acusa de tráfico de personas. El mayor número de detenciones se produjo el sábado cuando, en otro control naval, se descubrió que una embarcación llevaba a 59 indocumentados a la isla de Rodas (sudeste del Mar Egeo). Junto a ellos fueron arrestados dos traficantes.

También en la zona occidental del Mar Egeo, que separa Grecia y Turquía, concretamente en las cercanías de la isla de Alónnisos, se hallaron 41 inmigrantes sin documentos.

Inmigrantes en huelga de hambre contra la detención indefinida

Los inmigrantes del centro de internamiento de extranjeros de Corinto, en Grecia, se han declarado en huelga de hambre para protestar contra la nueva normativa del Gobierno griego que permite alargar el tiempo de detención de manera indefinida, según informaron medios locales.

Los inmigrantes denuncian que la medida, aprobada en febrero por el Ministerio de Orden Público, elimina los límites al periodo de detención -que la Unión Europea fija en un máximo de 18 meses- y permite a las autoridades retenerlos de forma indefinida mientras no firmen un documento en el que se comprometen a salir de Grecia voluntariamente.

“Esta gente lucha para expresar su oposición (a la nueva normativa). Todos ellos están siguiendo la huelga”, declaró a Efe el sacerdote Maurice Joyeux, que visita regularmente el centro de detención para proveer de ropa, zapatos, libros y otros objetos a los internos. Sin embargo, denunció Joyeux, cuando visitó el recinto hace pocos días la Policía no le permitió la entrada.

Los afectados, originarios de países como Pakistán, Marruecos o Argelia, protestan también contra las condiciones en que viven en el centro de detención de Corinto, el más grande de

Grecia, donde denuncian que reciben malos tratos por parte de los guardias y que a menudo no tienen comida ni agua potable.

“Se quejan de que reciben comida en mal estado y, muchas veces, insuficiente”, explicó el sacerdote, quien también aseguró que desde el inicio de la huelga, el pasado lunes, unas 20 personas han sido trasladadas a Atenas para ser atendidas por problemas de salud.

La decisión de modificar la ley obtuvo el respaldo del Consejo Jurídico del Estado, pero fue rechazada recientemente por un tribunal de Atenas, que resolvió que contravenía la legislación nacional y europea y falló a favor de su derogación.

En un comunicado hecho público el día en que iniciaron la huelga, los implicados alertan sobre los graves problemas de salud físicos y psicológicos que padecen algunos de ellos, especialmente los que están retenidos desde hace más de un año y medio.

Además, tachan la decisión de “injusta” y “racista” y afirman que con ella el Gobierno heleno les está “masacrando”.

“Están desperdiciando nuestras vidas y matando nuestros sueños y esperanzas dentro de las prisiones. Todo ello a pesar de que ninguno de nosotros ha cometido ningún delito”, aseguran en la nota.

Según Joyeux, al menos 40 de los detenidos, procedentes de diferentes países, llevan internados más de 18 meses

El próximo domingo se ha programado en Corinto una protesta en solidaridad con los inmigrantes

IRLANDA

VISADO CONJUNTO PARA REINO UNIDO E IRLANDA

El pasado 16 de junio, el ministro de Justicia e Igualdad irlandés, Frances Fitzgerald y la Ministra de Interior británica, Theresa May, anunciaban la implantación de un nuevo plan de visados conjuntos para viajar a Reino Unido e Irlanda, British Irish Visa Scheme.

Con este nuevo proyecto, que se pondrá en marcha el próximo otoño y se aplicará inicialmente a los ciudadanos de China e India, se permitirá viajar a ambas áreas (Common Travel Area, CTA) con un solo visado. En la actualidad, se necesitan visas individuales para poder visitar ambos países y poder desplazarse del uno al otro.

Con este acuerdo se pretende que los visitantes de China e India puedan moverse libremente en la CTA utilizando el visado irlandés o británico indistintamente, lo que significa que, tanto turistas como empresarios podrán, por primera vez, visitar ambos países, incluyendo Irlanda del Norte, con un solo visado.

La práctica de este acuerdo se basa en el reconocimiento de la reciprocidad de visados entre ambos países por el que cada uno reconoce las visas expedidas por el otro y permite de esa manera el desplazamiento de los viajeros dentro de ambas jurisdicciones. El titular de alguno de los visados podrá visitar el país para el que fue expedido y desde ahí desplazarse libremente al otro durante la duración del mismo, pudiéndose retornar nuevamente, sin problema alguno, al país de entrada.

Los medios técnicos y administrativos para la puesta en marcha de esta estrategia se irán determinando en asociación con el Ministerio de Interior británico así como con los países beneficiados por estos cambios (China e India).

Este programa sustituirá al exitoso Short-stay Visa Waiver Programme presentado en julio de 2011 que, hasta la fecha, permite a ciudadanos de 18 países a viajar de Reino Unido a Irlanda utilizando el visado británico, lo que ha facilitado el incremento de visitantes de esos países en un 68% del año 2010 al 2013. Con el British Irish Visa Scheme se podrán realizar desplazamientos entre Reino Unido e Irlanda indistintamente, mientras que con el Short-stay Visa Waiver Programme solo se puede viajar en una sola dirección.

ITALIA

EUROPA Y EL PROBLEMA DE LOS NAUFRAGIOS EN EL MEDITERRÁNEO.

Durante todo el mes de junio han seguido produciéndose desembarcos de fortuna e intervenciones de la Guardia Costera italiana para rescatar a centenares de naufragos. Las últimas víctimas del mes han sido unos 30 inmigrantes que perecieron al parecer asfixiados en un barco rescatado por la Armada italiana en el canal de Sicilia en el que viajaban más de 600 personas procedentes del norte de África. En el último fin de semana del mes, y exceptuando esta última intervención, las naves de la Marina militar y de la Guardia costera de Italia han socorrido a siete barcos y salvado a 1.654 personas que iban a bordo procedentes de la costa africana.

Ante esta situación, que ya es crónica y ante la cual las autoridades italianas se sienten, por sí solas, impotentes, el primer ministro italiano, Matteo Renzi, ha declarado en más de una ocasión que Europa debe responsabilizarse de los rescates de las embarcaciones de inmigrantes que cruzan el mar Mediterráneo desde África y ha pedido hacer una "inversión significativa" en la agencia de control de fronteras regionales, Frontex.

Renzi ha criticado ante el Parlamento que "una Europa que dice a un pescador de Calabria que debe usar ciertas técnicas para pescar atún pero da la espalda cuando hay cuerpos muertos en el mar no se puede llamar civilizada". "Si cuando nos enfrentamos a estas tragedias de inmigración, decimos 'este no es nuestro problema', entonces yo digo seguid con vuestra moneda común y dejadnos nuestros valores", ha añadido. Además, el primer ministro italiano está intentando que los estados miembro reconozcan que la operación 'Mare Nostrum' no es solo un asunto que afecta a su país sino a las fronteras europeas.

Italia, junto con España, Grecia y Malta, se han enfrentado por sí solos al creciente número de inmigrantes que buscan entrar en la Unión Europea en embarcaciones procedentes del Norte de África, en parte por el creciente sentimiento antiinmigración que ha surgido en países como Reino Unido o Francia, donde la ayuda a estos colectivos no cuenta con el respaldo de la población.

Aunque cerca de dos tercios de los rescatados se han desplazado rápidamente a otros países de la UE, los estados miembro han ofrecido a Italia una pequeña ayuda con la operación 'Mare Nostrum', mientras que Frontex ha aportado solo vigilancia aérea limitada. 'Mare Nostrum' ha costado cerca de 9 millones de euros mensuales, y más de 50.000 inmigrantes han sido rescatados este año. Muchos son refugiados que huyen de la guerra civil en Siria o del servicio militar obligatorio en Eritrea.

La Marina italiana y los guardacostas han estado controlando las aguas entre África y la isla italiana de Sicilia desde octubre, cuando 366 personas se ahogaron después de que el capitán del bote volcara justo a una milla de Lampedusa.

El subdirector de Human Rights Watch en Italia, Benjamin Ward, ha advertido este martes de que "sin una fuerte acción colectiva de la UE, este verano podría ser la estación de los ahogamientos en el Mediterráneo". Ward también ha pedido a los líderes de la UE que aporten "respaldo financiero y material para continuar con los esfuerzos vitales de Italia para salvar vidas en el mar" y que se garanticen las "peticiones de asilo" de los inmigrantes que llegan a tierra.

RUMANÍA

UN ESTUDIO SOBRE LOS EMIGRANTES RUMANOS

A pesar de ser uno de los temas principales de los discursos xenófobos de los partidos populistas de Occidente, el peligro de la inmigración rumana parece ser más un mito que una realidad. Después de haber sido mencionada frecuentemente en Italia, Francia, Países Bajos y Reino Unido, la supuesta invasión de los rumanos que cometen delitos y reciben ayudas sociales queda negada por todas las investigaciones sociológicas especializadas. Frente a la mayoría de los rumanos que trabajan de forma honesta, la delincuencia es un fenómeno absolutamente marginal. Desde el 1 de enero de 2007, cuando ingresó en la Unión Europea, y sus ciudadanos pudieron viajar libremente al espacio comunitario, Rumanía ha exportado mano de obra calificada a los países más prósperos de Occidente. Un estudio realizado recientemente por el Instituto Europeo de Bucarest muestra que el número de los rumanos que se han ido al extranjero ha sido menor de lo que se anticipaba, y los que se han marchado no lo han hecho para obtener ayudas sociales. Además, en los últimos años, han emigrado especialmente personas con estudios superiores y muy cualificadas que acceden fácilmente al mercado laboral occidental.

El secretario de Estado del Ministerio del Trabajo, Codrin Scutaru, ha destacado la preocupación de las autoridades de Bucarest por este fenómeno que disminuye la población de Rumanía y reduce el número de especialistas: «La mayoría de las veces, de Rumanía se van personas con alta formación universitaria y postuniversitaria o personas que tienen la formación técnica que la economía de Rumanía necesita. Hay más de 2.000.000 de ciudadanos rumanos que trabajan en el extranjero y esto contribuye al declive demográfico. El impacto que la movilidad del personal calificado y altamente calificado tiene sobre la economía rumana no se debe ignorar».

Los autores del estudio destruyen los estereotipos sobre las desventajas de la presencia de los trabajadores inmigrantes. Ellos subrayan que un ciudadano que se va a trabajar de forma legal a otro país contribuye al crecimiento económico del país en cuestión.

Lo mismo opina el expresidente del Parlamento Europeo, Hans-Gert Pöttering: «La libre circulación de las personas y de los trabajadores es muy importante, porque representa la base del mercado interno europeo. Por supuesto, tenemos que impedir la explotación de los sistemas de seguridad social por parte de las personas que solo quieren el dinero. Sin embargo, si las personas trabajan, es importante que no haya restricciones en el mercado laboral».

En Bucarest, el exjefe del Legislativo europeo ha vuelto a declarar que la Unión Europea no debe impedir la libre circulación de sus ciudadanos, porque representa una ventaja para los países miembros.

SUECIA

NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA DE MIGRACIÓN⁴⁷⁴⁸

Se describen las novedades legislativas más importantes en materia migración que entraron en vigor el segundo semestre de 2014⁴⁹ (o al final de primer semestre):

Migración circular y desarrollo

El 1 de julio de 2014, han entrado en vigor algunas modificaciones las leyes siguientes:

- La Ley de Extranjería (2006:97),
- La Ley de Ciudadanía sueca (2001:82) y
- La Ley sobre la orientación de la sociedad para algunos inmigrantes recién llegados (2013:13)⁵⁰.

Las modificaciones tienen por objeto facilitar el aumento de la movilidad de las personas hacia y desde Suecia y promover el impacto positivo de la movilidad sobre el desarrollo.

Algunas de las reglas relativas al permiso de residencia permanente se han modificado para facilitar el traslado hacia y desde Suecia. Entre las modificaciones se destacan las siguientes⁵¹:

- Una persona debe poder mantener su permiso de residencia permanente durante dos años después de haberse mudado de Suecia, si la persona ha pedido que se mantenga.
- Si una persona ha tenido un permiso de trabajo durante cuatro años dentro de un periodo de cinco años, ha podido obtener el permiso de residencia permanente. Este periodo de cinco años ahora se ampliará a siete años.
- La validez total del permiso de trabajo podrá ser superior a los cuatro años, si existen razones especiales para ello.
- Una persona, que durante los últimos siete años ha tenido un permiso de residencia durante un periodo total de cuatro años para cursar estudios a nivel de posgrado (por ejemplo un doctorado, un investigador, un becario), podrá obtener el permiso de residencia permanente.
- Los estudiantes van a poder permanecer en el país algún tiempo después de la finalización de los estudios universitarios en busca de trabajo o para estudiar las condiciones para iniciar un negocio en Suecia.

⁴⁷ Fuentes: Página Web del Gobierno y del Parlamento sueco.

⁴⁸ Fuentes: Pág. Web del Gobierno sueco y del Parlamento sueco.

⁴⁹ Viktigare Lagar och förordningar inför halvårsskiftet 2014. 30.06.2014.
<http://www.regeringen.se/sb/d/18348/a/243313>

⁵⁰ Utlänningslagen (2006:97), lagen (2001:82) om svenskt medborgarskap, lagen (2013:156 om samhällsorientering för vissa nyanlända invandrare.

⁵¹ Parlamento sueco. 16.06.2014. <http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Utskottens-dokument/Betankanden/Arenden/201314/SfU13/>

- En algunos casos será más fácil recuperar la ciudadanía sueca.

Medidas contra el abuso de las reglas de la inmigración laboral

La Ley de Extranjería (2006:97) se modificará para que se introduzcan algunas medidas para descubrir y detener el abuso de las reglas para la inmigración laboral. Se prevé que las modificaciones entran en vigor el 1 de agosto de 2014.

Se tomarán varias medidas para evitar que las normas de la inmigración laboral sean abusadas y que los trabajadores extranjeros sean explotados. Esto significa, entre otras cosas:

- Si los requisitos para un permiso de trabajo ya no se cumplen, y si la razón es otra que el cese del empleo, el permiso de trabajo caducará. El permiso de trabajo también caducará si el trabajador no ha comenzado su trabajo dentro de cuatro meses.
- La Dirección General de Migraciones de Suecia deberá elaborar información para los trabajadores extranjeros. Debe haber información básica acerca de las reglas que se aplican para la inmigración de mano de obra. Entre otras cosas, se debe enumerar cuales sean los requisitos que pueda exigir un trabajador en términos y condiciones de trabajo decentes⁵².
- Los trabajadores, cuya relación de trabajo se termina durante el período en el que la Dirección de Migraciones de Suecia está realizando una investigación sobre una posible revocación del permiso de trabajo, van a tener la posibilidad de obtener un mes más, es decir que ahora van a tener cuatro meses en total para buscar un empleo nuevo y un permiso de trabajo nuevo.
- La Dirección General de Migraciones de Suecia tendrá la oportunidad de dar un seguimiento a los permisos de trabajo concedidos. Dicha autoridad va a poder verificar que el trabajo se haya iniciado dentro del plazo de los cuatro meses a partir de la fecha de la autorización, así como controlar que las condiciones para dicha autorización estén cumplidas.
- Los empleadores tendrán que informar a la Dirección General de Migraciones de Suecia sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores extranjeros que hayan recibido permisos de trabajo.

⁵² Parlamento sueco. Riksdag. 17.06.2014. <http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Utskottens-dokument/Betankanden/Arenden/201314/SfU19/>