



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 183

Octubre 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

Finlandia.- 5

- La crisis ucraniana golpea al crecimiento económico finlandés

Francia.- 6

- Situación económica y social septiembre 2014

Grecia.- 8

- Comentario general

Irlanda.- 11

- Comentario general

Italia.- 13

- Comentario general

Reino Unido.- 18

- Comentario general

Rumanía.-20

- Situación política

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Francia.-24

- Modalidades de implementación de la cuenta de prevención de la penosidad

Rumanía.-27

- La reducción de la cuota empresarial es ley

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.-29

- Pocas señales de auge en el mercado laboral alemán

Argentina.-34

- Los planes y subsidios retraen la oferta laboral
- Casi la mitad de los trabajadores esta en la informalidad

Bélgica.- 42

- Informe anual 2013 de la Oficina Nacional de Empleo
- Efectos de las sanciones impuestas por las oficinas de empleo en los centros públicos de acción social
- Informe sobre el desempleo en Bélgica / septiembre 2014

Canadá.- 55

- Prudencia a pesar de las buenas cifras registradas

Dinamarca.- 58

- Se incentivan las medidas para fomentar la creación de empresas sociales

EE.UU.- 60

- Situación del mercado de trabajo en septiembre
- El sistema de protección por desempleo de Estados Unidos

Finlandia.- 72

- Empresas metalúrgicas fundan “Banco Laboral” como alternativa a los despidos
- Las tasas de desempleo no oficiales de Finlandia esconden problemas más profundos

Francia.- 75

- Contrato de generación: condiciones y modalidades

Grecia.- 87

- Los datos de la segunda encuesta trimestral

Irlanda.- 91

- Datos del mercado de trabajo

Italia.- 93

- Los datos de agosto

Reino Unido.- 97

- Estadísticas de Empleo/Desempleo

Rumanía.- 100

- Población activa. Los datos del II trimestre de 2014

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Alemania.- 104**

- El mercado laboral de Alemania entre riesgos y estabilidad

Argentina.- 111

- En cuatro años se duplicaron los juicios laborales

NEGOCIACIÓN COLECTIVA**Grecia.- 114**

- Aplazada la decisión sobre el despido de las trabajadoras del Ministerio de finanzas.

Italia.- 116

- La reforma laboral
- ¿Desaparecen los sindicatos?

AREA DE MIGRACIONES**Alemania.- 135**

- *Nuevo derecho de asilo y cambios en los registros de nacionalidad*

Bélgica.- 139

- *Integración de los inmigrantes en el mercado de trabajo durante 2013*

Dinamarca.- 143

- *Plan para la prevención de la radicalización y el extremismo*

Francia.-146

- *Proyecto de Ley de inmigración*

Reino Unido.-151

- Inmigración ilegal

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

FINLANDIA

LA CRISIS UCRANIANA GOLPEA AL CRECIMIENTO ECONÓMICO FINLANDÉS¹

El impacto negativo de la crisis de Ucrania sobre el crecimiento económico de Finlandia está resultando mayor de lo previsto. El conflicto afecta a la economía a través de sanciones, cortando el PIB de Finlandia en cerca de uno y medio por ciento.

Según los últimos pronósticos económicos del “*Labour Institute for Economic Research*”² (Instituto Laboral de Investigación Económica), se está reduciendo el pronóstico del crecimiento económico de este año a la negativa, -0,3 por ciento. En marzo, predijeron un crecimiento del 0,9 por ciento.

Se prevé que el crecimiento económico del próximo año sea de un uno por ciento. En marzo se había pronosticado un 2,2 por ciento.

Los efectos de las sanciones de la Unión Europea contra Rusia y de las sanciones rusas a la UE van a aumentar hacia el final del año. Las exportaciones finlandesas a Rusia se contraerán este año en un 20 por ciento respecto al año pasado.

Aunque el conflicto ucraniano se disminuya, las sanciones serán eliminadas de una forma muy gradual, según lo que prevé el Instituto.

Las cifras de empleo no se ven demasiado “brillantes” tampoco. El número de desempleados se elevará este año en 14.000 personas y en 8.000 personas el próximo año.

Se espera que el desempleo aumente hasta el 8,7 por ciento, en vez del actual 8,2 por ciento pronosticado para este año. En 2015, la cifra será del 9,0 por ciento.

A principios de este año la tasa media de inflación fue del 1,1 por ciento y se espera que sea 0,9 por ciento para todo el año 2014 en conjunto. La previsión de la tasa de inflación del año de 2015, es del 1,3 por ciento.

Junto con los ingresos estancados, esto significa que el ingreso real disponible de los hogares se reducirá este año en un 0,4 por ciento. Para 2015, el Instituto prevé un modesto crecimiento del 0,4 por ciento.

El déficit del gobierno central este año, será unos 7,1 mil millones de euros. Esto equivale al 3,5 por ciento del PIB de Finlandia.

El Ministerio de Finanzas estima que la “brecha de sostenibilidad”³ de las finanzas públicas de Finlandia es del 3 al 4,5 por ciento del PIB. Para reducir esta brecha, las partes sociales recientemente se pusieron de acuerdo, con el apoyo del gobierno, sobre una importante reforma de las pensiones.

Cuando la vida laboral se haga más larga, se prevé que la “brecha de sostenibilidad” sea inferior a las estimaciones anteriores. Sin embargo, “a fin de promover realmente, que las carreras laborales sean más largas, la vida laboral debe desarrollarse de una manera que continuar en el trabajo sea atractivo”, resume el Instituto.⁴

¹ Fuente: Trade Union News from Finland.

² *Labour Institute for Economic Research*. <http://www.labour.fi/english/ptintroduction.asp>

³ “sustainability gap in Finland’s public finances”

⁴ *Trade Union News from Finland*. 09.10.2014. <http://heikkijokinen.info/trade-union-news-from-finland/621-ukrainan-crisis-hits-finnish-economic-growth>

FRANCIA

SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL SEPTIEMBRE 2014

El mes de septiembre no ha sido un mes propicio a las buenas noticias en el terreno económico.

Vista la evolución de la coyuntura todo parece indicar que Francia no cumplirá el objetivo de déficit del Pacto europeo.

Para el Gobierno francés, todo dependerá de la política del Banco central europeo y de las perspectivas de inflación y crecimiento. Si los precios no aumentan, “conseguir un déficit del 3% del PIB en 2016 será bien difícil”, anuncian los servicios del ministerio de Economía.

De hecho, el déficit público, que venía disminuyendo desde 2011, va aumentar este año un 4,4% del PIB (frente a 4,1% en 2013), y el crecimiento económico es inferior a las previsiones: se espera de un 0,4% este año y de un 1% el próximo (frente a unas previsiones del 1% y del 1,7% respectivamente) y la inflación será del 0,5% en 2014 y 0,9% en 2015.

Estos dos factores coyunturales, inflación y crecimiento, van a disminuir de manera importante los ingresos y los objetivos de ahorro para 2014, 2015 y 2016.

Consecuencia de esta situación, la programación de un déficit de 0,3% en 2015 se retrasa al año 2017.

Por otra parte, el Gobierno también corrige sus previsiones iniciales de déficit (menos de 10.000 millones de euros) del régimen general de la Seguridad Social para 2014, situándolo en 11.700 millones de euros.

Y si se añade el Fondo de Solidaridad para la Vejez, el déficit previsto para 2014 es de 15.400 millones de euros.

En su lucha contra el déficit de la Seguridad Social para 2015, el Gobierno ha previsto reducirlo situándolo en 13.200 millones de euros. Como medidas principales para conseguirlo ha presentado, el 29 de septiembre, un proyecto de ley de presupuestos de la Seguridad Social para 2015, en el que anuncia una reducción de 3.200 millones de gasto en el seguro de enfermedad y de 700 millones en la rama familia de la Seguridad Social.

Nada más hacerse públicas, estas medidas han suscitado enérgicas protestas de las asociaciones familiares. El presidente de la Unión nacional de Asociaciones familiares, juzga el proyecto presentado por el Gobierno como inaceptable. Por su parte, el presidente de la “Mutualidad francesa” advierte del descenso del número de personas con cobertura sanitaria complementaria, a cargo de las mutualidades (estas mutualidades toman a cargo, previo pago de una cuota, parte del gasto sanitario no cubierto por la Seguridad Social).

Tampoco habrá aumento para las pensiones inferiores a 1.200 euros.

El Gobierno, que se había comprometido a aplicar, el próximo 1 de octubre, las reglas de revalorización previstas a las pensiones inferiores a 1.200 euros mensuales, ha comunicado que, teniendo en cuenta la baja inflación, estas reglas conducen a la invariabilidad de su importe.

Sin embargo, informa la ministra de Asuntos Sociales, a las pensiones mínimas de jubilación (792 euros para una persona sola) sí se les concederá un aumento a partir del próximo mes de octubre.

Por lo que respecta al ámbito de lo social, este mes de septiembre el tema estrella ha sido el aprendizaje.

Se publicó el decreto 2014-1031, de 10 de septiembre, que desarrolla las disposiciones de la ley de 5 de marzo de 2014 sobre el acceso al aprendizaje de jóvenes menores de 15 años. Las disposiciones del decreto son aplicables a partir del 13 de septiembre de 2014.

Los jóvenes que alcanzan la edad de 15 años antes del término del año civil, pueden matricularse, con estatuto de escolar, en un instituto profesional o en un centro de formación de aprendices (CFA) para iniciar su formación. Esta posibilidad, establecida por la ley de 5 de marzo de 2014, afecta a los jóvenes de 14 años que cumplen los 15 entre la fecha de inicio del año escolar y el 31 de diciembre.

Por otra parte, desde hace más de 18 meses las entradas en aprendizaje vienen cayendo. Un -8% en 2013 y -12% desde enero a julio de 2014. Francia sólo cuenta con 426.000 jóvenes en alternancia frente a 435.000 en 2012.

El objetivo de 500.000 jóvenes en alternancia en 2017, objetivo reiterado en múltiples ocasiones, queda lejos todavía.

Empujado por la urgencia, el presidente de la República impulsó una “movilización por el aprendizaje”, que ha reunido ministros, organizaciones patronales, sindicales, regiones, etc. Anunció que no habrá más esfuerzos financieros pero sí medidas para suprimir los obstáculos que impiden el aumento del número de aprendices. A tal fin, el presidente dijo en la rueda de prensa del 18 de septiembre, que el objeto de esta reunión es “apartar todos los obstáculos que frenan el desarrollo del aprendizaje.”

El 16 de septiembre compareció, en la Asamblea Nacional, el primer ministro para hacer una declaración de política general. En su discurso, el primer ministro ha defendido la política de su Gobierno, guiada por una triple exigencia: “claridad, coherencia y verdad ante el Parlamento y ante los franceses”. El Sr. Valls solicitó y obtuvo la confianza de los diputados, con 269 votos a favor y 244 en contra. Es la segunda declaración de política general de Manuel Valls en cinco meses.

Y el día 18 fue el presidente de la República el que, por cuarta vez desde el principio del quinquenio, compareció en rueda de prensa ante su Gobierno y 350 periodistas de la prensa francesa y extranjera, reunidos en el Elíseo.

El presidente Hollande declaró que mantiene el rumbo de su política. Aunque es consciente del malestar social por la falta de resultados, afirmó que “necesitan tiempo”. Insistió en que nueve millones de contribuyentes se beneficiarán, en 2014 y 2015, de un “leve empujón” fiscal, y garantizó que esto no será compensado ni con alzas para el resto de los contribuyentes ni con un aumento del IVA. Para recuperar los 2.000 millones de euros que perderá el Ejecutivo, éste prevé reducir sus gastos.

En cuanto objetivo fijado en un 3% de déficit, pospuesto a 2017, el jefe del Estado ha justificado el retraso tomado por Francia: “En periodo de bajo crecimiento hay que adaptar el ritmo”.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El Gobierno de coalición heleno, constituido por conservadores (Nueva Democracia) y socialdemócratas (PASOK), podrá proponer a una figura fuera del ámbito político como candidata a la presidencia del país en las elecciones que tendrán lugar el próximo mes de febrero, con el objetivo de lograr el consenso en el Parlamento y evitar la convocatoria de elecciones anticipadas que pondrían fin a sus más de dos años de mandato.

El viceprimer ministro y líder del Pasok (socio pequeño del Ejecutivo), Evangelos Venizelos, ha comentado que el Gobierno está “absolutamente abierto” a considerar a candidatos sin trayectoria política, pero con experiencia en el campo académico e incluso de la cultura, para suceder al actual presidente de la República griega, Karolos Papoulias, que lleva cinco años ejerciendo su cargo.

La última vez que el Parlamento convino en otorgar la presidencia a un candidato sin carrera política fue en 1985, cuando el ex primer ministro socialista Andreas Papandreou propuso a un juez del Tribunal Supremo para este puesto.

El candidato a la presidencia debe reunir al menos 180 de los 300 votos de los diputados en el Parlamento. La coalición de Gobierno formada por Nueva Democracia y Pasok cuenta actualmente con 154 diputados por lo que, según Venizelos, se deben “convencer” a 26 más de otros partidos para apoyar la candidatura que presente el Ejecutivo.

En caso de que el candidato no logre reunir el mínimo de votos, la Constitución establece la convocatoria de elecciones generales, un escenario probable teniendo en cuenta que la coalición gobernante depende del apoyo de los partidos de la oposición.

No obstante, los comicios nacionales se presentarían sin un claro ganador absoluto debido a la profunda fragmentación del espectro político actual. Ante esta situación, muchos expertos en política nacional han señalado que sería la oportunidad de que el principal partido de la oposición, el izquierdista Syriza, llegue al Gobierno. Estos resultados podrían dar un giro radical al bipartidismo que ha imperado desde la dictadura aunque obligarían al establecimiento de una nueva coalición ejecutiva entre fuerzas de izquierda.

Los últimos sondeos publicados en el mes de septiembre mantienen el liderazgo de Syriza, que se confirma como la fuerza más popular entre los ciudadanos con una diferencia de 13 puntos sobre Nueva Democracia (ND), el partido del primer ministro, el conservador Andonis Samarás.

Los datos revelan que el 45% de los encuestados considera a Syriza el partido más popular y que se acerca más a “los intereses de la clase media”.

En el segundo escalón de popularidad se sitúa Nueva Democracia (del que un 37% de griegos piensa que está “más cerca de los ricos”), que recibe junto a To Potami el apoyo del 32%.

El Partido Comunista (KKE) obtiene un 29%, los nacionalistas Griegos Independientes (ANEL) un 25%, el centroizquierdista Izquierda Democrática (Dimar) un 24%, el socialdemócrata Pasok, socio gubernamental de ND, un 17% y el partido neonazi griego Amanecer Dorado un 10%.

Más de 1.000 personas participaron en la encuesta telefónica que se realizó sobre una base nacional del 15 al 23 de septiembre.

Situación económica y social

Los jefes de misión de la troika empezaron el día 30 en Atenas la quinta evaluación del programa de ajuste tras la que el Gobierno griego espera entablar negociaciones que le permitan salir del rescate a finales de este año.

En la quinta revisión se espera que la tríada de acreedores -Comisión Europea (CE), Banco Central Europeo (BCE) y Fondo Monetario Internacional (FMI)- exijan nuevas reducciones de las pensiones, la liberalización completa de los despidos en el sector privado y que se eliminen por completo los 6.500 puestos públicos para que Grecia cumpla el objetivo de tener 25.000 funcionarios menos al término de 2014. Otra cuestión clave es el análisis del presupuesto de 2015 antes de la presentación del proyecto de ley en el Parlamento.

El objetivo del Ejecutivo es que los presupuestos recojan las tímidas medidas de relajamiento fiscal anunciadas por el primer ministro, Andonis Samarás, algo a lo que los acreedores se oponen.

Atenas tratará de convencer a la troika de que es capaz de finalizar el programa de rescate y reemprender su andadura en solitario, pues califica de exitosas las recientes emisiones de bonos del Estado a tres y cinco años y prepara para las próximas semanas una tercera emisión de bonos a siete años.

Si bien la financiación de la parte europea del programa concluye a finales de este año, las dudas de que Grecia pueda financiarse por sí sola son patentes en Bruselas y nadie quiere excluir la necesidad de un tercer paquete de ayuda.

El FMI sí ha formulado explícitamente sus reservas acerca de la viabilidad financiera de los próximos dos años y, habida cuenta de que tiene comprometidas ayudas hasta la primavera de 2016 -a diferencia de la parte europea de la troika-, está en condiciones de exigir medidas concretas.

En cambio, en declaraciones recientes, el ministro griego de Finanzas, Gikas Jardúvelis, reiteró que no será necesario un tercer rescate y sugirió que podría plantear al FMI su retirada del programa a finales de año, cuando está previsto que salga la parte europea.

Grecia espera que una vez concluida esta quinta revisión, los acreedores acepten alguna forma de alivio de la deuda pública, una medida contemplada en el memorando suscrito con la troika en el caso de que Atenas cumpla con todos los requisitos que se le impusieron para recibir el segundo rescate por valor de 130.000 millones.

A cambio de permitir este alivio fiscal, la troika pone como condición que se mantengan los objetivos financieros del rescate, que prevé un superávit primario (que excluye el pago de intereses) del 1,5% del producto interior bruto (PIB) en 2014, del 3% en 2015 y del 4,5% en 2016.

El FMI, por su parte, exige nuevos recortes para hacer frente a la brecha financiera en los presupuestos de 2015 y 2016, que estima en 11.100 millones de euros.

El Gobierno, en cambio, parte de que en 2015 no habrá tal brecha financiera si baja los impuestos, pues esto desencadenaría un aumento de la actividad económica y de los ingresos públicos.

La coalición gubernamental de conservadores y socialdemócratas se ha propuesto reducir algunas de las tasas impuestas al comienzo del memorando, como la tasa especial de solidaridad o el impuesto sobre el fuel calefactor, bajar el IVA o el IRPF.

Hasta ahora Grecia ha recibido dos rescates de 240.000 millones de euros, a falta de que se produzca el desembolso de este último tramo valorado en 7.000 millones.

El objetivo pactado con la troika es que la deuda griega alcance niveles sostenibles evaluados en el 124% del PIB en 2020 y por debajo del 110% en 2022. En la actualidad, la deuda pública alcanza el 175% del PIB.

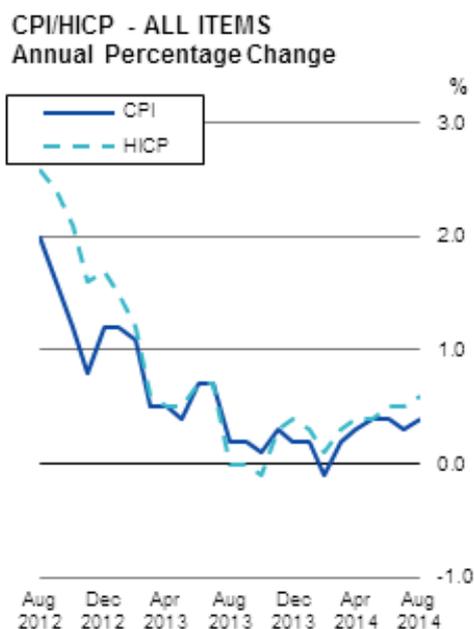
La posibilidad de que hubiese un tercer rescate vendría acompañada de nuevas medidas de austeridad, algo que el Ejecutivo no puede permitirse políticamente, pues ha sufrido muchas bajas en sus filas y las últimas encuestas sobre intención de voto sitúan a Nueva Democracia, el partido de Samarás, por detrás del izquierdista Syriza con una holgada diferencia.

Además, el primer ministro ha prometido en repetidas ocasiones, la más notoria la semana pasada en una reunión con la canciller alemana, Angela Merkel, que no habrá más programas de ajuste.

IRLANDA

COMENTARIO GENERAL

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda subió un 0,4% en el mes de agosto, comparado con el mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP) en los últimos tres años.



Fuente: CSO

Nueva página web de la Autoridad para el Desarrollo de Irlanda

El ministro de Trabajo, Empresa e Innovación, Richard Bruton, desveló la creación de una nueva y más eficiente página web de la Autoridad para el Desarrollo de Irlanda (*IDA*), destinada a atraer inversores foráneos que ubiquen sus empresas en el país.

Esta herramienta online, que registra actualmente 500.000 entradas al año, incorpora un nuevo y eficaz diseño que permite las visitas desde múltiples dispositivos electrónicos y actúa como escaparate de Irlanda para los inversores internacionales. Este diseño se construye sobre una revisión estratégica de la actual página web, incluyendo análisis del tráfico de datos y el comportamiento de los visitantes, entrevistas con las partes interesadas para recabar información y talleres con los empleados de IDA sobre futuras necesidades. Además, se ha realizado una revisión de la optimización del motor de búsqueda para asegurar que el contenido del nuevo sitio web coincida con las demandas de los visitantes.

Algunas de las características que incluye la nueva página web son:

- Cuadros interactivos: los usuarios pueden elegir datos de interés y descargarlos en forma de tabla o gráfico.
- Explora Empresas en Irlanda: página interactiva que permite a los usuarios seleccionar áreas de su interés y personalizar la vista de su contenido. Los enlaces para estos contenidos personalizados se pueden compartir.
- Aplicación para compartir en las redes sociales.

Esta herramienta estará disponible y localizada inicialmente en 10 mercados, incluyendo Corea del Sur, Italia, España, Brasil, Rusia, Francia, India, Alemania, China y Japón. IDA también verificará la demanda existente en otros mercados con el fin de extenderse a otros países. La versión en inglés servirá para cubrir los mercados tradicionales (Reino Unido, Norte América y Australia).

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El Consejo de Ministros del 29 de agosto marcó el inicio del curso político de después del periodo estival en una situación de continuación de la recesión económica que se había conocido a principios del mes de agosto. A pesar de las previsiones optimistas que había realizado el Gobierno e incluso las de instituciones y organismos internacionales, la economía italiana había empeorado en el segundo trimestre del año abandonando cierta tendencia al crecimiento que había mostrado a finales del 2013.

El Primer Ministro, Matteo Renzi, reconociendo la realidad de los datos negativos y apremiado por las instancias europeas para que se aplicasen realmente las reformas, comenzó el mes de septiembre con un nuevo acto mediático utilizando el mismo estilo teatral de anteriores ocasiones. En este acto, celebrado después del Consejo de Ministros del día 29, presentó dos paquetes de medidas que acababa de aprobar en relación, uno de ellos, con la simplificación de la justicia y otro que desbloqueaba obras e infraestructuras que se habían paralizado hacía tiempo por insuficiencia de recursos. Posteriormente, Matteo Renzi presentó un nuevo calendario de reformas, que denominó “de los mil días”, hasta el 2018, fecha que marca el final ordinario de la legislatura. En el discurso de presentación de este calendario en el Parlamento, que consistió en un repaso de la situación de las propuestas ya anunciadas con anterioridad, el Premier, anunciando la aceleración de los procesos ya en marcha, volvió a pedir la participación y el consenso de todos, con el aviso de que si finalmente no consigue sus objetivos, podría convocar elecciones anticipadas, una posibilidad que aseguró no temer en absoluto. El “programa de los mil días”, publicado en la página web oficial del Gobierno, es un esquema de todos los proyectos iniciados y el punto en que se encuentran, la mayoría de ellos en fase de tramitación parlamentaria. Se trata de la reforma del Senado y del Título V de la Constitución, la reforma de las Administraciones Públicas, un Decreto sobre la violencia en los estadios de fútbol, la reforma de la Educación, la justicia civil, la abolición de las Provincias, la reforma del Tercer Sector y la que consideró más urgente, la reforma del mercado de Trabajo.

Precisamente fue la reforma del mercado de trabajo (denominada Jobs Act por Matteo Renzi) la primera que se aceleró en el Senado en el mes de septiembre. El anuncio de Matteo Renzi, en su discurso en el Parlamento, de cambiar el Derecho del trabajo con el fin equiparar los derechos de todos los trabajadores, incluso, si lo considerara necesario, a través de un Decreto ley, provocó inmediatamente las reacciones de todos, y la polémica no ha cesado en ningún momento durante todo el mes. Para Matteo Renzi la legislación existente hasta el momento es injusta en cuanto que concede más derechos a unos trabajadores que a otros según su contrato. Aunque todos comparten el diagnóstico, su discurso no pareció convencer a la oposición, incluidos algunos miembros de su partido (la minoría más a la izquierda). Sobre todo la polémica surgió de nuevo con la posible modificación del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores que establece la posibilidad de readmisión del trabajador en muchas situaciones en caso de despido (este artículo ya fue modificado por el Gobierno de Mario Monti). Duras fueron las reacciones de los sindicatos que consideran inútil esta modificación en términos de creación de puestos de trabajo y que consideran que se trata de una imposición del Banco Central Europeo y de Bruselas. El sindicato CGIL, inmediatamente amenazó con una convocatoria de huelga. En respuesta a las reacciones, Renzi afirmó que el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores deberá ser discutido “de una vez por todas”.

El Gobierno, de manera coherente con lo que había anunciado su Presidente, presentó en los primeros días del mes de septiembre una enmienda a la Ley de Bases sobre la reforma

del mercado de trabajo. La principal novedad de la enmienda fue la inclusión de un nuevo tipo de contrato, en el artículo 4, que trata de la simplificación de la tipología contractual, previendo un “contrato indefinido con protección creciente según la antigüedad”. Esta novedad provocó inmediatamente una aluvión de interpretaciones sobre cómo se aplicaría en este caso el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores. Las diferentes hipótesis y las declaraciones contrapuestas se han ido sucediendo durante todo el mes. La posibilidad, interpretada por algunos de que a los nuevos contratados de manera indefinida no les sea de aplicación el artículo 18 del E.T. desde el inicio del contrato, ha enfrentado a Matteo Renzi con la minoría de su partido situada más a la izquierda.

Finalmente se presentaron 700 enmiendas. La mayor parte, 353 enmiendas, fueron presentadas por el partido Izquierda, Ecología y Libertad, (SEL en sus siglas en italiano), seguido por el Movimiento 5 Estrellas (M5S) que presentó 158. El Partido Democrático presentó 40 enmiendas. El resto las presentaron “Forza Italia”, la Liga Norte y “Scelta Civica”. El partido Nuevo Centroderecha, que forma parte de la coalición de Gobierno, no presentó ninguna.

A lo largo del mes se habló en varias ocasiones de una posible escisión del Partido Democrático. Un grupo de 40 senadores del Partido Democrático, entre los que se encuentra el anterior secretario general, Pierluigi Bersani, presentaron, por su parte, 7 enmiendas al “Jobs Act” en las que proponían un plazo de tres años sin que se aplicase el artículo 18 del E.T a los nuevos contratos indefinidos con tutela creciente para luego, tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores con contrato indefinido.

Ante tanto revuelo y una posible división, el Partido Democrático celebró el 29 de septiembre una reunión extraordinaria del Consejo de Dirección convocada a propuesta de Matteo Renzi para explicar sus ideas, con el fin de que luego se discutiesen, se votasen, y “tomaran una decisión entre todos”. Finalmente, un documento, con cuatro puntos, presentado por el Gobierno obtuvo 130 votos a favor, 11 abstenciones y 20 votos en contra. Entre estos últimos estaban Pierluigi Bersani, anterior secretario general del partido y Massimo D’Alema, exPresidente del Gobierno, que fueron muy críticos con Renzi, reclamándole menos anuncios publicitarios y más acción de Gobierno. El documento aprobado prevé la extensión de los sistemas de protección frente al desempleo a los trabajadores con contratos que hoy no están protegidos, una reducción de la tipología contractual favoreciendo el “contrato indefinido con tutela creciente”, nuevos Servicios para el empleo y una nueva regulación para el despido económico que elimine la posibilidad de que el juez decida la readmisión del trabajador en caso de improcedencia, sustituyéndola por una indemnización. Para sorpresa de todos, el secretario general, Matteo Renzi, mostró una apertura para hablar con los sindicatos y abrir la “Sala Verde” (salón de la sede del Gobierno que históricamente se ha utilizado para el Diálogo Social) para tratar de tres temas: salario mínimo (no ha existido nunca en Italia), representación sindical y descentralización de la negociación colectiva.

El mes de septiembre ha terminado sin que el Partido Democrático demuestre mantenerse unido a pesar de la aprobación del documento del Consejo de Dirección y el Gobierno no tiene garantizada una postura común de todos sus miembros frente al Jobs Act. La votación de las enmiendas presentadas a la Ley de Bases de reforma del mercado de trabajo no se celebraría hasta la segunda semana de octubre.

La siguiente fase en la actuación del Gobierno será la elaboración de la Ley de Estabilidad (Ley de Presupuestos) que debe fijar los Presupuestos del Estado y en la que se tendrán que incluir los recursos financieros necesarios para la aplicación de las reformas, asuntos que tampoco estarán exentos de polémica.

Situación económica

El mes de setiembre se inició con unas perspectivas económicas peores de las esperadas. Durante los meses de verano se habían ido sucediendo noticias económicas negativas (continuidad en la recesión, baja inflación persistente, datos de empleo que no mejoran consistentemente) que provocaron modificaciones a la baja de todas las previsiones de Organismos internacionales que auguran un final de año 2014 en recesión. La OCDE prevé una caída de 0,4 puntos del PIB en 2014.

Tampoco Italia resulta bien parada en las clasificaciones internacionales sobre aspectos de su economía. En septiembre se ha conocido la lista sobre competitividad que realiza el Foro de Economía Mundial, que se reúne todos los años en Davos. El Foro sitúa a Italia en el puesto número 49 de una lista de 144 países, situándola en la cola de los países industrializados. Por delante sitúa a Francia, en el puesto 23, a España, en el puesto 35 y a Portugal, en el 36. Según el Foro, en el país sigue pesando la ineficacia de las medidas del Gobierno, las tasas, la burocracia, la lentitud de la justicia, la deuda pública y la rigidez del mercado de trabajo.

Otra de las clasificaciones es la que realiza el *Instituto Markit Economics*, a través del indicador "PMI", elaborado mediante un cuestionario enviado a los responsables de compras de más de 400 empresas manufactureras. Después de unos buenos datos obtenidos en abril de este año, Italia baja de los 50 puntos, lo que se considera recesión, frente a la media de la eurozona, 50,7 puntos, y España, que aunque desciende desde los 53,9 a los 52,8 puntos, figura entre los que han registrado un mayor crecimiento.

En cuanto a los datos que publica el Instituto de Estadística italiano, en septiembre se ha conocido que la producción industrial en julio disminuyó el 1,00% con respecto al mes de junio. Teniendo en cuenta la media de los meses de mayo a julio, la disminución fue del 0,8% con respecto a los tres meses anteriores. Corregido por los efectos del calendario, el índice disminuyó el 1,8% con respecto a hace un año.

También el ISTAT publicó en septiembre los datos del mes de julio sobre comercio exterior, mes en el que disminuyeron tanto las exportaciones (-1,6%) como de las importaciones (-2,5%).

Siguen siendo negativos otros datos como los correspondientes a la facturación industrial y a los pedidos. En julio, descontada la estacionalidad, la facturación industrial ha disminuido el 1,0% con respecto al mes de junio, con una caída tanto en el mercado interior (-1,4%), como exterior (-0,9%). Si se tienen en cuenta los últimos tres meses, el indicador disminuye el 1,3% con respecto a los tres meses anteriores. Corregido por los efectos del calendario, la facturación total disminuye en términos anuales el 1,3%, con una caída del 2,2% en el mercado interior y un incremento del 0,5% en el mercado exterior.

En relación con los pedidos, en el mes de julio se refleja una variación negativa del 1,5%, y en comparación con el mismo mes del año anterior la disminución es del 0,7%.

En esta situación, Italia debe elaborar la Ley de Estabilidad. El Ministro, en una entrevista realizada por el periódico "La Repubblica", declaró en septiembre que se tendrá que tener en cuenta esta situación de deterioro económico para la elaboración de la Ley de Presupuestos. También añadió que el país está saliendo de la crisis pero permanecen muchos obstáculos al crecimiento económico. Cree que los esfuerzos de los italianos en relación con las medidas de equilibrio presupuestario se han valorado de forma positiva por los mercados como demuestra la disminución de la prima de riesgo. Así mismo, declaró que, en la Ley, la prioridad italiana no será la reducción del déficit y que será muy difícil reducir la Deuda Pública.

No obstante, el Gobierno continúa con su objetivo de racionalización del gasto público. En una reunión celebrada en el mes de septiembre, presidida por el Primer Ministro, Matteo Renzi y con la asistencia de los Ministros de Economía, Carlo Padoan, de Infraestructuras, Maurizio Lupi, el Comisario para la reducción del gasto, Carlo Cottarelli, presentó su propuesta de reducción del gasto por un importe que está entre los 10.00 y 12.000 millones de euros. Ahora es tarea de los Ministerios adaptarse a este recorte de gastos. En los medios se habla de que el Primer Ministro demandará a cada Ministerio una reducción del 3% de su presupuesto, si bien Renzi ha señalado que los recortes no deben afectar al “welfare”.

A la espera de que en el mes de octubre se conozcan las cifras y los datos económicos de la Ley de Estabilidad, el Primer Ministro, anunció ya en una entrevista de televisión, que llevará a cabo otra reducción de impuestos sobre el trabajo en los Presupuestos Generales, una medida que dependerá de los recortes que lleven a cabo los Ministerios.

Situación social

La situación sociolaboral en Italia continúa arrojando señales negativas, puesto que a la recesión económica (PIB a -0,1% en el primer trimestre, -0,2% en el segundo y un probable -0,3% en el tercero) hay que añadir un mercado de trabajo que no da muestras de recuperación (en agosto, una tasa de desempleo del 12,3%, con un nuevo récord del desempleo juvenil con un 44,2%); una presión fiscal sobre el coste del trabajo que sigue siendo muy elevada (8 puntos más que en la media de la UE) y un muy complejo sistema de cobertura del desempleo muy complejo y absolutamente discriminatorio, existiendo, por un lado, el mecanismo de la “Cassa Integrazione”, al que sólo pueden acceder determinados sectores económicos y los trabajadores de empresas de un cierto tamaño y por otro, la prestación contributiva del desempleo (ASPI) que creó la reforma de 2012 que no está totalmente implantada y cubre un pequeño porcentaje de desempleados (autónomos y autónomos dependientes carecen de cualquier tipo de protección por desempleo).

A este marco general se suma la complejísima legislación laboral italiana, desperdigada en millares de normas diferentes, que resulta de muy difícil comprensión incluso para los especialistas en Derecho laboral. Por otra parte, no existe hasta ahora un Servicio Nacional de Empleo y las políticas activas implementadas por los Servicios Regionales son muy dispares y arrojan resultados muy decepcionantes.

Hasta ahora las propuestas de reforma laboral anunciadas por el Gobierno Renzi habían optado por un calendario de aprobación muy dilatado en el tiempo. Después de un primer Decreto ley que procedió a ampliar de manera generosa la posibilidad de recurrir a la contratación temporal (supresión de la obligación de consignar la causa, duración máxima hasta tres años, posibilidad de cinco prórrogas del contrato inicial), el Gobierno aprobó un Proyecto de Ley de Bases, actualmente en tramitación en el Senado, que contiene propuestas de reforma en cinco apartados (prestaciones de desempleo; servicios laborales y políticas activas de empleo; simplificación de procedimientos y obligaciones administrativas; reordenación de las modalidades contractuales; maternidad y conciliación) con formulaciones muy genéricas que no pasan en la mayoría de los casos de una declaración de buenas intenciones. Esta Ley de Bases autorizará al Gobierno para emitir los correspondientes Decretos legislativos, cuya publicación estaba prevista en principio para el primer semestre de 2015, en los cuales se decidirán los detalles concretos de las reformas.

La otra medida significativa aprobada en estos primeros meses del Gobierno -- la reducción de 80 euros mensuales en las retenciones del IRPF-- se aplica tan sólo a los trabajadores por cuenta ajena. No incluye a jubilados y trabajadores autónomos.

El continuado deterioro de la situación económica y social y las crecientes presiones de Bruselas y del BCE (la prensa italiana se ha hecho eco de un encuentro secreto del pasado mes de agosto entre Renzi y Mario Draghi) han provocado que en las últimas semanas Renzi haya anunciado una aceleración del calendario previsto y, al mismo tiempo, una cierta profundización del contenido de dichas reformas. Las más significativas, de que se trata en el apartado correspondiente de esta reseña mensual concernirán a: regulación del despido, reducción de las modalidades contractuales, reconsideración y ampliación de las prestaciones de desempleo, reestructuración de los Servicios Públicos de Empleo y simplificación y unificación de toda la normativa laboral.

Los anuncios de Renzi han provocado una inmediata reacción por parte de los sindicatos y del sector más izquierdista del propio Partido Democrático, conocido como “laborista” y tradicionalmente vinculado al sindicato CGIL.

La primera respuesta sindical, que se ha centrado fundamentalmente en la reforma del régimen del despido (el famoso artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores) ha sido contundente, llegando a calificar a las propuestas de Renzi como «propias de Margaret Thatcher» o que «supondrán un regreso a la legislación laboral del siglo XIX» y ha culminado con la amenaza por parte del principal sindicato italiano, la CGIL, de convocar una huelga general para el caso de que el Gobierno decida llevarlas adelante a través de un Decreto ley.

El anuncio ha provocado también una profunda división en el seno del propio Partido Democrático. No obstante, en la reunión de la Dirección del Partido convocada el pasado lunes para debatir la cuestión, Renzi sometió a votación sus propuestas de reforma, obteniendo una aplastante votación favorable, con 130 votos a favor y tan sólo 20 en contra.

En conclusión, Renzi, que en los últimos tiempos venía siendo objeto de duros ataques en diversos frentes (editoriales de periódicos, empresarios, obispos italianos) con la acusación de ser “autoritario y egocéntrico”, de ser un “charlatán” e incluso de “pertenecer a la masonería”, se ha sentido confortado por esta votación y, una vez superada la revuelta en el seno de su partido, ha reafirmado su decisión de llevar adelante las reformas en los términos y los plazos que había propuesto. Por otra parte, después de la reunión de sus tres líderes celebrada también el lunes pasado, se ha constatado la falta de unidad entre los principales sindicatos italianos a la hora de convocar movilizaciones conjuntas contra las mismas.

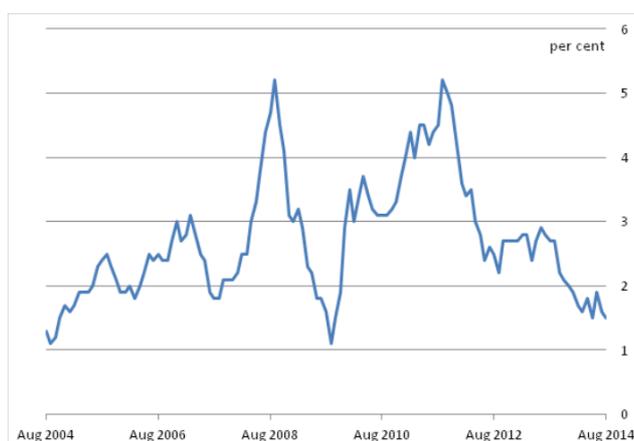
Debe destacarse que, tanto en sus intervenciones ante el Parlamento como en posteriores declaraciones ante la prensa, Renzi ha respondido a quienes le invitaban a aplicar reformas estructurales similares a las aprobadas en España, que su reforma laboral no quiere seguir el “modelo español” (que considera que ha consistido exclusivamente en la reducción de los salarios) y que prefiere seguir el “modelo alemán”. No obstante estas declaraciones, lo cierto es que gran parte de las propuestas de reformas más arriba señaladas (régimen del despido, reducción de modalidades contractuales, ampliación de las prestaciones de desempleo a autónomos, creación de una Agencia Nacional para el Empleo) reproducen casi al pie de la letra el “modelo español” y, en particular, las reformas aplicadas recientemente en España.

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

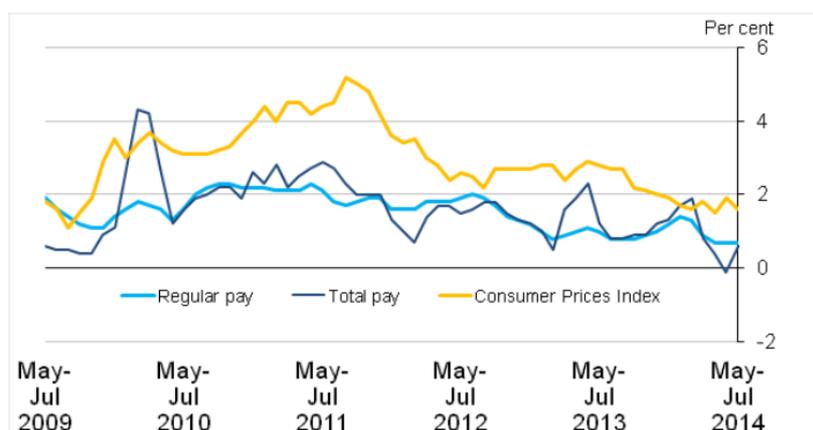
La economía británica creció un 0,9% en el segundo trimestre de 2014 y un 3,2% en tasa interanual, de acuerdo con los últimos datos publicados por *Office for National Statistics*.

El índice de precios al consumo (CPI) ha descendido una décima en el mes de agosto con respecto al mes anterior, situándose en el 1,5%, debido, sobre todo, al descenso en el precio de los alimentos y las bebidas no alcohólicas. En el siguiente gráfico puede apreciarse la evolución del CPI durante los últimos 10 años.



Fte: *Office for National Statistics*

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



Fte: *Office for National Statistics*

En julio de 2014, el salario medio total se situaba en 478 libras semanales y el salario básico en 450 libras semanales.

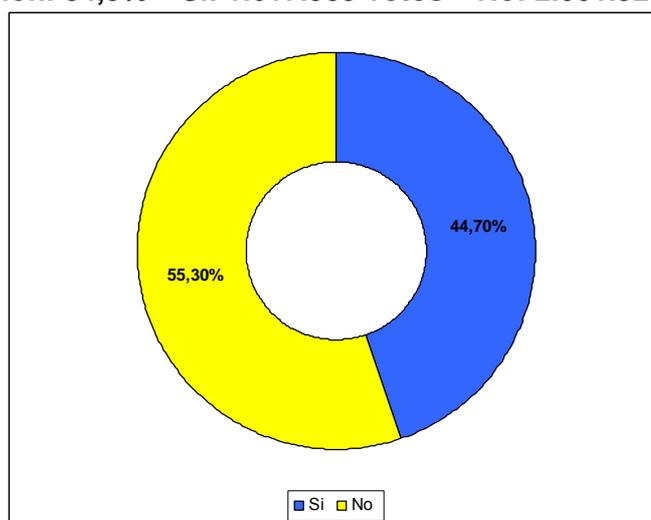
En el período mayo-julio 2014, el salario total en Reino Unido aumentó en un 0,7% con respecto al año anterior, reflejo de cómo los sueldos bajos han proliferado en el sector industrial. En ese mismo período, el IPC se incrementó un 1,6%.

Escocia vota No a la independencia

El 18 de septiembre se celebró el referéndum para determinar la independencia o permanencia de Escocia en el Reino Unido. Esta consulta popular se ha convertido en la más numerosa en toda la historia electoral de Escocia, con 4,29 millones de votantes registrados. Los escoceses debían marcar Sí o No como respuesta a la pregunta: ¿Debería ser Escocia un país independiente?

Los resultados oficiales otorgaron la mayoría a la campaña del No con un 55,3% frente al 44,7% del Sí. Cabe destacar la elevada participación, con casi un 85%, que convierte este sufragio en el más concurrido de la historia de Reino Unido.

Participación: 84,5% Sí: 1.617.989 votos No: 2.001.926 votos



Fte: Elaboración propia.

Desde que se hiciera oficial la victoria de los unionistas, el primer ministro británico y el primer ministro escocés ofrecieron su visión sobre los resultados del referéndum. David Cameron los acogió con alegría y felicitó tanto al primer ministro escocés, Alex Salmond, como al ministro encargado de la campaña para la permanencia, Alistair Darling, por el trabajo realizado. En sus declaraciones manifestó que se van a otorgar más poderes a Escocia y que lo prometido se va a cumplir, pero que las reformas constitucionales no se podrán llevar a cabo hasta después de las próximas elecciones generales. Cameron dejó claro que en estos momentos hay que mantenerse unidos para poder avanzar, siendo vital establecer un equilibrio que sea justo tanto para Escocia como para Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte.

Por otra parte, en su comparecencia, Alex Salmond reconoció el resultado, agradeció el más de un millón y medio de votos a favor de la independencia de Escocia, solicitó que se respete la decisión de los votantes escoceses y se comprometió a trabajar en interés de Escocia y del resto de Reino Unido. No obstante, tan sólo unas horas más tarde, anunció su dimisión. Tras dominar la escena política escocesa en la última década, Salmond declaró que abandonara sus cargos de primer ministro y de líder del partido Nacionalista Escocés el próximo mes de noviembre.

RUMANÍA

SITUACIÓN POLÍTICA

El 1º de septiembre, el Senado y la Cámara de Diputados reanudaron su actividad con una sesión parlamentaria ordinaria, dominada por las futuras elecciones presidenciales. La principal prioridad ha sido la amnistía fiscal para algunas trabajadoras madres y jubilados que, por culpa de la Administración, recibieron prestaciones indebidas. Para la Cámara de Diputados, la principal prioridad ha sido el proyecto de ley relativo a la reducción de la cuota patronal de Seguros Sociales, ya aprobado por el Senado en la sesión extraordinaria de agosto, así como la ley sobre Petróleo. En la agenda parlamentaria están inscritos también el proyecto de ley relativo a la modificación del Código Forestal y el proyecto de modificación de la Ley de pornografía, presentado por 37 diputados y senadores.

Según el Presidente del Partido Demócrata Liberal, Vasile Blaga, la Alianza Cristiano-Liberal integrada por el Partido Demócrata Liberal y el Partido Nacional Liberal presentará dos mociones, además de la moción sobre temas de justicia, que quedó sin solucionar en la sesión anterior.

Una de estas dos mociones que han de ser presentadas es sobre la fiscalidad. La oposición acusa al Gobierno de que la recaudación de tasas e impuestos ha alcanzado el nivel más bajo desde 1990 a causa de la evasión fiscal. En esta sesión, es posible que el Parlamento ponga a debate también el proyecto de la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía, socio en el Gobierno, relativo a la autonomía. También habrá un debate público sobre este tema. Al mismo tiempo, el Legislativo tiene que debatir y adoptar el proyecto del presupuesto público y de los seguros sociales para el año 2015, inmediatamente después de que reciba el proyecto del Gobierno.

El Parlamento también ha estado llamado a dar tomar una decisión sobre la controvertida Ordenanza de Urgencia del Gobierno relativa a la “migración política” de los alcaldes y otras autoridades locales quienes, según este texto normativo, tienen a disposición 45 días para pasar a otra formación política sin perder su mandato. La Ordenanza provocó el descontento de la oposición parlamentaria que ha presentado una moción de censura.

El segmento principal de la oposición, la Alianza Cristiano Liberal, integrada por el PNL y el PDL, declara a su vez que dicha Ordenanza no hace más que alentar el transfuguismo, fenómeno ya endémico que está en la base de la formación de muchos gobiernos, y ataca encarnizadamente la Ordenanza. El inicio de una moción de censura, el ataque en contencioso administrativo ante el Tribunal de Apelación de Bucarest y la información del Asesor del Pueblo, forman parte del arsenal mediante el cual la oposición, que corre el riesgo de perder gran parte de sus alcaldes locales, trata de impedir la aplicación de la Ordenanza. Por otra parte, últimamente ha sido solicitada insistentemente la posición del Asesor del Pueblo, que en opinión de la oposición debería atacar la norma ante el Tribunal Constitucional.

Los observadores políticos aprecian que detrás de la ordenanza promovida por el Gobierno, hay intereses electorales pragmáticos, especialmente del PSD, que a pesar de ocupar una posición central, controla con mano fuerte los juegos políticos, pero a nivel de la administración local recibe una réplica fuerte por parte de la oposición. Los analistas consideran que el argumento supremo con el cual el PSD intenta seducir a los afines a la oposición, el del dinero presupuestario, es difícil de ignorar hasta por los más leales.

Por otra parte, dado el papel esencial que los alcaldes desempeñan en todas las elecciones, los recién reclutados aportarían sin lugar a dudas un soporte electoral adicional al candidato

del PSD a las presidenciales, el Primer Ministro Victor Ponta. Además, con la aplicación de la Ordenanza gubernamental de urgencia, concluyen los observadores, el PSD trata de matar dos pájaros de un tiro: asegurarse una presencia cuanto más sustancial posible en el territorio y allanar el camino del primer ministro Ponta hacia el primer cargo en el Estado.

Ante las próximas elecciones presidenciales, previstas para el 2 de noviembre, con segunda vuelta el día 16, muchos políticos de envergadura han presentado oficialmente su candidatura. La izquierda está representada por el líder del Partido Social-Demócrata (PSD) y actual Primer Ministro, Victor Ponta que, según todas las encuestas, es el favorito de la primera vuelta electoral. Ponta ha presentado su candidatura en Bucarest en un espectáculo grandioso organizado por su partido en el mayor estadio del país, después de haber reunido un número impresionante de firmas de personas, más de dos millones, que le apoyan.

Sus contrincantes proceden casi todos de formaciones de centro-derecha. El más importante de ellos parece ser el actual alcalde de la ciudad transilvana de Sibiu, Klaus Iohannis, de procedencia alemana. Él representa la Alianza Cristiano Liberal integrada por el Partido Nacional Liberal (PNL) y el Partido Demócrata Liberal (PDL). De hecho los creadores de esta Alianza tienen la intención de transformarla tras los comicios presidenciales en el mayor partido de derecha de Rumanía.

Otros tres candidatos proceden de los dos partidos de derecha, PNL y PDL, que abandonaron por intereses distintos. El ex primer ministro y líder del PNL, Călin Popescu Tăriceanu, prefirió abandonar su partido y permanecer fiel a la ex alianza de este partido con Ponta y el PSD. Por consiguiente se sospecha que su candidatura solo sirve al gran partido de izquierda.

Por su parte, la ex ministra Elena Udrea, líder del Partido Movimiento Popular, abandonó su partido, el PDL, porque en su opinión los nuevos dirigentes han dejado de luchar por la reforma del Estado en la forma defendida por el actual presidente, Traian Basescu. Udrea se presenta como la continuadora de su mentor y sigue al pie de la letra el programa político de este último.

Finalmente, Monica Macovei, ex Ministra de Justicia, procede también de las filas del PDL. Esta candidata independiente es considerada una luchadora intransigente por el Estado de derecho y por un sistema jurídico liberado de las influencias políticas.

Otros dos candidatos con notoriedad, pero con muy pocas posibilidades de acceder a la segunda vuelta del escrutinio son el líder de la Unión de los Húngaros de Rumanía (UDMR), formación aliada al PSD, Kelemen Hunor, y el controvertido empresario Dan Diaconescu, candidato de un partido que lleva su propio nombre. Para el líder de la UDMR, esta candidatura es una plataforma de negociación muy útil en la segunda vuelta. En el caso de Diaconescu, ex periodista y dueño de cadenas de televisión sensacionalistas, se trata más bien de la necesidad de gozar de exposición mediática.

La campaña electoral comienza el 3 de octubre.

Situación económica y social

A mediados de septiembre, miembros del Gobierno se han reunido con los representantes de los sindicatos y de los jubilados para informarles sobre una serie de medidas sociales y económicas que se pondrán en marcha a partir del 1 de enero de 2015.

Las pensiones públicas aumentarán en un 5% a partir del próximo año, según ha informado la ministra de Trabajo, Rovana Plumb, quien se ha reunido este jueves, en Cluj, junto a la Ministra para el Diálogo Social, Aurelia Cristea, con los representantes de los sindicatos y de

los jubilados. El tema principal ha sido el aumento de los salarios y de las pensiones a partir del próximo año. Rovana Plumb ha declarado que “se seguirá adelante con las medidas compensatorias, pero especialmente con respetar la legislación, de tal manera que, a partir del 1 de enero de 2015, las pensiones aumenten en un 5%. Asimismo, estudiaremos aumentar las pensiones pequeñas a partir del año 2015.”

La Ministra de Trabajo también ha anunciado que se introducirán nuevamente las pensiones especiales que se concedían al personal aeronáutico civil navegante profesional eliminadas en 2011. Son aproximadamente 1.800 personas, pilotos y azafatas siendo unos 7.000-8.000 lei para los pilotos y 4.000-5.000 lei para las azafatas. La ministra de Trabajo ha añadido que, en Rumanía, el número de los jubilados y el de los empleados es casi igual, y de esta forma los impuestos pueden cubrir las pensiones. Según Rovana Plumb, todas las acciones relacionadas con las pensiones forman parte de un paquete de medidas a través del que el Gobierno pretende volver a equilibrar ciertas decisiones consideradas injustas que puso en marcha el Ejecutivo del demócrata Emil Boc en los años de crisis.

La Ministra ha mencionado que, a partir del año 2015, todos los salarios alcanzarán al menos el mínimo establecido, es decir 900 leus. Actualmente, algunos empleados ganan menos que el salario mínimo. La ministra ha añadido que, en el siguiente período, una de las prioridades del Gobierno será la de crear 70.000 nuevos empleos para los jóvenes. Por otro lado, los representantes del Gobierno y del Banco Nacional participarán la próxima semana, por primera vez en Bruselas, en unas reuniones del Fondo Monetario Internacional y la Comisión Europea. El tema principal será la preparación de la segunda rectificación presupuestaria para 2014, que incluirá también la reducción en un 5% de la contribución de los empleadores a la seguridad social, según han precisado los representantes del Fondo Monetario Internacional. El Parlamento de Bucarest ha adoptado recientemente esta ley. Al no considerarla sostenible, el Jefe del Estado la había enviado al Legislativo a finales del mes de julio.

El primer ministro Victor Ponta ha precisado que los ministros que se desplazarán la próxima semana a Bruselas solo tendrán reuniones técnicas con los representantes de los acreedores internacionales de Rumanía. Las negociaciones oficiales para la evaluación del acuerdo de tipo preventivo firmado con el Fondo Monetario Internacional, la Comisión Europea y el Banco Mundial tendrán lugar en Bucarest a finales del mes de noviembre. Cabe recordar que la misión internacional se fue de Rumanía a finales del mes de julio sin dar su visto bueno a las medidas promovidas por el Gobierno, entre las que también estaba la reducción en un 5% de la contribución a la Seguridad Social.

SEGURIDAD SOCIAL

FRANCIA

MODALIDADES DE IMPLEMENTACIÓN DE LA CUENTA DE PREVENCIÓN DE LA PENOSIDAD⁵

Con tres meses de retraso sobre la fecha prevista han sido publicados, en el Diario Oficial de la República francesa de 10 de octubre, los decretos que establecen las modalidades de establecimiento de la cuenta personal de prevención de la penosidad. Estos fijan principalmente los 10 factores de punibilidad y sus umbrales de exposición, que deberán ser tenidos en cuenta por las empresas. Tal y como se esperaba, sólo cuatro se aplicarán a partir del 1 de enero de 2015.

Menos de tres meses es el plazo que les queda a las empresas para prepararse a la aplicación de la cuenta personal de prevención de la penosidad, denominada "Cuenta penosidad" en la Ley nº 2014-40, de 20 de enero 2014, relativa a la reforma de la jubilación en Francia, que establecía su entrada en vigor al 1 de enero de 2015.

Con la publicación de los seis decretos que definen los factores de penosidad, los umbrales asociados a cada uno de ellos, las modalidades de evaluación de la exposición de los trabajadores, las de su declaración, etc., las empresas lo van a tener más claro. Más abajo presentamos las principales medidas contenidas en dichos decretos.

Toma a cargo progresiva de los 10 factores de penosidad

A partir del 1 de enero de 2015, la empresa se verá obligada a consignar la exposición del trabajador a la penosidad desde el momento en que éste último haya sido expuesto a uno o varios factores de riesgo, más allá de ciertos umbrales.

De los 10 factores de penosidad incluidos en los decretos, únicamente cuatro serán tenidos en cuenta desde el 1 de enero próximo:

- El trabajo nocturno;
- El trabajo en equipos sucesivos alternos;
- El trabajo repetitivo;
- El riesgo de choque térmico.

Los otros seis factores de penosidad, más técnicos, se aplicarán a partir del 1 de enero de 2016. Se trata de la manutención manual de cargas pesadas, posturas penosas, vibraciones mecánicas, exposición a agentes químicos peligrosos, temperaturas extremas y ruido.

Cada uno de estos riesgos está asociado a uno o varios umbrales anuales de exposición, referidos a una intensidad y una duración mínimas; por ejemplo, para el porte de cargas pesadas el umbral ha sido fijado en 15 kg. durante 600 horas al año. Es de subrayar que en el caso de los agentes químicos peligrosos el umbral de exposición será determinado, para cada uno de ellos, por aplicación de una rejilla de evaluación que será establecida por decreto ministerial.

Apreciación y declaración por la empresa de la exposición al peligro

Con el fin de simplificar las gestiones de las empresas, la evaluación de la exposición al peligro de los trabajadores ha sido anualizada y su declaración desmaterializada.

⁵ LIAISONS SOCIALES, nº 16689, de 13 de octubre 2014

Apreciación anual de la exposición al peligro de los trabajadores

La exposición al peligro de cada trabajador deberá ser evaluada por la empresa respecto de las condiciones habituales de trabajo que caractericen el puesto ocupado, apreciadas, en término medio, sobre el año.

La empresa se basará, principalmente, en los datos colectivos adjuntos al documento único de evaluación de los riesgos. En efecto, la empresa tendrá ahora la obligación de consignar los datos colectivos útiles a la evaluación de la exposición individual al peligro, principalmente a partir de la identificación de situaciones tipo, así como la proporción de trabajadores expuestos a factores de penosidad más allá de los umbrales previstos. Finalmente, si se identifican situaciones de exposición en el ámbito de un acuerdo sectorial extendido, la empresa deberá tenerlas en cuenta para la evaluación. También podrá apoyarse en documentos de ayuda a la evaluación de los riesgos, especialmente, de los referentes según el sector, cuya naturaleza y el listado son establecidos por decreto ministerial.

Declaración mediante una aplicación informática para elaboración de las nóminas

Al término de cada año civil y como muy tarde el 31 de enero del año siguiente, la empresa deberá declarar los factores de penosidad, más allá de los umbrales previstos en el marco de la declaración anual de datos sociales (DADS), a los que están expuestos sus trabajadores.

Modalidades de adquisición y utilización de puntos por el trabajador

El trabajador expuesto a la penosidad verá su “cuenta penosidad” acreditada en 4 puntos al año, en caso de exposición a un solo factor y, en 8 puntos en caso de estar expuesto a varios factores de riesgo. El número de puntos que pueden incluirse en dicha cuenta está limitado a 100 a lo largo de toda la trayectoria profesional del trabajador (lo que supone estar expuesto a un factor de penosidad durante 25 años).

El trabajador podrá utilizar estos puntos de la siguiente manera:

- Para financiar una formación que permita acceder a un puesto menos o no penoso, en el marco de la contribución de su cuenta personal de formación. Un punto dará lugar a 25 horas de formación. Está establecido que los 20 primeros puntos aportados a la cuenta están reservados a este fin.
- Para la reducción de la jornada de trabajo con preservación del salario. 10 puntos permitirán la financiación de la reducción de la jornada, que se convertirá en trabajo a medio tiempo durante tres meses. Después de la reducción, la jornada de trabajo no podrá ser inferior al 20% ni superior al 80% de la jornada que se aplique en la empresa.
- Para la jubilación (trabajadores a los trabajadores mayores de 55 años). 10 puntos darán derecho a un trimestre de aumento del seguro de vejez, estando limitado a 8 trimestres (lo que corresponde a una jubilación anticipada en dos años como máximo).

En los dos últimos casos, los puntos deberán obligatoriamente ser consumidos por tramos de 10.

Finalmente, el baremo de adquisición y las modalidades de utilización de los puntos serán habilitados para los trabajadores mayores. Así, para los nacidos antes del 1 de julio de 1956 los puntos adquiridos serán multiplicados por dos. Además, los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1960 no se podrán reservar puntos para la formación. Los nacidos entre el

1 de enero de 1960 y el 31 de diciembre de 1962 sólo podrán reservar para la formación 10 puntos.

Porcentaje de cotizaciones por cuenta de la empresa

Los gastos ocasionados a la empresa por la utilización de la cuenta pensión serán asumidos por un fondo financiado por las cotizaciones de las empresas. Están previstas dos cuotas:

- Una cuota de base, que deberán abonar todas las empresas por los trabajadores que empleen y que entren en el ámbito de aplicación de la cuenta pensión, igual al 0,01% de las remuneraciones, y que se aplicará a partir de 2017.

- Una cuota adicional, que abonarán las empresas que hayan expuesto a la pensión al menos a uno de sus trabajadores, y que será igual al 0,1% de las remuneraciones de los trabajadores expuestos durante los años 2015 y 2016, y que será aumentada al 0,2% a partir de 2017. Esta cuota será duplicada en el caso de los trabajadores que se encuentren en situación de poli-exposición.

Adaptación de la obligación de negociar sobre la pensión

A partir del 1 de enero de 2018, las empresas con al menos 50 trabajadores y en las que al menos el 25% de éstos estén sometidos a factores de pensión más allá de los umbrales previstos, tendrán obligación de formalizar un acuerdo o un plan de acción relativo a la prevención de la pensión.

Además, se enriquece el contenido del acuerdo o del plan de acción. En la actualidad están previstas 6 categorías de medidas. A partir del 1 de enero de 2018, con la integración de la reducción de la exposición a factores de pensión, serán 7.

RUMANÍA

LA REDUCCIÓN DE LA CUOTA EMPRESARIAL ES LEY

El presidente de Rumanía, Traian Basescu, ha promulgado la ley para la reducción en un 5% de las contribuciones a la seguridad social de los empleadores. Aunque cree que la medida es positiva, Basescu advierte que el gobierno no tendrá los recursos necesarios para cubrirla.

La controvertida ley fue adoptada por el Parlamento el pasado mes de julio, y enviada al jefe del Estado a fin de ser promulgada, pero éste volvió a remitirla al Legislativo en aras de un nuevo examen. El presidente declaraba que a pesar de ser una ley positiva no era sostenible. La Cámara de los Diputados, en calidad de foro legislativo de decisiones, no admitió la solicitud del presidente para volver a examinar dicho texto y lo adoptó en su forma inicial.

En semejante situación, Traian Basescu hubiera podido impugnarla en el Tribunal Constitucional, pero no lo hizo por la mera razón de ser sencilla y no plantear problemas de constitucionalidad. De esta manera, Basescu se vio obligado a promulgar la ley pero advirtió que en 2015, el déficit presupuestario causado por su aplicación aumentará sustancialmente y que el Gobierno carecerá de los recursos necesarios para cubrir el vacío. Traian Basescu ha ofrecido incluso varias soluciones al problema.

"15.000 millones de lei significan 3200 millones de euros más a los Presupuestos estatales, un objetivo difícil de alcanzar. Supongo que hasta el final del año, el gobierno hallará soluciones. Una de éstas sería anular la reducción de las contribuciones a la seguridad social inmediatamente después de las elecciones presidenciales, o subir los impuestos."

El Jefe de Estado ha criticado duramente al Gobierno por no utilizar los fondos europeos destinados a la construcción de autopistas, la modernización de las vías férreas o los proyectos de medio ambiente, que podrían generar un número mayor de puestos de trabajo.

A su vez, el jefe Gobierno, Victor Ponta, califica de incorrectas las críticas formuladas por el Presidente. En su opinión, el ámbito privado podrá crear nuevos puestos de trabajo si se aplica la reducción de las contribuciones a la seguridad social. Según declaraciones de Ponta, "el Estado no crea de manera directa puestos de trabajo, porque esto significaría emplear funcionarios. El estado cubre las necesidades para los servicios públicos. Por otro lado, en el mundo privado, el estado crea las condiciones para que las compañías privadas creen puestos de trabajo. El ataque del presidente es incorrecto."

Acogida positivamente en el ámbito empresarial, la ley recibió en cambio un aviso negativo por parte del Consejo Fiscal, organismo que se pronuncia acerca de las políticas fiscales de cada gobierno. El Consejo advierte que la reducción de las contribuciones a la seguridad social sin medidas sostenibles de compensación, conllevará un desequilibrio en la política fiscal- presupuestaria, especialmente en 2015. Por otra parte, la aplicación de la misma a partir del próximo 1 de octubre, prácticamente al inicio de la campaña para las elecciones presidenciales, podría ocultar ciertas intenciones electorales. Esto ha señalado la oposición de derechas que considera que la medida es favorable para la economía pero que el momento de su aplicación es inadecuado.

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

POCAS SEÑALES DE AUJE EN EL MERCADO LABORAL ALEMÁN

Después de una decepcionante evolución coyuntural en verano, con un incremento desestacionalizado de la cifra de desempleados en 12.000 en septiembre, el mercado laboral de Alemania parece estable pero sin claras perspectivas de mejora. Según el Presidente de la Agencia Federal de Empleo Frank-Jürgen Weise, el crecimiento de la cifra de trabajadores afiliados al régimen general de la seguridad social proporciona cierto optimismo. En agosto, la cifra de ocupados (con autónomos, funcionarios y otros grupos de trabajadores) se elevó a 42,7 millones de personas.

No obstante, los economistas califican la evolución actual como fase de ralentización. En toda la eurozona la cuota de desempleo asciende al 11,5% y la cifra de demandantes de empleo se eleva a más de 18 millones. Según el pronóstico de la Agencia Federal, en 2014 la cifra de desempleados se situará en 2,9 millones como promedio.

En septiembre, gracias a factores estacionales la cifra de personas desempleadas bajó levemente, pero teniendo en cuenta las cifras desestacionalizadas se trata más bien de un incremento del desempleo en 12.000. No obstante, en relación interanual se trata de un retroceso en 41.000 a 2.808.000 parados. En comparación con agosto se trata de un retroceso en 94.000 personas. La cuota de desempleo bajó 0,2 puntos porcentuales al 6,5 %.

El subempleo, que abarca también a personas que participan en medidas de política activa de empleo o temporalmente no están capacitados para trabajar, sigue manteniéndose en el mismo nivel que en agosto, es decir en 3.691.000 personas (-102.000 en comparación interanual).

Si se toman como base los criterios laborales de la OIT, en agosto la cifra de desempleo de Alemania ascendió a 2,15 millones situándose la cuota de desempleo en el 5,0%.

En el ámbito del seguro de desempleo regulado por el Código Social III, en septiembre estaban registradas 885.000 personas como desempleadas. En comparación con septiembre de 2013 es un retroceso de 19.000. En total, percibían la prestación contributiva por desempleo 830.000 personas, 11.000 menos que hace un año.

La cifra de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo crónico y del seguro básico para demandantes del empleo se elevó en septiembre a 4.339.000, lo cual es un retroceso de 49.000 personas frente a septiembre de 2013. De esta forma, el 8,1% de las personas activas que viven en Alemania depende de este tipo de ayuda. En el ámbito del seguro básico para demandantes de empleo están registradas 1.923.000 personas como desempleadas (-22.000 en comparación interanual). Gran parte de los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo no está en el paro sino tiene uno o varios trabajos que no les proporcionan ingresos suficientes, o cuida a hijos o miembros dependientes de su familia, o está cursando una formación profesional.

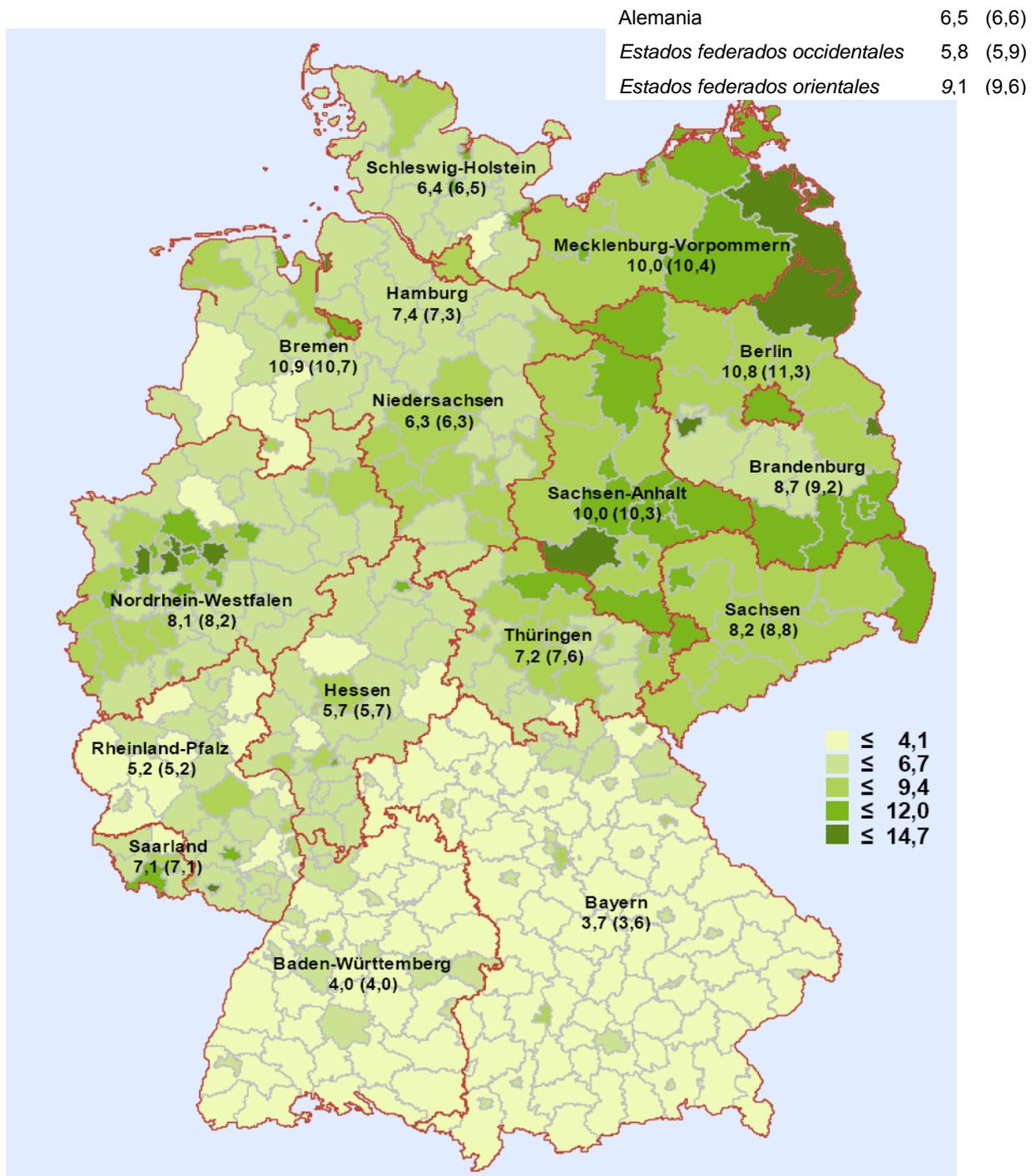
La ocupación y el empleo sujeto al régimen general de la seguridad social siguen creciendo. Según datos proporcionados por la Oficina Federal de Estadística para el mes de agosto, la cifra desestacionalizada de ocupados creció frente a julio en 26.000 a 42,82 millones, 355.000 más que en agosto de 2013. El empleo creció frente al año anterior en 528.000 a 30,12 millones.

La demanda de la mano de obra sigue siendo alta. En septiembre, la Agencia Federal registraba 518.000 puestos de trabajo vacantes, 46.000 más que hace un año. En la actualidad se precisan sobre todo especialistas en los sectores de metal, logística, mecatrónica, energía, electricidad, venta, técnica de máquinas y vehículos, sanidad, así como hotelería y gastronomía. El índice de empleo de la Agencia Federal de Empleo (BA-X), que sirve de indicador para la demanda de la mano de obra en Alemania, creció en septiembre 2 puntos a 170 puntos.

Según un estudio publicado por el Instituto de investigación del mercado laboral y profesional (IAB), en 2013 en uno de cada tres procesos de contratación nueva la cobertura de un puesto de trabajo se retrasó por escasez de solicitantes o por falta de la cualificación de los solicitantes. En la actualidad están vacantes cientos de miles de puestos de trabajo. Debido a esta falta de solicitantes cualificados, las empresas están dispuestas a mejorar sus ofertas salariales. En particular, las empresas precisan técnicos y operarios técnicos. En el oeste de Alemania resulta cada vez más difícil contratar a un licenciado doctorado, mientras que es fácil encontrar mano de obra no cualificada. Uno de los sectores más afectados por la escasez de especialistas es la construcción.

Los investigadores del IAB pronostican que a largo plazo la inmigración no podrá compensar la falta de mano de obra cualificada que resulta también de la evolución demográfica. De esta forma, para las empresas es cada vez más importante ocuparse de la formación y contratación de trabajadores en sus propias sedes. En 2013 se contrataron a 4,9 millones de trabajadores, la mitad de los mismos abandonó otro puesto de trabajo. Más de un tercio de los nuevos trabajadores estaba anteriormente en el paro. En 2014 se han trasladado a Alemania 1.300 jóvenes para cursar una formación profesional, tres veces más que en 2013. El 70% procede de España, se trata sobre todo de aprendices en el sector de la gastronomía y hotelería.

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

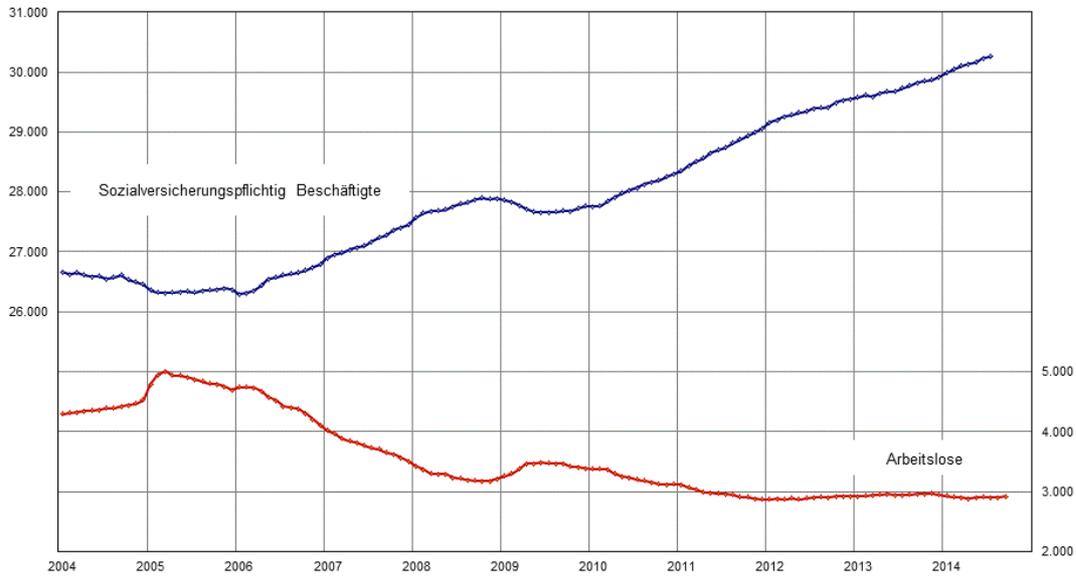


Septiembre 2014	2014				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Septiembre	Agosto	Julio	Junio	Septiembre		Agosto	Julio
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	42.815.000	42.716.00	42.659.000	0,8	0,8
Empleados cotizantes a Seg. Social	30.123.70	30.173.000	1,8
DESEMPLEADOS								
- Total	2.807.806	2.901.823	2.871.351	2.832.780	-41.144	-1,4	-1,5	-1,5
De ellos: Código Social III 31,5%	884.766	933.652	908.807	868.516	-18.777	-2,1	-2,3	-3,6
Código Social II 68,5%	1.923.040	1.968.171	1.962.544	1.964.264	-22.367	-1,1	-1,1	-0,5
hombres 52,8%	1.482.479	1.531.156	1.530.364	1.522.690	-21.861	-1,5	-1,5	-1,4
mujeres 47,2%	1.325.327	1.370.667	1.340.987	1.310.090	-19.283	-1,4	-1,4	-1,6
jóvenes 15-25 9,7%	271.964	305.427	276.742	238.344	-10.265	-3,6	-4,9	-8,2
de ellos: 15-20 1,9%	52.624	61.338	48.150	40.198	1.402	2,7	-1,4	-6,8
personas 50-65 32,6%	916.558	933.646	943.207	948.952	3.306	0,4	0,6	1,8
de ellos: 55-65 20,0%	562.134	571.992	579.380	582.466	9.620	1,7	2,2	3,5
extranjeros 18,6%	523.341	530.569	526.242	520.577	26.031	5,2	4,7	5,3
alemanes 81,2%	2.279.862	2.366.971	2.340.921	2.308.082	-67.610	-2,9	-2,8	-2,8
discapacitados 6,4%	179.211	181.760	181.631	180.236	2.300	1,3	1,6	2,6
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	6,5	6,7	6,6	6,5	6,6	-	6,8	6,8
Hombres	6,4	6,6	6,6	6,6	6,6	-	6,8	6,8
Mujeres	6,5	6,7	6,6	6,4	6,6	-	6,9	6,7
15 a 25 años	6,0	6,8	6,1	5,3	6,1	-	6,9	6,5
15 a 20 años	4,3	5,0	3,9	3,3	4,0	-	4,9	4,1
50 a 65 años	6,9	7,0	7,1	7,1	7,2	-	7,3	7,3
55 a 65 años	7,4	7,6	7,7	7,7	7,7	-	7,8	7,8
Extranjeros	13,8	14,0	13,9	13,8	14,0	-	14,2	14,0
Alemanes	5,8	6,0	5,9	5,8	5,9	-	6,2	6,1
- en rel. con la población civil asalariada	7,2	7,5	7,4	7,3	7,4	-	7,6	7,6
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.128.535	3.216.671	3.192.853	3.155.410	-26.706	-0,8	-1,0	-1,0
Subempleo sentido estricto	3.602.389	3.669.808	3.664.818	3.652.763	-85.254	-2,3	-2,4	-2,6
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.690.695	3.757.923	3.755.171	3.745.416	-101.686	-2,7	-2,7	-2,9
% de subempleo (sin jornada reducida)	8,4	8,5	8,5	8,5	8,6	-	8,8	8,8
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	829.727	871.861	850.328	823.801	-11.048	-1,3	-1,6	-3,8
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.339.228	4.380.715	4.406.563	4.412.278	-49.132	-1,1	-1,0	-1,1
- Subsidio social	1.698.911	1.709.941	1.713.021	1.713.378	88	0,0	0,4	0,3
- Cuota de perceptores activos	8,1	8,2	8,3	8,2	8,2	.	8,3	8,3
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	171.643	179.546	179.836	171.950	1.116	0,7	-1,6	-0,7
- Nuevas desde principio de año	1.524.159	1.352.516	1.172.970	993.134	41.185	2,8	3,1	3,8
- Total de ofertas	518.317	515.092	501.968	494.628	45.767	9,7	9,4	7,1
- Índice de empleo BA-X	170	168	166	166	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	782.624	747.362	808.181	844.375	-47.058	-5,7	-4,5	-3,6
De ellos: activación, reinserción	158.063	152.260	159.174	160.868	1.888	1,2	-1,2	-2,8
Orientación y formación profesional	140.674	132.222	171.618	194.327	-20.092	-12,5	-5,7	-3,4
Formación continua	152.775	142.007	150.659	159.502	1.816	1,2	1,7	2,9
Inicio de una ocupación	117.618	117.892	118.046	116.299	2.153	1,9	2,9	3,5
Medidas para personas con	72.622	61.804	65.077	69.299	-4.238	-5,5	-4,5	-1,7
Medidas de creación de ocupación	128.575	128.636	130.849	131.094	-27.659	-17,7	-17,5	-16,5
Otros tipos de fomento	12.297	12.541	12.758	12.986	-926	-7,0	-6,6	-4,4
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Septiembre	Agosto	Julio	Junio	Mayo	Abril	Marzo	Febrero
Población activa	...	26.000	43.000	25.000	27.000	44.000	27.000	46.000
Ocupados sujetos a seguridad social	30.000	75.000	23.000	35.000	50.000	67.000
Desempleados	12.000	3.000	-10.000	8.000	25.000	-26.000	-9.000	-12.000
Subempleados (sin jornada reducida)	0	-1.000	-20.000	-3.000	1.000	-17.000	-20.000	-8.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	5.000	10.000	2.000	8.000	-2.000	4.000	2.000	2.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,8

Cuota de desempleo según OIT	...	4,9	4,9	5,0	5,0	5,1	5,1	5,1
------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

**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



ARGENTINA

LOS PLANES Y SUBSIDIOS RETRAEN LA OFERTA LABORAL

Un país que se compone de ciclos que se repiten una y otra vez, y que desembocan en profundas crisis económicas que se podrían haber evitado. Esa es la visión sobre la Argentina de la Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL) en su propia observación de los últimos 50 años, ya que la entidad cumplió medio siglo.

En el marco de su conferencia anual, el economista Juan Luis Bour se propuso ayudar a entender el funcionamiento del mundo del trabajo durante los años 2000. Junto con Nuria Susmel, también de FIEL, realizó el informe llamado El mercado laboral a la deriva. Comenzó entonces, sobre un escenario del hotel Sheraton Buenos Aires, con la siguiente enumeración:

Crecieron los ingresos mínimos y básicos más que los ingresos medios. La política tributaria acható aún más la pirámide salarial.

- Hubo subsidios para todos, sin relación con el ciclo económico. Empezaron cuando el ciclo estaba muy bajo, pero luego siguieron y eso ha tenido consecuencias negativas.
- Hubo un crecimiento sin precedente del empleo público. "Hay que buscar mucho en el pasado para ver expansiones del empleo público tan importantes -dijo Bour-. Antes venían a través de oleadas de empresas públicas. Hoy vienen como oleadas de burócratas. Hay que analizar el impacto que esto tiene."
- Las regulaciones laborales también se fortalecieron.

Como consecuencia:

- Antes crecía la oferta laboral, pero ahora se desploma.
- Una de las causas de la caída de la oferta son los planes y subsidios.
- La educación no es una inversión: los incentivos a educarse están cayendo. Un nivel universitario se acerca cada vez más a quien tiene sólo educación primaria en materia salarial.
- El crecimiento del empleo público desplaza al empleo privado formal.
- Cae la productividad y suben los costos laborales.

La oferta de trabajo

"Desde 1980 hasta el presente nos vamos a concentrar en el mercado del GBA, que es más del 40% del empleo urbano en la Argentina", dijo Bour. Claramente durante los años 80 y 90 la tasa de actividad, es decir, el porcentaje de población que está en el mercado laboral, venía creciendo de manera muy fuerte. Se pasó del 38 al 45% en estos 20 años. En la década del 2000 hubo un salto, en 2002, producto de un cambio metodológico, y tuvo una evolución que presentó una tendencia estable. Luego vino una caída de la tasa de actividad, sobre todo en los últimos años. Por eso, en el Gran Buenos Aires hemos pasado de tasas de actividad del 50% a tasas de un 45%. Hay una salida de gente del mercado laboral."

Según estimaciones de FIEL, en los años 80, sobre un crecimiento de la población de 100 personas, 57 se integraban al mercado laboral; en los 90 llegan a 90. En los 2000 sólo 32 sobre 100 se integraban al mercado laboral y durante los últimos 4 años hay 22 que directamente se retiran del mercado de trabajo".

Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) hay un desplome de la proporción de mujeres jóvenes que están en el mercado laboral (12 puntos porcentuales). También hay una caída en la proporción de varones jóvenes (10 puntos porcentuales). La oferta en edades centrales también cae.

"Una posible respuesta es que la oferta personas para trabajar cae porque la gente se quedó estudiando, es decir, hubo un aumento de la tasa de escolaridad. Es cierto que la tasa de escolaridad en mujeres y varones aumentó un par de puntos en este período, pero las tasas de actividad cayeron entre 8 y 12 por ciento. La explicación va por el lado de los planes, los subsidios", dijo Bour.

Planes y subsidios

"En el caso de la población joven, la probabilidad de encontrar a una persona en el mercado es mucho más baja si tiene planes que si no los tiene. Estos planes no se han cortado con el aumento de la actividad que hubo durante un período, sino que siguen."

El economista recalca que la probabilidad de estar ocupado depende positivamente de la experiencia laboral reciente, por lo que los subsidios reducen la posibilidad de lograr un empleo en el futuro. Esto, a su vez, aumenta la demanda por subsidios. "Se perjudica la empleabilidad, que disminuye por el hecho de estar afuera del mercado. Los subsidios tienen un mecanismo de autogeneración por el cual va a haber una demanda permanente de más subsidios y también generan una población más difícil de ocupar. Esto tiene poco que ver con la coyuntura del ciclo económico", dijo Bour.

Otro tema relacionado con esta década es la política salarial y tributaria que redujo los incentivos a educarse. Las tasas de retorno a la educación así lo muestran, es decir el aumento que se puede tener en el ingreso permanente con un ciclo más de escolaridad.

El cuadro mostrado por Bour reflejó que, durante el período 2000-2013, las tasas de retorno tuvieron un cambio muy importante. A nivel salarial tiene menos sentido educarse en 2013, según los últimos datos, que en 2007. Por ejemplo, si el salario para los que tienen la primaria completa es igual a 1, era igual a 2,5 en 2000 para quienes terminaron la universidad, pero es igual a 1,5 en 2013.

Con respecto al empleo público, según Bour no importa lo que pase con el PBI, el empleo público sigue creciendo y desplazando al empleo privado. En 2014 suma casi el 22% del empleo total y 38% del empleo formal. La regulación laboral también complica el panorama. La Argentina tiene una posición de alta regulación comparada con otros países tanto en contratos temporarios como permanentes. "Revertir estas tendencias no se da sólo con un nuevo ciclo económico. Hay que revisar políticas también en el mercado de trabajo".

Últimas posiciones

Por esta y otras razones, la Argentina no cae demasiado bien en los ámbitos internacionales. Según Santiago Urbiztondo, economista de FIEL, está en una situación de mala praxis en el ámbito político, económico, de infraestructura. "Venimos mal", dijo Urbiztondo, y mencionó frases como "el cortoplacismo llamado populismo". Se destacan entonces esta mala praxis en diferentes períodos. Post 2011: cepo cambiario, control de importaciones, expropiación de YPF, ley de abastecimiento. Post 2007: intervención del Indec y resolución 125 (que intentó aumentar aún más las retenciones a la soja). Post 2004: aumento del gasto público, intervención de mercados (trigo, carne, etcétera), agravamiento de desequilibrio en energía y servicios públicos, todo con un contexto internacional muy favorable. Y se puede seguir recorriendo, según consignó, otros períodos que marcan la desprofesionalización del Estado, el deterioro educativo y la corrupción.

El resultado, no muy bueno. El índice de competitividad del World Economic Forum (WEF) marca, en 2013, que la Argentina tiene una posición muy inferior a la de la mayoría de los 144 países con que se la compara, y también muy inferior con respecto al resto de los países de la región. Se toman 12 categorías, como calidad institucional, infraestructura, ámbito macro, etcétera.

Globalmente, la Argentina está 25 posiciones peor que el promedio regional y 2 posiciones peor que el promedio de los países bolivarianos: Bolivia, Ecuador y Venezuela. Su puesto es 104 sobre un total de 144 países. Sin embargo hay indicadores que dan como resultado un posicionamiento peor, por ejemplo Eficiencia en el mercado de trabajo, donde ocupa el anteúltimo puesto, el número 143.

Una paradoja se da en el ámbito de las instituciones. Mientras que las públicas se ubican en la posición 138, las privadas no están mucho mejor y tienen asignado el puesto número 131. "El problema no es sólo en políticas públicas. El comportamiento del sector privado tampoco mide bien. En el ítem Instituciones privadas, donde se evalúan valores como ética corporativa, según el World Business Forum estamos 49 posiciones peor que el promedio regional, y 14 peor que los bolivarianos", dice Urbiztondo. Como consecuencia, "exceptuando a Paraguay, la Argentina tiene la menor inversión de la última década. En Colombia y Chile ocurre lo opuesto", concluyó el economista



Fuente: FIEL y Diario La Nación

CASI LA MITAD DE LOS TRABAJADORES ESTA EN LA INFORMALIDAD⁶

La informalidad laboral afecta al 46,8% de los trabajadores en la Argentina, y la tasa asciende al 61,6% si se considera sólo el segmento de los jóvenes de entre 15 y 24 años. Los índices, correspondientes a 2013, surgen del conjunto total de ocupados (asalariados y autónomos), están en un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y fueron elaborados sobre la base de información de la Encuesta Permanente de Hogares del Indec.

El porcentaje total implica que unos 7,2 millones de trabajadores de las áreas urbanas del país trabajan sin acceso a los derechos de la seguridad social. El informe titulado "Transición a la formalidad en América latina y el Caribe" fue difundido en la segunda jornada de la 18 Reunión Regional Americana de la OIT, que integran funcionarios de gobiernos, sindicatos y empresas.

La tasa de informalidad de la Argentina coincide con el índice promedio de América latina y el Caribe, y si bien es elevada, tuvo un descenso desde 2009, cuando era del 49,2%. En el período, sin embargo, no se registró un alivio en la tasa de informalidad del empleo juvenil.

Según la OIT (que basa sus estudios en los informes oficiales), Costa Rica es el país con el índice más bajo, con el 30,7%, y el problema reviste la mayor gravedad en Guatemala, con una tasa del 73,6%. La problemática del trabajo fuera de la ley es un tema principal en este encuentro, al que asisten 19 ministros de Trabajo -entre ellos, el Ministro argentino Carlos Tomada- y más de 500 funcionarios y dirigentes de 33 países.

La informalidad está estimada para el universo total de asalariados e independientes. Respecto del primer grupo, en el caso de la Argentina, el Indec difundió días atrás que la falta de aportes afecta al 33,1 por ciento de los trabajadores. El organismo de estadísticas no difunde, en sus informes periódicos, cuántos autónomos no hacen contribuciones a la seguridad social, pero esos datos están en la encuesta permanente de hogares (EPH) y les permiten a los especialistas calcular la tasa de irregularidad en ese grupo de trabajadores.

Es un índice que sí difunde, por ejemplo, el Barómetro de la Deuda Social de la Universidad Católica Argentina (UCA): con base en un informe propio, esa institución educativa informó que en 2013 un tercio de los asalariados y siete de cada diez autónomos no tenían aportes; así, el índice general de informalidad resultó de 49%, un nivel algo superior -pero no muy diferente- al informado ahora por la OIT.

En el promedio de la región, un 33,7% de los dependientes está en vínculos irregulares, mientras que el 82,3% de los autónomos trabaja sin protección social. Así lo indicó, en una charla con periodistas, el especialista en el tema de la oficina regional de la OIT, Juan Chacaltana.

Este problema, que desafía a adoptar estrategias desde varios ángulos, es más grave entre los pobres y entre quienes tuvieron una menor formación educativa. En la Argentina, entre las personas ocupadas que sólo accedieron, como máximo, a la escuela primaria, la informalidad es de 64,8%, mientras que la tasa es algo inferior a un tercio entre quienes lograron llegar a una educación de nivel superior. Otro segmento de alta vulnerabilidad es la microempresa (1 a 10 empleados), en la que en la Argentina hacen tareas tres de cada diez informales.

⁶Fuente: OIT/La Nación/Telam

El informe regional destaca que todos los países (salvo Honduras y México) tuvieron alguna mejora desde 2009: en el promedio, se cayó de 50,1 a 46,8 por ciento. Sin embargo, ahora preocupan los efectos que tendrá la desaceleración del ritmo de crecimiento de la economía o incluso, como en el caso argentino, la recesión. La marcha de la economía en todo el mundo, y en particular en la región, despertó señales de alerta en el ámbito laboral, y así lo hizo notar aquí el director general de la OIT, Guy Ryder, que en más de un discurso se refirió a ese tema.

"El proceso de crecimiento de la última década ayudó a formalizar trabajadores, pero ello ocurrió también porque hubo voluntad política para aplicar medidas", afirmó de todas maneras Chacaltana. Explicó que en la última conferencia internacional del organismo tripartito comenzó a hacerse un trabajo que podría terminar en una declaración o recomendación a los países miembros (eso se conocería sólo a mediados del año que viene) sobre las estrategias para mejorar la situación en tiempos no tan buenos. "Se estima que en esta década se crecería, cada año, dos puntos porcentuales menos respecto de la década pasada", dijo el especialista.

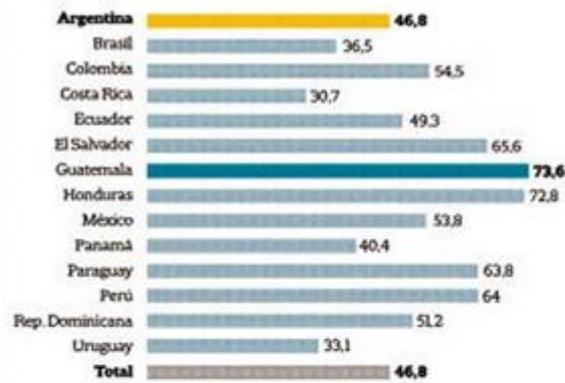
Chacaltana, que presentó la visión de la OIT sobre el tema junto con Fabio Bertranou y Linda Deelen, de las oficinas de la Argentina y de Chile, respectivamente, destacó la recomendación de tener un enfoque integrado al diseñar estrategias contra la informalidad e identificó cuatro aspectos a considerar: la productividad, las normas, los incentivos y la fiscalización. El informe menciona algunas políticas decididas por países de la región en los últimos años; se refiere, por ejemplo, a un sistema de sustitución de multas por capacitación para pequeñas empresas instrumentado en Chile y a la recientemente aprobada ley de promoción del empleo registrado en la Argentina, que entre otros puntos reduce las cargas sociales y tributarias para pequeños empleadores.

El informe recomienda el camino de simplificar normas y pagos. Y en ese sentido, cuenta experiencias de la Argentina, Brasil y Uruguay. En el caso de nuestro país, el esquema relatado es el del monotributo, que permite a independientes de hasta cierto nivel de ingresos hacer un pago mensual para cubrir obligaciones impositivas y acceder a los servicios de salud y jubilación futura.

Sin embargo, esos esquemas representan un desafío en cuanto a su sustentabilidad, porque prometen prestaciones sobre la base de aportes más bajos que los requeridos. Según Bertranou, dada tal dificultad, la idea no es promover que ese tipo de sistemas se mantengan para toda la vida laboral de una persona, sino que sean un puente hacia una situación laboral que garantice el mejor acceso a los derechos.

Empleo informal en la región

En porcentaje de la población activa. Año 2013

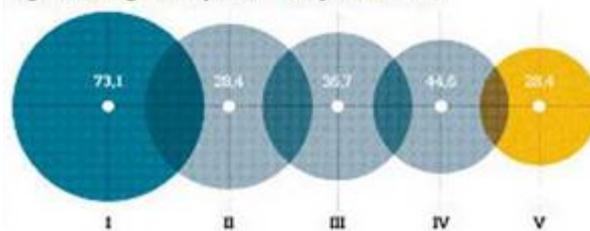


EN LA ARGENTINA

Según nivel educativo



Según nivel de ingresos. En quintiles



Fuente: OIT/LA NACION

Informalidad laboral y precariedad periódica

En contraposición a las tesis del artículo elaborado por el Diario La Nación, la agencia de noticias Telam, interpreta los datos y debates, que se mantuvieron sobre la precariedad laboral en la reunión de la OIT, de una manera totalmente distinta.

Para la medición de la formalidad de los empleados, la OIT utiliza los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que tiene una pregunta específica: si realizan aportes a la seguridad social o no: “si dice que sí, es formal, y si dice que no, es informal”, explicó a Télam Bertranou, coordinador de la oficina de la OIT en Buenos Aires, acotando que dicha medición abarca tanto a los trabajadores dependientes como a los independientes.

Para la medición del último grupo, en las encuestas no hay “una pregunta específica que pueda decir si el trabajador está o no haciendo aportes a la seguridad social”, razón por la cual se deben recurrir a “estimaciones en función a las distintas características que tienen estos trabajadores”.

En Argentina, los datos oficiales sobre trabajadores asalariados dan un total del 33,1% de ellos en la informalidad, cifra que, por cierto, se redujo 17 puntos porcentuales desde 2003, cuando la tasa de empleo no registrado era del 50%.

Inclusive, el estudio del Programa de Promoción a la Formalización en América Latina y el Caribe (Forlac) dependiente de la OIT, que también mide el empleo no registrado, coincide con los resultados de las mediciones argentinas y concluye en que el 34,4% de los

trabajadores en esa condición se encuentran en la informalidad, apenas 1,3% mayor que los datos oficiales.

Ahora bien: tomando los datos de esos estudios que miden a un grupo de trabajadores, se le suma un segundo grupo y a partir de ese nuevo estudio surgen las cifras de la informalidad laboral que, nuevamente, son estimadas ya que para la medición del conjunto de los trabajadores independientes no hay una pregunta específica.

Pareciera ser que el diario La Nación no sólo hace oídos sordos a los elogios que ha recibido el país en la 18ª Reunión Regional de la OIT, y lee sesgadamente un informe que también destaca la reducción sostenida del empleo informal en el país, sino que confunde los dos estudios para afirmar que la Presidenta "cuestionó las cifras que establecía la informalidad laboral en 46,8%, muy por encima de los datos oficiales del 33,1%".

Para hablar de cifras y datos, en la página web de la Organización Internacional del Trabajo, hay vastos documentos que elogian las acciones del gobierno nacional desde 2003 hasta la fecha para reducir la informalidad, así como para mejorar las condiciones de empleo, inclusión social y desarrollo sostenido.

Por ejemplo, Guy Ryder, Director General de la OIT destacó, en su informe presentado para esta reunión, la modernización y consolidación de los sistemas de inspección del trabajo para contribuir a su formalización –como el Plan Nacional de Regularización del Trabajo-; la legislación laboral que protege a trabajadores rurales y domésticos, la generación de planes de empleo como el Progresar y de protección social como la AUH, entre otros ejemplos a lo largo de 68 páginas.

Parece casi una broma de pasillo que dos artículos con lecturas sesgadas y erróneas de un matutino porteño intenten echar por la borda las conclusiones de una organización internacional que destaca a Argentina –en un contexto regional que acompaña y también promueve acciones similares-, como uno de los países ejemplares en cuanto a la erradicación de la informalidad laboral.

Tomada defendió el rol del Estado en lo laboral

El ministro de Trabajo de Argentina, Carlos Tomada, sostuvo ante la OIT que "el trabajo es constitutivo de la macroeconomía" y no un factor subsidiario de ella, y afirmó que "competitividad y empleo decente no son contradictorios". Así, según dijo, es necesario reafirmar el rol del Estado en políticas laborales y sociales. El funcionario dio un discurso en la primera sesión plenaria, en el segundo día de la 18ª Reunión Regional Americana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y luego participó de una mesa de diálogo sobre "Desarrollo sostenible con trabajo decente", donde señaló que los países "con mejores instituciones sortean mejor las crisis". Y aclaró que se refería a una diversidad de instituciones, como las instancias de negociación colectiva y de definición de salarios mínimos.

En su primera disertación, Tomada comentó el informe elaborado para la reunión por el director general de la OIT, Guy Ryder, titulado "Las Américas ante los retos del siglo 21: empleo pleno, productivo y trabajo decente", en el que se señala que, pese a las mejoras sociales que tuvo América latina en la primera década de este siglo, en el continente hay 130 millones de personas que trabajan en condiciones de informalidad. Además, se advierte que la desigualdad social ha bajado sólo "ligeramente".

Entre los datos estadísticos, se consigna que el desempleo en América latina (tasa promedio de los países, según la estadística oficial de cada uno) se redujo de 11,2 a 6,2%

entre 2002 y 2013. La Argentina acompañó esa tendencia en el período, aunque su índice actual, de 7,5%, está por arriba del promedio citado.

Al comentar el informe de Ryder, Tomada sostuvo que las mejoras en el campo laboral no fueron sólo por el crecimiento económico, sino también por políticas aplicadas por los países. De todas maneras, la preocupación por un menor nivel de actividad, según indican los datos actuales y las proyecciones, sobrevoló todas las charlas que hubo en la jornada.

También participó del plenario el representante argentino del grupo de trabajadores, el secretario general de la Uocra, Gerardo Martínez. Dijo que no es aceptable que los sindicatos sean vistos como obstáculos en el camino a mejores condiciones de desarrollo. "La informalidad es una forma de vulnerar derechos que se da por una forma de entender la economía alejada del bienestar", consideró.

Por otra parte, Tomada, junto a sus colegas de Brasil y México, propuso la creación de un grupo de trabajo en el ámbito de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (Celac), para trabajar en conjunto en el diseño de "herramientas para la inclusión social y laboral"

BÉLGICA

INFORME ANUAL 2013 DE LA OFICINA NACIONAL DE EMPLEO⁷

La Oficina Nacional de Empleo belga (ONEM) ha publicado recientemente el informe anual correspondiente al ejercicio 2013. Entre las diversas materias incluidas en dicho informe, se analizan a continuación las que se consideran más relevantes.

Datos de coyuntura

Producto interior bruto

Después del año 2009, en el que la crisis golpeó fuertemente a la economía belga (-2,8%), la actividad se recuperó durante los dos años siguientes. En el año 2010 el PIB creció un 2,3% y un 1,8% en el año 2011. En el año 2012 el PIB marcó nuevamente un cambio de tendencia, reduciéndose al -0,1%. En el año 2013 se ha producido un nuevo crecimiento del PIB, aunque en términos muy moderados (+0,2%).

Barómetro de confianza empresarial

Si bien al inicio del año 2011 se tenía la impresión de que la crisis económica había sido superada, la situación empeoró sensiblemente a lo largo de año 2012 y persistió, aunque de forma más moderada, durante el año 2013. En el último trimestre del año 2013, el barómetro continuó en signo negativo (-6,1), lo que pone de manifiesto la desconfianza que aún se mantenía en ese momento.

Ofertas de empleo

El número de ofertas de empleo descendió en 2013 (342.144 en el conjunto del país) en comparación con el año anterior (358.316). La reducción ha afectado en mayor medida a la región de Valonia (-18,5%), en tanto que fue menor en la región de Flandes (-1,6%) y nula en Bruselas-Capital.

Trabajo de ETT

El número de horas prestadas a través de empresas de trabajo temporal también experimentó una reducción en el año 2013 (515.815 horas) en comparación con el año 2012 (537.475).

Desempleo temporal

Las situaciones de desempleo temporal, debidas a causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor, afectaron en el conjunto del país a un total de 168.723 trabajadores a lo largo del año 2013, lo que supuso un incremento en relación con el año anterior (161.340 trabajadores afectados).

Quiebras

El año 2013 tuvo el nivel más elevado de quiebras de empresas con trabajadores desde el año 2007 (2.872 en el conjunto del país). En 2013 quebraron un total de 4.238 empresas frente a 3.961 en el año 2012, lo que supone un alza del 51% en comparación con el año 2007. El número de empleos perdidos como consecuencia de estas quiebras durante el año

⁷ Fte.: Informe anual 2013 de la Oficina Nacional de Empleo

2013 se elevó a 30.099 trabajadores frente a los 27.593 del año anterior. Este número es el más alto desde el año 2007.

Despidos colectivos

El número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo durante el año 2013 alcanzó la cifra de 15.711, lo que significó un importante incremento en relación con el año 2012 (8.044 en total).

Creación de empresas

Durante el año 2013, el número de empresas creadas en Bélgica se mantuvo estable en relación con el año anterior. Se crearon un total de 24.528 empresas frente a las 24.743 del año 2012.

Empleo y población

En el conjunto del país, la población en edad de trabajar (de 15 a 64 años) sólo creció en 22.000 unidades durante 2013 (7.269.000) en comparación con el año 2012 (7.247.000).

Por lo que se refiere a la población activa, la cifra en 2013 se elevó a 5.209.000 personas frente a las 5.195.000 del año precedente, lo que supuso un incremento de 14.000 unidades.

El empleo interior sufrió un descenso de 11.000 unidades durante el año 2013, pasando de 4.555.000 personas ocupadas en 2012 a 4.544.000 en 2013. El número de personas empleadas por cuenta ajena se elevó durante 2013 a un total de 3.793.000, produciéndose una disminución de 17.000 unidades en comparación con los datos del año 2012 (3.810.000 trabajadores por cuenta ajena).

En el marco de la estrategia europea 2020 para la creación de empleo, el objetivo de Bélgica consiste en alcanzar una tasa de empleo del 73,2% en dicho año entre la población comprendida entre los 20 y los 60 años de edad. Con una tasa de empleo del 67,2% en el año 2013, el diferencial existente se eleva al 6% en el conjunto del país, aunque existen grandes diferencias entre las tres regiones.

Desempleo

El análisis de la memoria 2013 de la ONEM se realiza fundamentalmente sobre la base de dos categorías de desempleados perceptores de prestaciones: los que tienen la condición de demandantes de empleo y quienes, en virtud de algún tipo de dispensa legalmente reconocida, no tienen dicha condición. Junto a estas categorías, también se analizan los datos del desempleo temporal y de los desempleados demandantes de empleo sin derecho a prestaciones.

Desempleados demandantes de empleo

En el año 2013, el número total de perceptores de prestaciones de desempleo demandantes de empleo aumentó un 3,7% en comparación con el año anterior, alcanzando la cifra de 432.484 personas. Este aumento se explica posiblemente por el hecho de que la edad para solicitar la exoneración de demanda de empleo se ha elevado a los 60 años (con anterioridad, dicha dispensa podía solicitarse a partir de los 58 años). En función de la situación previa al reconocimiento del derecho a la percepción de prestaciones, los beneficiarios procedentes de una relación laboral por cuenta ajena a tiempo completo son mayoritarios (332.176 personas, un 76,8% del total y un 5% más que en 2012) frente a los

procedentes de una situación de estudios previos (100.308 personas, un 23,2% del total y un 0,6% menos que en el año precedente).

El reparto del número total de perceptores de prestaciones de desempleo demandantes de empleo entre las tres regiones belgas es el siguiente: 161.689 corresponden a Flandes, 194.014 a Valonia y 76.781 a Bruselas-Capital.

En función del sexo de los beneficiarios, se observa que en 2013 el desempleo de los hombres aumentó un 6,1% en relación con el año anterior, alcanzando la cifra de 238.949 personas. Mientras tanto, el número de mujeres beneficiarias se mantuvo estable (+0,7%) y alcanzó la cifra de 193.535 personas.

Por lo que se refiere a las edades de los beneficiarios de prestaciones durante 2013, el ONEM los clasifica en tres segmentos: los menores de 25 años (58.240 en total, con un crecimiento del 4,9% en comparación con el año 2012), las personas entre 25 y 50 años (264.909, con un aumento del 3,7% en relación con el año anterior) y los mayores de 50 años (109.335 personas, lo que supone un 2,9% más que en 2012).

La memoria del ONEM analiza en detalle al colectivo de menores de 25 años en función de su situación previa a la percepción de prestaciones y la región de residencia. Por lo que se refiere al primer aspecto, los jóvenes menores de 25 procedentes de una situación de estudios se mantuvo estable en términos anuales (+0,9% y 41.127 personas), mientras que aumentó considerablemente (+15,8%) el número de jóvenes procedentes de una situación de trabajo por cuenta ajena (17.113 en total). En cuanto a su lugar de residencia, de los 58.240 jóvenes menores de 25 años perceptores de prestaciones, 20.455 corresponden a la región de Flandes (+10,4% en relación con 2012), 31.183 a la región de Valonia (+3,9%) y 6.602 a Bruselas-Capital (-5,4%).

En cuanto al nivel de estudios de los beneficiarios de prestaciones de desempleo, el informe indica que el número de personas poco cualificadas disminuyó un 1,4% en 2013 en relación con 2012 (109.799 en total). El número de los medianamente cualificados aumentó un 2,6% hasta alcanzar la cifra de 250.407. Finalmente, se observa también que el número de personas altamente cualificadas aumentó un 3,8% en términos anuales (59.673 en total). Existe además un total de 12.605 personas cuyo nivel de estudios es desconocido.

El informe anual del ONEM también incluye un análisis de la distribución de los perceptores de prestaciones en función de la duración de la situación de desempleo. El colectivo más numeroso es el de los que acumulan más de dos años (190.988 personas, lo que supuso una reducción del 1,4% en comparación con el año anterior). A continuación se sitúa el colectivo de perceptores de menos de un año (163.963 personas, con un aumento del 8,5% en relación con 2012). Por último, el colectivo de perceptores entre uno y dos años incluyó a 77.533 personas, un 7% más que el año anterior.

La nacionalidad de los beneficiarios de prestaciones también es analizada en el informe del ONEM. Los ciudadanos de nacionalidad belga son ampliamente mayoritarios (371.615 personas, un 3,3% más que en 2012). A continuación se sitúan los ciudadanos de la UE 27 (35.775 personas y un 6,8% más que en el año anterior). Finalmente, los ciudadanos de fuera de la UE alcanzaron la cifra de 25.094 personas, con un aumento del 8,0% en relación con 2012.

Los datos de beneficiarios según la categoría familiar ponen de manifiesto que el colectivo más numeroso es el de las personas que viven juntas sin lazos familiares (193.839 en total, con un 7,8% más que en 2012). Le sigue el colectivo de cabezas de familia con un total de 130.444 personas, lo que supuso un 0,9% menos que el año anterior. Por último, el colectivo

de personas que viven solas alcanzó la cifra de 107.996 y aumentó un 2,2% en comparación con el año precedente. En otras categorías existen 205 personas.

Por último, la cuantía de la prestación de desempleo mensual media se elevó en 2013 a 960,46 euros, lo que supone un incremento de 3,0% en relación con el año 2012.

Desempleados no demandantes de empleo

El colectivo más importante de desempleados perceptores de prestaciones que se encuentra exonerado de la obligación de inscribirse como demandante de empleo está integrado por personas mayores de edad. En el año 2002, la condición de edad para poder acceder a la dispensa de inscripción como demandante de empleo se elevó a la edad de 58 años. Con posterioridad, a partir del 1 de enero de 2013, el límite de edad fue nuevamente elevado a la edad de 60 años. En el año 2013, un total de 70.837 personas se encontraban dentro de esta categoría de desempleados.

Otra causa de dispensa de la obligación de inscribirse como demandante de empleo viene determinada por razones sociales o familiares debidamente acreditadas. En esta categoría figuraron incluidas 7.640 personas durante el año 2013.

Otra categoría de desempleados no demandantes de empleo está constituida por las personas que se encuentran en un régimen de desempleo con complemento de empresa⁸. En el año 2013, figuraron registrados en esta categoría un total de 106.908 beneficiarios, lo que representó un 3,5% menos (3.901 personas) que en el año anterior.

Desempleo temporal

La evolución de la situación de desempleo temporal corre en paralelo a la evolución de la coyuntura económica del país. En el año 2013, un total de 168.723 trabajadores (equivalentes a 42.913 a tiempo completo) estuvieron en situación de desempleo temporal, lo que supuso un incremento en relación con los datos del año 2012 (161.340 trabajadores equivalentes a 40.962 a tiempo completo).

Desempleados demandantes de empleo sin prestaciones

Junto a los anteriores desempleados demandantes de empleo que reciben prestaciones de la ONEM, existe un grupo de desempleados inscritos como demandantes de empleo que no se benefician de ningún tipo de prestación. Se trata del colectivo de jóvenes que finalizan sus estudios y que deben realizar un periodo de inserción profesional de 310 días de duración antes de ser beneficiarios de prestaciones, así como del colectivo de quienes figuran inscritos como demandantes de empleo de forma obligatoria (beneficiarios de prestaciones sancionados, por ejemplo) o voluntaria (ciudadanos de nacionalidad extranjera que se inscriben como demandantes de empleo para poder acceder al mercado de trabajo belga y que carecen del derecho a las prestaciones de desempleo). El número total de este tipo de desempleados ascendió durante el año 2013 a 142.961 personas.

Activación de la búsqueda activa de empleo

La activación de la búsqueda activa de empleo consiste en un conjunto de acciones llevadas a cabo por la ONEM con la finalidad de evaluar los esfuerzos que el desempleado

⁸ El régimen de desempleo con complemento de empresa (anteriormente denominado prepensión) es un régimen que, producida la extinción del contrato de trabajo, permite a determinados trabajadores mayores de edad beneficiarse, además de la prestación de desempleo, de una indemnización complementaria a cargo del empleador o de un fondo externo constituido a tal fin.

beneficiario de prestaciones realiza para encontrar un empleo. Esta evaluación se realiza mediante diferentes entrevistas individuales (3 como máximo) con el desempleado. Su principal objetivo consiste en seguir de cerca los esfuerzos que realiza para reintegrarse en el mercado de trabajo y prestarle el apoyo necesario en la búsqueda de empleo.

El procedimiento general de búsqueda activa de empleo entró en vigor en el año 2004 y se ha desarrollado a través de las siguientes fases: a partir de julio de 2004 sólo afectó a los desempleados menores de 30 años; a partir del mes de julio de 2005 el sistema se extendió a los desempleados de hasta 40 años; en el mes de julio de 2006 se amplió hasta los 50 años y a partir del mes de enero de 2013 también se aplica a los desempleados de menos de 55 años.

También existe un procedimiento específico aplicable desde el mes de agosto de 2013 a los jóvenes que se inscriben como demandantes de empleo al finalizar sus estudios. Para tener derecho a las prestaciones de inserción después de un período de inserción profesional de 310 días de duración, los jóvenes deberán obtener una evaluación positiva de sus acciones de búsqueda de empleo. En caso de evaluación negativa, el reconocimiento del derecho a la percepción de las prestaciones de inserción quedará aplazado hasta que el joven obtenga dos evaluaciones positivas. Este procedimiento tiene como finalidad que los jóvenes demandantes de empleo acometan desde su inscripción como tales una búsqueda activa de empleo.

En el procedimiento que anteriormente se denominó general, una evaluación negativa de las acciones realizadas por el beneficiario de prestaciones puede dar lugar a la imposición de sanciones. A lo largo del año 2013, el ONEM impuso un total de 17.140 sanciones de diversa naturaleza: suspensión temporal durante 4 meses, reducción de prestaciones durante 4 meses, reducción de prestaciones durante 4 meses seguida de la extinción del derecho y extinción directa del derecho.

Evolución del gasto

El gasto de las principales prestaciones a cargo de la ONEM experimentó un aumento en 2013 en comparación con el año anterior. La partida más importante fue la de las personas en situación de desempleo total, tanto demandantes como no demandantes de empleo, que creció un 3,0%, ascendiendo a un total de 7.121,64 millones de euros.

Otra partida importante de gasto es la constituida por los trabajadores en situación de desempleo temporal, cuyo importe ascendió a 824,35 millones en 2013, un 7,5% más que en 2012 (766,77 millones).

Comparaciones internacionales

El informe anual de la ONEM incluye también algunos datos comparativos de la situación de Bélgica en el contexto internacional.

Por lo que se refiere a la tasa de paro, la situación de Bélgica no se ha degradado tanto como en otros países europeos. En el año 2013, la tasa de desempleo armonizada fue del 8,4%, en tanto que en la zona euro alcanzó el 12,1% y en la UE-28 se elevó al 10,9%.

En cuanto a la tasa de empleo, Bélgica se situó con un 67,2% en 2013 por debajo de la tasa de los países de su entorno (Francia, Alemania y Países Bajos) y lejos aún del objetivo de la Europa 2020 (73,2% en dicho año).

Perspectivas para 2014

Tanto la Oficina Federal de Planificación como el Banco Nacional de Bélgica prevén una débil recuperación de la economía belga durante el año 2014. A pesar de todo, con el estímulo del aumento de las exportaciones y de la demanda interna, se prevé un crecimiento del PIB que podría alcanzar el 1,4% en el 2014.

En cuanto a la tasa de desempleo armonizada, la Oficina Federal de Planificación la sitúa en el 8,4% en 2014. Aunque se estima que se crearán en torno a 13.000 empleos, esta cifra no será suficiente para compensar el incremento de la población activa durante dicho ejercicio.

Por lo que se refiere al desempleo temporal, se prevé una reducción del número de unidades a tiempo completo. De las 42.913 habidas en el año 2013, se estima que en el año 2014 se reducirán a 37.200.

Los desempleados perceptores de prestaciones demandantes de empleo también aumentarán un 2,2% en el año 2014, pasando de las 432.484 personas del año 2013 a un total de 442.184 en 2014.

Por último, en cuanto a la inflación, que en 2013 fue del 1,1%, las previsiones indican que se reducirá al 0,8% durante el año 2014.

EFFECTOS DE LAS SANCIONES IMPUESTAS POR LAS OFICINAS DE EMPLEO EN LOS CENTROS PÚBLICOS DE ACCIÓN SOCIAL⁹

El Servicio Público de Integración Social ha realizado un estudio para conocer el volumen de personas que acuden a los Centros Públicos de Acción Social (CPAS) tras perder las prestaciones de desempleo como consecuencia de sanciones impuestas por las oficinas de empleo de la ONEM. Para realizar el estudio, el SPIS ha cruzado los datos de la Seguridad Social (mercado de trabajo y protección social) con los suyos propios. El cruce de las dos bases permitió detectar el número de personas que han recurrido a los CPAS tras haber sido sancionados por la ONEM, cuándo solicitaron las ayudas de los CPAS y el tiempo durante el cual los CPAS las prestaron.

Introducción

El plan de apoyo que la ONEM a los desempleados para fomentar la búsqueda activa de empleo incluye una serie de acciones cuya finalidad consiste en evaluar los esfuerzos que aquéllos realizan para buscar un empleo. El objetivo de este plan no es el de sancionar a los desempleados, sino el de estimularlos para que permanezcan el menor tiempo posible alejados del mercado de trabajo. Las acciones realizadas por la Oficina Nacional de Empleo belga (ONEM) para evaluar los esfuerzos realizados por los desempleados para buscar empleo contemplan una serie de sanciones para aquellos cuya búsqueda se considera insuficiente. Las sanciones pueden ir desde la reducción de las prestaciones hasta la pérdida del derecho a las mismas mientras que el interesado no aporte una prueba que de lugar al reinicio del derecho o demuestre haber tenido ingresos salariales durante al menos un año.

Los desempleados también pueden ser sancionados (temporal o definitivamente) por alguna de las siguientes causas:

⁹ Fte.: Informe SPP IS núm 8 / julio 2014 «Focus - Sanction ONEM et transfert vers les CPAS»

- Realizar declaraciones incorrectas o incompletas, sellar indebidamente la tarjeta de control o presentar documentos falsos para percibir las prestaciones de desempleo;
- Estar desempleado por voluntad propia como consecuencia de una dimisión o abandono voluntario de su puesto de trabajo, del rechazo de una oferta de empleo adecuada, de no personarse en la oficina de colocación cuando sea requerido, de rehusar o abandonar cualquier proceso de reinserción profesional o de recolocación o de no cumplir los compromisos establecidos por las células de empleo.

El estudio ha tenido en cuenta para el análisis realizado a dos grupos de personas: a) el colectivo que ha sido objeto de una sanción por parte de la ONEM; y b) el colectivo de las personas sancionadas por la ONEM que han recibido alguna ayuda de los CPAS (principalmente, el ingreso de integración social) durante los tres años siguientes a la sanción. En este último supuesto se ha analizado, al final de cada trimestre durante los tres años, la situación socioeconómica del desempleado sancionado.

Las situaciones analizadas abarcan las cuatro categorías siguientes: trabajadores (asalariado o autónomo), demandantes de empleo perceptores de prestaciones, personas inactivas (quienes han interrumpido su carrera profesional, se encuentran en situación de incapacidad laboral, están dispensadas de permanecer inscritas como demandantes de empleo, son beneficiarios del ingreso de integración social o ayuda social económica, están prejubilados, etc....) y personas en situaciones desconocidas (desempleados sancionados que no están registrados en los organismos que alimentan la base de datos de la seguridad social). Cabe indicar que, a los efectos del análisis realizado, el colectivo de personas inactivas se ha desdoblado en dos grupos: las personas sancionadas por el ONEM que han recibido alguna ayuda económica (RIS ó equivalente) por parte de los CPAS y las que ostentan otras formas de inactividad.

Evolución del número de personas sancionadas por la ONEM

El período contemplado para el estudio abarca del último trimestre de 2007 hasta el último trimestre de 2011. El análisis hace referencia a los datos del segundo y cuarto trimestre de cada año (7 trimestres en total). Desde el último trimestre de 2007 hasta el último de 2011, la ONEM sancionó a 187.807 personas. De ellas, se dispone de datos completos por sexo y edad de un total de 176.809, lo que supone una media de 19.645 personas en cada uno de los trimestres considerados.

Situación a medio y largo plazo de los beneficiarios de los CPAS sancionados por la ONEM

El análisis realizado en este segundo colectivo permite determinar en qué momento las personas que lo integran han acudido a los CPAS para solicitar alguna ayuda y durante cuánto tiempo. La primera parte del análisis se refiere a la situación a medio plazo, es decir, durante el año siguiente a la imposición de una sanción por la ONEM. La segunda parte gira en torno a la situación a largo plazo, esto es, durante los tres años siguientes a la imposición de una sanción. Finalmente, se analiza también la situación más inmediata, es decir, la que hace referencia al mismo trimestre de la imposición de una sanción.

Personas que han solicitado una ayuda a medio plazo después de una sanción

De las 141.026 personas sancionadas por la ONEM durante el período de referencia, 25.972 (18,4%) recibieron alguna ayuda de los CPAS durante el año siguiente al momento de imposición de la sanción. El análisis realizado también permite conocer en qué momento de ese periodo las personas sancionadas por la ONEM acudieron a los CPAS para solicitar una ayuda.

Personas beneficiarias de los CPAS tras ser sancionadas por la ONEM (4º trimestre 2007/2010)

	2007-4º	2008-2º	2008-4º	2009-2º	2009-4º	2010-2º	2010-4º	TOTAL
Personas sancionadas por la ONEM	17.225	19.958	20.378	21.567	24.031	20.225	17.642	141.026
Personas que han recibido ayuda de los CPAS tras la sanción de la ONEM	3.060	3.400	3.977	4.338	4.855	3.267	3.075	25.972
Tasa de personas sancionadas que han recibido ayuda de los CPAS	17,8%	17,0%	19,5%	20,1%	20,2%	16,2%	17,4%	18,4%

Teniendo en cuenta que sólo se dispone de información exacta de la situación existente en el último día de cada trimestre, los 25.972 beneficiarios quedan reducidos a 17.776 personas, de las que el 70,7% (12.571) acudieron a los CPAS el mismo trimestre en que fueron sancionadas, el 15% (2.664) durante el primer trimestre siguiente a la imposición de la sanción, el 5,7% (1.022) durante el segundo trimestre posterior, el 4,7% (844) a lo largo del tercer trimestre posterior y, por último, el 3,8% (675) durante el cuarto trimestre posterior a la sanción. De estos datos se desprende que 9 de cada 10 personas sancionadas por la ONEM han recibido algún tipo de ayuda de los CPAS durante los dos meses siguientes a la imposición de la sanción. Por lo que se refiere a la duración, expresada en trimestres, de la percepción de ayudas de los CPAS por parte de este colectivo de personas, el estudio pone de manifiesto que el 49,9% de las personas sancionadas por la ONEM recibió ayudas durante un trimestre, el 20,2% durante dos trimestres, el 10,7% a lo largo de tres trimestres y el 9,6% durante cuatro y cinco trimestres. En el conjunto, las personas sancionadas por la ONEM pertenecientes al colectivo analizado han recibido ayuda de los CPAS durante una media de 1,4 trimestres.

Por lo que se refiere al perfil de los beneficiarios de los CPAS sancionados por la ONEM, el estudio señala que las mujeres acuden antes que los hombres a solicitar las correspondientes ayudas. En efecto, el 74,2% de las mujeres sancionadas frente al 68% de los hombres recibieron una ayuda de los CPAS a lo largo del mismo trimestre en que fueron sancionados por la ONEM. En cuanto a la duración de las ayudas de los CPAS, las diferencias entre mujeres y hombres son menores: un trimestre el 48,7% de las mujeres frente al 50,8% de los hombres; dos trimestres el 20,3% de las mujeres frente al 20% de los hombres; tres trimestres el 10,6% de las mujeres frente al 10,9% de los hombres, etc. La duración media de la percepción de ayudas de los CPAS fue de 1,4 trimestres en el caso de los hombres frente a 1,5 trimestres en el caso de las mujeres.

Personas que han solicitado una ayuda a largo plazo después de una sanción

El análisis a tres años permite tener una visión a más largo plazo de la situación de las personas que han recibido algún tiempo de ayuda con posterioridad a una sanción de la ONEM. De las 57.561 personas que se encontraban en estas circunstancias, un total de 10.437 (18,1%) recibió algún tipo de ayuda de los CPAS durante los tres años siguientes a la imposición de la sanción. Los datos obtenidos ponen de manifiesto que cuanto uno más se aleja del trimestre de imposición de la sanción, existe menos tendencia a solicitar las ayudas de los CPAS por primera vez: el 57,5% las solicitan durante el mismo trimestre de la

sanción, el 13,4% durante el primer trimestre posterior a la sanción, el 5,6% a lo largo del segundo, etc. Con posterioridad a un año después del primer trimestre de la sanción, menos del 15% de las personas sancionadas acuden a un CPAS en solicitud de ayudas.

Por lo que se refiere a la duración de la percepción de ayudas de los CPAS en el análisis a tres años, se observa que el 36% de los beneficiarios las reciben durante un trimestre, el 16,2% durante dos trimestres, el 8% a lo largo de tres trimestres, el 6,3% durante cuatro trimestres, el 5,2% durante cinco, etc. Más de 2/3 partes de las personas sancionadas por la ONEM recibieron una ayuda durante menos de 4 trimestres en el periodo de los tres años. El estudio concluye que durante dicho periodo las personas sancionadas han recibido ayudas de los CPAS durante una media de 3,1 trimestres.

Situación inmediata de las personas sancionadas por la ONEM

El estudio del Servicio Público de Integración Social también analiza qué ocurre con las personas sancionadas por la ONEM durante el mismo trimestre de imposición de la sanción. Del total de las 176.809 personas analizadas, se ha constatado que el 27,4% encontró un trabajo, el 23% reinició el cobro de la prestación de desempleo tras regularizar su situación, el 9,1% se benefició de algún tipo de ayuda de los CPAS, el 6,2% permaneció inactivo (en situaciones de interrupción de la carrera profesional, de incapacidad laboral, de prepensión, etc.) y el 34,2% se encontraba en alguna otra situación (salida del mercado de trabajo o del sistema de Seguridad Social). Por lo tanto, sólo el 9,1% (16.153 personas) de las personas sancionadas dispuso de un ingreso de integración o de alguna otra ayuda económica durante el mismo trimestre de la imposición de la sanción.

Reparto de las personas sancionadas por la ONEM en función de su situación socioprofesional (último día del trimestre en el que fueron sancionados)

Trabajador	Demandante de empleo	Ingreso de inte-gración social (RIS) ó Ayuda económica (AF)	Desempleado (sin RIS y AF)	Otras situaciones	Total
48.459	40.680	16.153	11.007	60.510	176.809
27,4%	23%	9,1%	6,2%	34,2%	100%

Finalmente, el estudio también contempla el perfil de las personas que recurrieron a los CPAS durante el mismo trimestre de la imposición de la sanción por la ONEM. En función del sexo, el 52,7% de las personas sancionadas por la ONEM que recibieron ayudas de los CPAS fueron hombres frente al 47,3% de mujeres. Por lo que se refiere a la combinación de edad y sexo, el estudio señala que las mujeres de menos de 45 años recurrieron a los CPAS de forma más inmediata que sus homólogos masculinos: 24,3% en el caso de las mujeres frente al 16% de los hombres.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN BÉLGICA / SEPTIEMBRE 2014

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de septiembre había 617.144 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 10.181 personas en base intermensual y un aumento de 3.996 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2012— se situó en 12,2% (11,9% para los hombres y 12,6% para las mujeres), lo que supone un incremento interanual de un 0,1%.

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 septiembre hubo 501.363 ciudadanos belgas, 57.566 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.391 españoles) y 58.215 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 agosto de 2014.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM

Direction Statistiques et Etudes

Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN SEPTEMBRE 2014

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	128.649	134.179	1.492	58.848	321.676	-197	+3.970
Femmes	113.435	128.419	1.569	53.614	295.468	-9.984	+26
Total	242.084	262.598	3.061	112.462	617.144	-10.181	+3.996
- 1 m.	-6.427	-4.587	-314	+833	-10.181		
- 12 m.	+5.409	-2.278	+28	+865	+3.996		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	32.509	31.111	327	7.291	70.911	+3.005	-2.779
Femmes	24.865	28.052	335	6.962	59.879	-1.893	-3.402
Total	57.374	59.163	662	14.253	130.790	+1.112	-6.181
- 1 m.	-1.880	+1.738	-95	+1.254	+1.112		
- 12 m.	-2.435	-2.582	-1	-1.164	-6.181		

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

Hommes	34.452	51.180	451	27.585	113.217	+437	+6.319
Femmes	27.469	45.973	471	24.475	97.917	-604	+2.369
Total	61.921	97.153	922	52.060	211.134	-167	+8.688
- 1 m.	+584	-489	-12	-262	-167		
- 12 m.	+6.084	+1.385	+74	+1.219	+8.688		

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

Hommes	14.094	14.667	163	3.364	32.125	+2.123	+1.129
Femmes	12.240	13.859	181	3.731	29.830	-351	+525
Total	26.334	28.526	344	7.095	61.955	+1.772	+1.654
- 1 m.	-1.776	+2.506	-19	+1.042	+1.772		
- 12 m.	+20	+1.765	+14	-131	+1.654		

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 ***)

Hommes	8,1%	15,9%	7,9%	20,7%	11,9%	+0,0%	+0,2%
Femmes	8,3%	17,6%	10,1%	21,7%	12,6%	-0,4%	+0,0%
Total	8,2%	16,7%	8,9%	21,2%	12,2%	-0,2%	+0,1%
- 1 m.	-0,2%	-0,3%	-0,9%	+0,2%	-0,2%		
- 12 m.	+0,2%	-0,1%	+0,1%	+0,2%	+0,1%		

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de: SEPTEMBRE 2014 -

PAYS

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	257.390	29.746	243.973	26.953	501.363	56.699
Autriche	38	1	45	2	83	3
Bulgarie	1.385	80	1.536	129	2.921	209
Chypre	9	0	13	0	22	0
République Tchèque	227	10	205	14	432	24
Allemagne	742	30	846	26	1.588	56
Danemark	31	0	35	2	66	2
Espagne	3.236	79	2.155	94	5.391	173
Estonie	11	1	34	1	45	2
Finlande	23	0	52	3	75	3
France	5.084	262	5.691	370	10.775	632
Grande Bretagne	499	11	346	15	845	26
Grèce	624	12	539	18	1.163	30
Croatie	39	5	34	1	73	6
Hongrie	144	3	212	8	356	11
Irlande	61	1	46	2	107	3
Italie	8.005	162	5.900	203	13.905	365
Lituanie	42	3	103	6	145	9
Luxembourg	112	7	98	6	210	13
Lettonie	21	0	59	3	80	3
Malte	8	0	3	0	11	0
Pays-Bas	4.223	182	4.031	205	8.254	387
Pologne	1.713	82	1.607	86	3.320	168
Portugal	1.798	87	1.332	94	3.130	181
Roumanie	1.577	123	1.958	235	3.535	358
Slovaquie	451	17	427	21	878	38
Slovénie	16	1	24	3	40	4
Suède	60	0	56	1	116	1
TOTAL ETRANGERS U.E.	30179	1159	27387	1548	57566	2707
TOTAL U.E.	287569	30905	271360	28501	558929	59406
Suisse	42	3	56	8	98	11
Congo (Rép. démocratique)	2.010	76	2.302	102	4.312	178
Algérie	1.568	27	543	17	2.111	44
Maroc	8.304	172	4.410	275	12.714	447
Macédoine	407	20	270	14	677	34
Norvège	21	0	16	1	37	1
Serbie + Monténégro	572	32	409	29	981	61
Tunisie	763	22	275	14	1.038	36
Turquie	3.085	68	1.558	76	4.643	144
Réfugiés et apatrides	1.443	107	936	118	2.379	225
Autres nationalités hors U.E.	15.892	693	13.333	675	29.225	1.368
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	34.107	1.220	24.108	1.329	58.215	2.549
TOTAL ETRANGERS	64.286	2.379	51.495	2.877	115.781	5.256
TOTAL GENERAL	321.676	32.125	295.468	29.830	617.144	61.955

Fte.: ONEM – Direction Statistiques et Etudes

Marché du travail : Chômage

Périodes	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
30/09/2014	617	131	486			
31/08/2014	627	130	498	8,5	11,5	10,1
31/07/2014	619	124	496	8,5	11,5	10,2
30/06/2014	567	98	470	8,5	11,5	10,2
31/05/2014	568	98	470	8,5	11,6	10,3
30/04/2014	582	104	478	8,5	11,6	10,3
31/03/2014	593	110	483	8,4	11,7	10,4
28/02/2014	603	116	487	8,4	11,7	10,5
31/01/2014	612	120	492	8,5	11,8	10,6
31/12/2013	596	117	479	8,5	11,8	10,6
30/11/2013	591	119	471	8,5	11,9	10,7
31/10/2013	599	126	472	8,5	11,9	10,7
30/09/2013	613	137	476	8,5	12,0	10,8

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 Fte. : Banco Nacional Belga

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 183

CANADÁ

PRUDENCIA A PESAR DE LAS BUENAS CIFRAS REGISTRADAS¹⁰

En septiembre, a pesar de que el número de contratos registrado ha aumentado en 74.100, existen otros datos laborales como el número de horas trabajadas que obligan a mostrar cierta prudencia antes de celebrar esta alentadora cifra. Efectivamente, septiembre ha sido un gran mes para el mercado laboral, con una tasa de desempleo que ha descendido al 6,8% (1.297.700 desempleados), la más baja desde diciembre de 2008. Sin embargo, los sueldos disminuyen y el número de horas trabajadas, especialmente en el sector servicios, también se reduce, por lo que todavía no se puede hablar de un fortalecimiento real del mercado laboral. En los últimos 12 meses, el mercado laboral ha registrado un aumento de 150.400 puestos de trabajo (+0,8%).

Distribución del empleo en septiembre

Empleo público, privado y autoempleo.

En septiembre, el número de trabajadores por cuenta propia ha descendido un 2% (-55.600), aunque se mantiene en los niveles registrados en el mismo periodo del 2013. En cambio, el empleo público continúa en aumento este mes con 6.000 (+0,2%) puestos más, un 2,5% más que en septiembre de 2013. Asimismo, el sector privado también gana este mes 123.600 empleos (+1,1 %), un 0,5% más que en septiembre de 2013.

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

En septiembre, se ganan 74.100 puestos de trabajo de los que prácticamente todos, 69.300 (+0,5%), han sido contratos a tiempo completo y 4.800 (0,1%) a tiempo parcial. En los últimos 12 meses se registran 73.100 (+0,5%) empleos más a tiempo completo y 77.300 (+2,3%) empleos más a tiempo parcial.

Distribución por sexo y edad.

El número de jóvenes trabajadores aumenta este mes. En septiembre, se registran 43.000 empleos más entre los jóvenes de entre 15 y 24 años, aunque la tasa de desempleo juvenil, que se sitúa en el 13,5%, no experimenta apenas cambios debido al aumento del número de jóvenes dentro de la población activa. Con respecto a septiembre de 2013, el empleo aumenta 29.200 puestos (+1,2%).

Las mujeres de entre 25 y 54 años ganan este mes 16.000 puestos de trabajo y su tasa de desempleo baja al 5,1%, aunque se mantiene prácticamente sin cambios con respecto al septiembre del año anterior.

Por otro lado, el empleo entre los hombres de edades comprendidas entre los 25 y 54 años se mantiene prácticamente sin cambios (+0,1%) con respecto a agosto, aunque la tasa de desempleo desciende al 5,9% debido a una disminución en el número de personas pertenecientes a esta franja que buscan empleo.

También se registran pocos cambios en el empleo entre los mayores de 55 años, con una tasa de desempleo que desciende ligeramente al 5,7%. En los últimos 12 meses, este

¹⁰ Fuentes: *Informe de septiembre de la "Labour Force Survey" ("The Daily" de Statistics Canada de 10 de octubre)* y *The Globe and Mail* de 15 de octubre.

colectivo ha experimentado un aumento de 105.000 empleos (+3,1%) debido, en gran medida, al mero envejecimiento de la población.

Distribución por sectores de actividad.

En septiembre, prácticamente todos los sectores de actividad experimentan un aumento en el número de puestos de trabajo.

El sector servicios gana este mes 13.800 puestos de trabajo gracias al aumento del número de empleos en la hostelería que cuenta con 48.000 contratos más que en agosto, 64.000 (+5,7%) más que en septiembre del año anterior; en los servicios de salud y asistencia social, que registran 32.000 empleos más este mes, 69.000 (+3,2%) más que en septiembre de 2013, y en los servicios financieros, seguros e inmobiliarias que ganan 21.000 trabajos en septiembre, a pesar de que estos últimos experimentan una pérdida de 31.000 empleos (-2,7%) con respecto al año anterior. En cambio, los servicios educativos pierden 44.000 (-3,3%) puestos este mes debido principalmente al ajuste estacional.

El sector de la agricultura pierde este mes 3.200 puestos y registra 6,1% empleos menos que en septiembre del año anterior. El sector de los recursos naturales, sin embargo, gana 27.700 contratos, aunque se mantiene sin apenas cambios con respecto a septiembre de 2013. Lo mismo ocurre en el sector de la construcción, que aunque este mes cuenta con 29.900 puestos más, tan sólo experimenta un 1% más que lo registrado este mismo mes del año anterior.

Distribución territorial.

Ontario gana este mes 24.700 puestos de trabajo lo que hace que su tasa de desempleo descienda al 7,1%, la más baja desde octubre de 2018. En los últimos 12 meses, la provincia ha ganado 48.700 empleos (+0,7%).

También el empleo aumenta en Alberta con 21.200 contratos más este mes (54.200 más que en septiembre de 2013) y su tasa de desempleo desciende al 4,4%.

Por su parte, Terranova y Labrador, con un aumento de 3.800 y una tasa de desempleo del 12,7%, se mantiene en niveles de 2013.

Manitoba, por su parte, gana este mes los 1.200 puestos que había perdido en agosto, y se mantiene prácticamente en niveles de septiembre del año anterior (+0,1%).

Saskatchewan cuenta con 7.000 puestos más en septiembre y su tasa de desempleo desciende al 3,5%. En los últimos 12 meses, la provincia ha ganado 18.500 empleos, un 3,3% más que en septiembre de 2013, lo que la hace ser la provincia que más rápido crece con respecto al año anterior.

En cambio, Nueva Escocia pierde en septiembre 700 empleos (8.700 menos que en septiembre de 2013) aunque su tasa de desempleo desciende al 8,6%.

Sin embargo, en Nuevo Brunswick la tasa de desempleo aumenta al 9,6%, a pesar de que registra un aumento de 1.100 puestos, pero su situación es muy similar a la experimentada en agosto de 2013.

Quebec y Columbia Británica, por su parte, aumentan este mes su número de empleados en 6.500 y 9.600 respectivamente.

Por último, la Isla del Príncipe Eduardo con una tasa de desempleo del 9,5% apenas experimenta cambios con respecto al mes anterior.

Comentarios a estos datos.

En septiembre, Canadá ha registrado un importante incremento de 74.100 puestos de trabajo, 150.400 en los últimos doce meses. Sin embargo, los analistas comentan que todavía es pronto para celebrar estos datos ya que, a pesar de que la gran parte de los contratos realizados este mes han sido a tiempo completo, el número de horas trabajadas registrado es menor que el de años anteriores y los sueldos también son inferiores. Por lo que hay que mostrar cierta precaución al hablar del fortalecimiento del mercado laboral. Aún así, Canadá ha reducido su tasa de desempleo al 6,8% (1.297.700 desempleados), La tasa de desempleo más baja registrada desde 2008.

Por colectivos, el empleo ha aumentado especialmente entre los jóvenes de 15 a 24 años y entre las mujeres de 25 a 54 años.

Las provincias que más destacan por su creación de empleo este mes son Ontario, Alberta, Saskatchewan y Terranova y Labrador. El resto se mantiene bastante estable.

El sector más perjudicado ha sido sin duda el de la educación. En cambio, el empleo aumenta en los sectores de la construcción y de los recursos naturales, en la hostelería, en los servicios de salud y asistencia social, y en el sector financiero, de seguros e inmobiliarias. También hay que destacar que el empleo por cuenta propia desciende este mes de septiembre.

Por último, es conveniente resaltar que si se tuvieran en cuenta los parámetros establecidos en EEUU para medir el mercado laboral, la tasa de desempleo de Canadá sería del 5,9%, es decir, la misma que la registrada en el país vecino.

DINAMARCA

SE INCENTIVAN LAS MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CREACIÓN DE EMPRESAS SOCIALES

El Ministerio de Empleo y el Ministerio de Asuntos Sociales de Dinamarca han publicado un proyecto común que comprende diez iniciativas destinadas a fomentar la creación de empresas sociales y consolidar su existencia.

Las empresas sociales ofrecen un vínculo laboral a personas vulnerables y con problemas sociales. En Dinamarca hay 300 empresas sociales privadas y cuya actividad tiene como finalidad contribuir y financiar objetivos sociales, sanitarios o de carácter medioambiental. Los fines varían desde la contratación de grupos marginados, el cuidado de niños, la formación, la atención a la tercera edad hasta objetivos medioambientales. Los beneficios de las empresas sociales se obtienen a través de la venta de productos o servicios y su organización estructural es totalmente independiente del sector público y, por ello, dichas empresas pueden establecerse y disolverse por sí mismas.

El proyecto del Gobierno danés comprende diez propuestas cuyo coste asciende a unos 40 millones de coronas danesas (aprox. 5 millones de €). Las siguientes 4 iniciativas están dentro del marco del Ministerio de Empleo:

- Asignar una partida presupuestaria para apoyar las actuaciones de los municipios. Se ofrecen recursos destinados a ayudar a los municipios más motivados e interesados en fortalecer su cooperación y sus iniciativas con las empresas sociales.
- Moderar el principio de razonabilidad¹¹. Se nombrará un grupo de trabajo en el que participarán los agentes sociales cuya tarea será investigar la posibilidad de exención del principio de razonabilidad para las empresas sociales.
- Ampliar el Programa de Crecimiento social. El Programa de Crecimiento Social ofrece un itinerario de desarrollo de empresas orientado a las empresas sociales.
- Establecer partenariados privados. Se pone en marcha un programa destinado a impulsar el establecimiento y el desarrollo de partenariados entre empresas sociales y grandes empresas danesas.

Las 6 iniciativas dentro del marco del Ministerio de Asuntos Sociales son:

- Establecer un centro de crecimiento para las empresas sociales. El citado centro ofrecerá a las empresas sociales ayuda y asesoramiento sobre la legislación y la normativa existentes, además de impulsar la cooperación con las autoridades públicas.
- Crear un Consejo para las empresas sociales. El citado Consejo hará un seguimiento del sector y actuará para impulsar el enfoque transversal hacia las empresas sociales desde todos los organismos públicos, privados y Organizaciones No Gubernamentales.
- Introducir un sistema de registro para las empresas sociales. se introducirá un registro especial para las empresas sociales que contribuirá a definir, legitimar y regular el sector.
- Ampliar la información sobre las empresas sociales. Se llevarán a cabo actividades destinadas a informar sobre las empresas sociales para dar conocimiento de las

¹¹ Mediante el principio de razonabilidad, la empresa sólo puede contratar a una persona con subvención salarial o en prácticas por cada 5 empleados en condiciones normales. El objetivo del citado requisito es mantener un equilibrio entre la proporción de empleados fijos en condiciones normales y los empleados en prácticas o con subvención salarial.

mismas, con objeto de aumentar el interés para colaborar, invertir y demandar los productos de las empresas sociales.

- Poner a disposición una serie de herramientas para documentar el efecto. Se creará una serie de herramientas que apoyen y asesoren a las empresas sociales, de manera que éstas puedan documentar por sí mismas su actividad y sus resultados.
- Fomentar el emprendimiento y el negocio en el área de las empresas sociales. Se pondrán en marcha actividades orientadas a garantizar a los emprendedores de empresas sociales un mejor acceso a posibles socios y asesoramiento para desarrollar ideas de negocios y establecer o ampliar su propia empresa.

EE.UU

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN SEPTIEMBRE

Datos generales

Según publicó el día 3 de octubre el Departamento de Trabajo, en el mes de septiembre se crearon 248.000 puestos de trabajo. La cifra mensual de creación de empleos superó ampliamente las expectativas de los analistas, cuya estimación media situaba el incremento por encima de los 214.000. El informe, además, introduce sendas revisiones al alza de los datos de creación de empleo del mes de julio (+31.000) y de agosto (+38.000).

La tasa de desempleo bajó dos décimas de punto y se situó en el 5,9%, la cifra más baja desde el mes de julio de 2008. En los últimos doce meses, la tasa de paro ha descendido 1,3 puntos porcentuales. En cifras, el número de desempleados descendió en 329.000 en septiembre, situándose en 9.262.000, y se produce un descenso interanual de más de 1.900.000, ya que en septiembre de 2013 la cifra de parados se situaba en 11.203.000.

El número de activos en el mes de septiembre fue de 155.862.000, tras experimentar un descenso mensual de 97.000. En septiembre de 2013 el dato se situaba en 155.473.000. La tasa de actividad, sin embargo, sufrió un nuevo revés y descendió una décima de punto, bajando al 62,7%, situándose en su nivel más bajo desde febrero de 1978 y mostrando una tendencia al estancamiento. La tasa ha descendido medio 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 agosto se crearon 232.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de septiembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 9.000 personas con respecto a la cifra del mes de agosto, situándose en 2.954.000 y registrando un descenso interanual de casi de un millón doscientos mil. El 31,9 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 47,2 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de parados de menos de cinco semanas experimentó un fuerte descenso de 226.000. Se registró un descenso más suave (70.000) en el número de desempleados de entre 15 y 26 semanas. El único aumento (+59.000) tuvo lugar entre los trabajadores desempleados de entre 5 y 14 semanas.

Aproximadamente 2,2 millones de personas (100.000 más que en agosto) no se contabilizaron en las estadísticas de paro por no haber buscado empleo activamente en las

cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 700.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 11,8%, dato que registra un descenso mensual de dos décimas, y otro interanual de 1,8 puntos porcentuales.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que en agosto se crearon 248.000 puestos de trabajo, muy por debajo de la media de 213.000 de los últimos doce meses. El sector privado aumentó sus nóminas en 236.000. El sector industrial mantuvo su tendencia estacionaria al crear apenas 4.000 empleos tras los 2.000 de agosto. La construcción, por su parte, redujo su ritmo de creación de puestos de trabajo al registrar 16.000 nuevos empleos.

En el sector servicios destacó el fuerte incremento de empleos de las ETTs (81.000), seguido por el de 35.000 de la venta al por menor, los 33.000 de la hostelería y los 23.000 de la sanidad. El resto de los sectores se mantuvieron estables o registraron leves variaciones. Las administraciones públicas crearon 12.000 empleos, todos ellos en administraciones estatales.

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 registró un aumento, de 0,4 puntos, que correspondió a los trabajadores menores de 20 años, cuya tasa de paro sube al 20,0%. El mayor descenso recayó sobre los trabajadores de origen hispano cuya tasa bajó un 0,6% situándose en el 6,9%. Se registraron también dos descensos del 0,4% en las tasas de paro de los varones adultos y de las personas de raza negra, bajando sus tasas respectivas al 5,3% y al 11,0%. Hubo asimismo otras dos reducciones del 0,2% en las tasas de paro de las mujeres adultas y de los trabajadores de raza blanca, situándose sus tasas en el 5,5% y el 5,1%, respectivamente.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, solamente se mantuvo estacionaria, en el 5,4%, la tasa de desempleo de los trabajadores que comenzaron pero no terminaron los estudios universitarios. En el resto de los grupos se registraron descensos de la tasa de paro, siendo la más importante la de los trabajadores que tras el bachillerato no cursaron estudios universitarios (-0,9%), seguido por el de quienes no llegaron a terminar el bachillerato (-0,7%) y por el del 0,3% de los trabajadores que cuentan con titulación superior (licenciatura, master o doctorado). Las respectivas tasas de estos grupos se sitúan en el 5,3%, el 8,4% y el 2,9%.

Empleo y desempleo por Estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al mes de agosto) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en el mes de agosto en 35 estados y descendió en los otros 15 y en el Distrito Federal de Columbia. Los mayores incrementos se registraron en California (44.200), Florida (22.700) y Texas (20.100). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo aumentó en 24 estados y en el distrito federal, descendió en 15 y se mantuvo sin cambios en 11. Solamente Georgia (8,1%) superaba el ocho por ciento de desempleo, mientras que otros nueve estados alcanzan o superan el 7%. Dakota del Norte tiene la tasa más baja nuevamente, con el 2,8%. En términos interanuales, el número de empleos ha crecido en 49 estados y en el distrito de Columbia y solamente ha descendido en Alaska. El estado en

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 183

que porcentualmente se crearon más empleos fue Dakota del Norte (4,4%), seguido de Nevada, Texas y Utah, con el 3,5%.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.172.696 durante la semana que terminó el 13 de septiembre, con una tasa de percepción de prestaciones del 23,45%.

Un total de 2.439.000 trabajadores, en dato desestacionalizado, percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana de referencia, 7.000 más que la semana anterior. La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 1,8% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía esta prestación era del 26,33%.

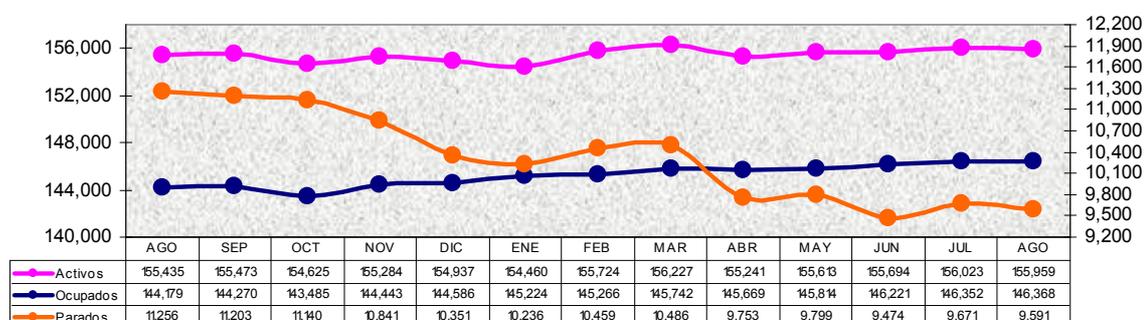
Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social

Los datos del informe del Departamento de Trabajo han de valorarse de forma positiva, especialmente a la vista de la decepción de los publicados en agosto (dato que también ha sido revisado al alza). El mercado de trabajo continúa en una fase continuada de expansión, con creación de empleo a buen ritmo, y con una media mensual de 227.000 nuevos puestos de trabajo en los nueve primeros meses del año, frente a los 186.000 del año 2012 y los 194.000 de 2013.

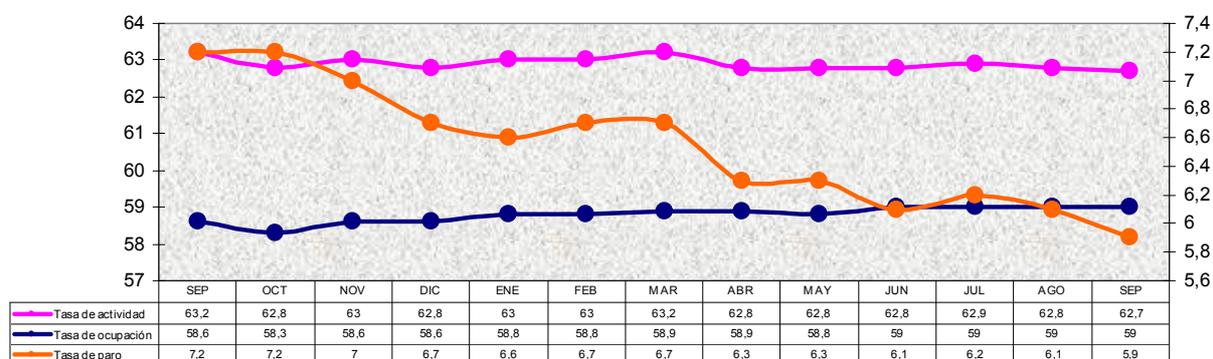
El descenso de la tasa de paro, aunque bienvenido, ha de ser tomado con precaución, puesto que refleja parcialmente un nuevo descenso de la población activa. Precisamente la tasa de actividad, que se sitúa en su nivel más bajo desde 1978, es decir, antes de la plena integración de la mujer en el mercado laboral, es el punto más negro del informe.

Ha de considerarse especialmente alentador el hecho de que dos de los sectores con mayor número de contrataciones (servicios profesionales y sanidad) suelen ser fuente de trabajos de larga duración y con salarios altos, no de empleos temporales. Asimismo es alentador el hecho de que las solicitudes de la prestación por desempleo, normalmente buen indicador de la dirección del mercado de trabajo y que se anuncian en un informe separado, se encuentren en su nivel más bajo desde mediados de 2006.

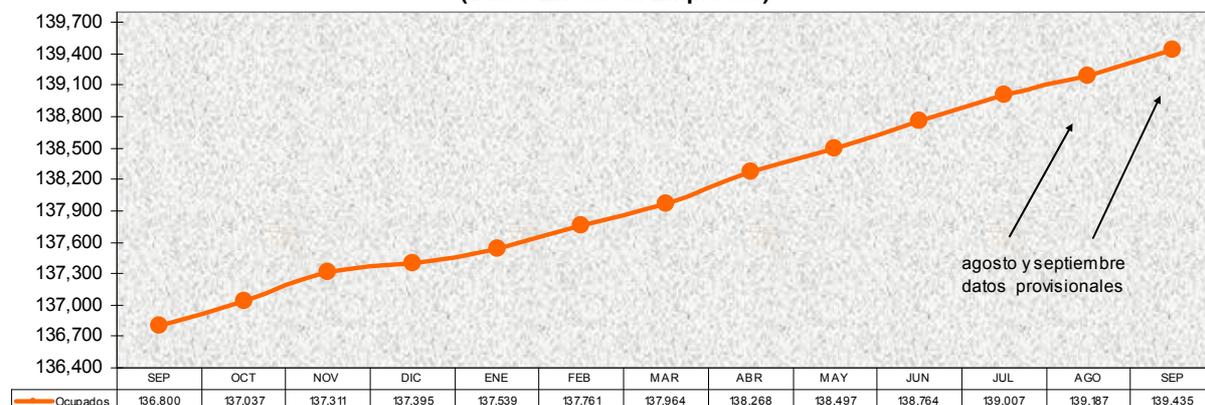
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Agosto 2013 - Agosto 2014
 (Datos EPA)



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



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



EL SISTEMA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE ESTADOS UNIDOS

Introducción

El sistema estadounidense de seguro de desempleo (*Unemployment Insurance – UI*) tiene sus orígenes en la misma ley que creó el sistema de Seguridad Social, la Social Security Act of 1935, y en la Federal Unemployment Tax Act (FUTA) de 1986. Sin embargo, a diferencia del sistema de Seguridad Social, el sistema de desempleo no es exclusivamente federal, sino que está organizado como un sistema mixto federal-estatal.

La legislación citada define los parámetros generales, los requisitos mínimos de las prestaciones los porcentajes de retenciones por desempleo y las bases impositivas, así como los requisitos administrativos que los estados deben cumplir para participar en el programa federal de desempleo.

Cada estado cuenta con su propio programa de desempleo y con legislación propia (State Unemployment Tax Act – SUTA), pero todos deben seguir las normas fijadas por el marco federal. Las normas estatales establecen la estructura de las prestaciones (requisitos, incompatibilidades, cuantías, etc...), las bases de cotización y la distribución de los tipos a aplicar.

Además de los 50 estados que componen la Unión, el sistema de desempleo incorpora al estado libre asociado de Puerto Rico, al Distrito Federal de Columbia, que alberga la sede del Gobierno Federal, y al territorio estadounidense de las Islas Vírgenes.

Junto al modelo general de funcionamiento del seguro de desempleo, existen algunos sistemas alternativos para colectivos específicos (p.e. Fuerzas Armadas) o para situaciones específicas (p.e., catástrofes naturales). Estos sistemas se mencionarán en el último apartado, si bien este informe se centrará en el sistema de protección por desempleo público estatal y federal (UI), que denominaremos sistema general.

Breve descripción del modelo general

La duración normal de la prestación estatal es de 26 semanas. Transcurrido ese tiempo, si la situación del desempleo estatal es grave, por encima de unos niveles predeterminados, puede entrar en vigor una extensión (Extended Benefits – EB) de la duración de la prestación, que se financia al 50% por la administración estatal y la federal. En situaciones de grave crisis económica, como sucedió en la última recesión, el legislativo federal puede aprobar más extensiones (Emergency Unemployment Compensation EUC), debiendo aprobar también la financiación de las extensiones a través del presupuesto federal o imponiendo tipos más elevados de cotización a las empresas. Normalmente, el proceso de extensión se convierte en un asunto político, dado que las extensiones incrementan el gasto federal y ello puede conllevar una subida de impuestos.

Sistema general de protección por desempleo

Aspectos comunes

El objeto del sistema es proporcionar unos ingresos que reemplacen parcialmente el salario que percibían a los trabajadores que pierdan su empleo de forma completa e involuntaria y no por motivos disciplinarios. La pérdida del empleo puede tener carácter temporal (layoff) o definitivo. No existe prestación en los casos de reducción de jornada. El otro objeto de la prestación por desempleo es el de actuar como estabilizador, compensando las fluctuaciones de la economía. Durante las épocas de crecimiento económico, el fondo de desempleo crece a través de los ingresos ya que pocos trabajadores acceden a la prestación, y el efecto suaviza la demanda en la economía general. Sin embargo, durante las épocas de recesión los ingresos del fondo decrecen y el gasto sube, con lo que la prestación supone una inyección de dinero en la economía.

La prestación tiene carácter contributivo en su modalidad estatal (UI), aunque las cuotas las paga en su totalidad la empresa (salvo en tres estados – Alaska New Jersey y Pennsylvania), y en su modalidad Extended Benefits (EB). EB es un sistema de cobertura de la prestación por desempleo conjunto federal-estatal y entra en vigor cuando la tasa de desempleo (ya sea la de personas con cobertura o la total) alcanza un cierto nivel. EB puede tener carácter no contributivo si así lo legisla el Congreso decidiendo hacer cargo del coste en caso de agotamiento de los activos de las cuentas del Unemployment Trust Fund, el fondo de desempleo que mantiene el Departamento del Tesoro.

La prestación de nivel no contributivo (Emergency Unemployment Compensation – EUC) es exclusivamente federal y se activa solamente por decisión del legislativo federal.

La protección del seguro de desempleo incluye solamente a los trabajadores por cuenta ajena, aunque para obtener la cobertura es necesario cumplir una serie de requisitos salariales y de periodo de empleo.

La acción protectora comprende la prestación económica por desempleo total o parcial. También puede comprender acciones de formación, orientación profesional, etc, en los casos en que los estados los ofrezcan o en programas específicos patrocinados o subvencionados por el Departamento de Trabajo federal para colectivos específicos de desempleados. En ningún caso comprende la prestación sanitaria, aunque los desempleados pueden acceder al programa sanitario público Medicaid si cumplen los requisitos de éste sobre ingresos.

Protección por desempleo estatal

Aunque la legislación federal aporta unas líneas generales sobre cobertura, los requisitos de acceso y resolución de prestaciones pueden variar, ya que los establecen los estados.

Requisitos para el nacimiento del derecho

Los requisitos principales son los siguientes:

1. Encontrarse en situación legal de desempleo total o parcial.
Se accede a la situación legal de desempleo por finalización del contrato por diversas causas, por suspensión temporal (layoff) del contrato, y por despido si éste no está basado en causas disciplinarias (en este caso, la carga de la prueba recae sobre el empleador). Asimismo, en algunos estados se puede acceder por renuncia al empleo, cuando el empleado recibió presiones para hacerlo, recayendo sobre él la carga de la prueba.
2. Estar inscrito en la oficina de empleo.
3. Tener capacidad y disponibilidad para trabajar.
4. Asimismo, es necesario cumplir un periodo previo de empleo (denominado base period) con un nivel mínimo de ingresos salariales. La mayor parte de los estados utilizan los cuatro primeros de los cinco últimos trimestres.
5. Para acceder a la prestación es necesario también haber contado con un cierto nivel de ingresos salariales (que estipula cada estado) o un periodo de empleo en el que se ha alcanzado un nivel de ingresos salariales previamente determinado. En los estados en que sólo se exige nivel de ingresos salariales, hay tres métodos para obtener el acceso a la prestación:
 - a. El estado estipula una cifra que el solicitante debe haber alcanzado en el trimestre de ingresos más altos del base period y que los ingresos totales del *base period* alcancen ser un múltiplo (normalmente 1,5 veces) del trimestre de ingresos más elevados.
 - b. El estado calcula primero el monto semanal de la prestación y luego exige como requisito de acceso haber ingresado un múltiplo, a menudo cuarenta veces, de dicha cifra a lo largo del *base period*.
 - c. Un monto fijo de ingresos salariales a lo largo del *base period*.

Duración

La duración de la prestación es por norma general de 26 semanas aunque, al tener los estados potestad para cambiarla, dos de ellos la establecen en más de 26 semanas y otros ocho en menos. El estado con la prestación más prolongada es Massachusetts, con 30 semanas, mientras que en Carolina del Norte es de solamente 14 semanas.

La prestación se recibe en tanto en cuanto no se encuentra trabajo anteriormente. La duración media de la prestación en el mes de septiembre de 2014 fue de 13,3 semanas.

Cuantía

En general, la cuantía de la prestación se basa en los ingresos de los doce meses anteriores o en el *base period*. La mayor parte de las fórmulas que utilizan para calcular la prestación tienden a equivaler a aproximadamente la mitad de los ingresos de los parados hasta un máximo semanal. Para estimular el empleo temporal a jornada parcial una vez iniciada la prestación, la totalidad de las fórmulas estatales de cálculo de la prestación no tienen en cuenta algunos periodos previos.

Cada estado establece una cuantía mínima y una cuantía máxima de la prestación. De las cuantía mínimas, la más baja es la de Hawai, con cinco dólares a la semana y la más elevada es la Montana con 127. De las cuantía máximas, la más reducida es la de Mississippi con 235 dólares y la más alta la de Massachusetts con 653 dólares semanales.

Trece estados tienen también establecidos topes mínimos y máximos para los casos en que los perceptores tienen cargas familiares. El mínimo más bajo es el de Tennessee con 80 dólares a la semana de prestación mínima y el más alto es nuevamente el tope de Massachusetts con 979 dólares a la semana.

La prestación por desempleo puede estar sujeta a impuestos, pero no lo está a cotizaciones de Seguridad Social o del programa sanitario Medicare, que cubre a trabajadores a partir de los 65 años de edad.

Dinámica del derecho

Solicitud y nacimiento del derecho

Los trabajadores deben solicitar la prestación al organismo estatal gestor en la primera semana desde la finalización del empleo, ya que el derecho a la prestación nace una semana después del advenimiento de la situación y de la solicitud. Si la solicitud se realiza más de una semana después, el derecho nace en la semana siguiente a la solicitud.

En la mayor parte de los estados los desempleados pueden realizar la solicitud por vía informática o por teléfono. Normalmente deben rellenar un impreso y aportar su número de Seguridad Social, carnet de conducir (al no haber un DNI a nivel nacional, estos documentos cumplen su función) y su número de teléfono de contacto, así como la dirección, nombre y número de identificación de la empresa o empresas de los cinco últimos trimestres, y un número de teléfono de contacto.

Conservación del derecho

Los desempleados tienen que renovar la solicitud con periodicidad semanal, rellenando el impreso adecuado que recoge las actividades realizadas durante la semana en la búsqueda de empleo.

Es necesario buscar empleo de forma activa, y aunque este requisito puede variar enormemente en función del estado lo normal es que se exija un número determinado de actuaciones de búsqueda de empleo, normalmente efectuar solicitudes de vacantes (rellenar el impreso de solicitud en de empleo en varias empresas) y de actividades tales como ir a una feria de empleo, efectuar una búsqueda en el portal estatal de empleo, o similares.

Aunque los desempleados deben aceptar el empleo que se les ofrezca, por lo general no pierden el derecho a la prestación si se considera que el empleo ofrecido no es adecuado en los casos que:

- 1) No se corresponde con las cualificaciones y experiencia del desempleado.
- 2) Al incorporarse existe obligación de afiliarse o desafiliarse a un sindicato.
- 3) Las condiciones laborales y horarios no se corresponden con los parámetros normales de la ocupación en el área geográfica.
- 4) La distancia del domicilio es mayor que la normal en la zona para la misma ocupación.
- 5) Los salarios son más bajos que los normales de la ocupación en el área geográfica.
- 6) El trabajo es desproporcionadamente peligroso.
- 7) El trabajador es físicamente incapaz de realizar las funciones del trabajo.
- 8) El trabajo es ofensivo para la conciencia o creencias religiosas del trabajador.

Compatibilidad/Incompatibilidad

- Con el trabajo a tiempo parcial.

Como regla general, las prestaciones por desempleo son compatibles con el trabajo a tiempo parcial.

- Con pensiones de Seguridad Social.

Dado que la normativa estadounidense permite compatibilizar pensión de Seguridad Social y trabajo, no hay legislación que impida asimismo compatibilizar la percepción de pensión de Seguridad Social y la prestación por desempleo, siempre y cuando los organismos de gestión de ambas prestaciones conozcan los ingresos del perceptor por la otra prestación. Se estima que durante la última recesión aproximadamente el diez por ciento de los perceptores de la prestación estatal por desempleo tenían simultáneamente derecho a la prestación de jubilación.

- Otras incompatibilidades

Las prestaciones por desempleo son incompatibles con los salarios percibidos en forma de cantidad a tanto alzado como consecuencia de no haber cumplido la empresa con el periodo de preaviso que reflejara el contrato. También lo son con la prestación económica por accidentes laborales.

Las prestaciones complementarias de pensiones privadas relacionadas con el empleo son parcialmente incompatibles, descontándose el monto de la pensión de la prestación por desempleo.

Extinción del derecho

El derecho se extingue por agotamiento del plazo de la prestación, por sanción según la normativa estatal de infracciones, por incorporación del interesado a un empleo a jornada

completa o por voluntad del interesado, que se demuestra no renovando la solicitud de prestaciones que ha de hacerse con carácter semanal.

Protección a nivel federal-estatal: Extended Benefits

Desde 1970 existe la prestación Extended Benefits (EB) a nivel federal para mitigar los efectos de la recesión tanto entre los desempleados como en la economía general del país. La prestación se creó mediante la aprobación de la Federal Emergency Unemployment Compensation, y fue levemente modificada en 1991, 1992 y 1993.

Durante la última recesión económica, la norma sobre Extended Benefits también fue modificada por el Congreso federal con carácter temporal para ampliar el periodo de comparación de la tasa de desempleo necesaria para la entrada en vigor de la prestación EB.

La prestación es de aplicación a los trabajadores que han agotado la prestación normal estatal UI.

EB entra en vigor de manera automática cuando la tasa estatal de personas desempleadas sobre el total de trabajadores con cobertura del seguro estatal (UI) supera la cota del 5% durante 13 semanas consecutivas y equivale al menos al 120% de la tasa del mismo periodo los dos años anteriores.

La norma también permite que pueda entrar en vigor, si así lo estipulan los estados en su legislación particular, cuando la tasa de empleo total del estado alcanza el 6,5% durante tres meses consecutivos y dicha tasa equivale al menos al 110% de la tasa de empleo total del estado en el mismo periodo de tres meses en cualquiera de los dos años anteriores.

La situación legal de desempleo para acceder a la prestación EB se adquiere tras finalizar la prestación normal estatal (UI) y cumpliendo los mismos requisitos excepto que hay que haber tenido empleo a jornada completa al menos 20 semanas durante el *base period*. Y no haber rechazado ningún empleo para el que se tuvieran cualificaciones suficientes.

Se solicita por la misma vía que la prestación UI, excepto que es necesario rellenar otro impreso. La solicitud debe renovarse semanalmente por los procedimientos que establezca cada estado.

La prestación *EB* basada en el primer método (tasa de paro sobre total de trabajadores con cobertura de seguro estatal de desempleo) tiene una duración de 13 semanas, mientras que la basada en la tasa general de paro estatal tiene una duración de 20 semanas.

Al igual que en la prestación estatal UI, el derecho se extingue por agotamiento del plazo de la prestación, por sanción según la normativa estatal de infracciones, por incorporación del interesado a un empleo a jornada completa o por voluntad del interesado, que se demuestra no renovando la solicitud de prestaciones que ha de hacerse con carácter semanal.

Protección federal: Emergency Unemployment Compensation

En épocas de alto nivel de desempleo, que normalmente coinciden con recesiones económicas, el Congreso puede en cualquier momento hacer disponible a los trabajadores que han agotado la prestación estatal por desempleo y la *Extended Benefits*, o incluso tras haber agotado solamente la primera, una prestación denominada *Emergency Unemployment Compensation (EUC)*. Hasta la fecha, el Congreso ha utilizado este procedimiento en ocho ocasiones, todas ellas para mitigar las recesiones ocurridas desde 1950.

En cada una de las ocasiones en que se implementa una prestación EUC ha de aprobarse una ley específica, que incluye además financiación. Cada EUC puede constar a su vez de varias fases, cada una con una duración y requisitos diferentes. Las diferentes fases de cada EUC también han de aprobarse en el Congreso, aunque no necesitan legislación específica sino que pueden estar incluidas en cualquier otra norma.

Durante la última recesión, el Congreso aprobó, y el presidente Obama firmó, la Supplemental Appropriations Act of 2008, que creaba la prestación como EUC08 por ser la octava de la historia. Hasta el final de la recesión se aprobaron tres fases más de la EUC08 y de varias de ellas se aprobaron varias extensiones de su vigencia.

La situación legal de desempleo se adquiere como consecuencia de haber agotado los plazos de las prestaciones anteriores. Se exige también haber solicitado la prestación estatal por desempleo con posterioridad a una fecha determinada y se puede exigir (así lo hizo EUC08) y existe el requisito de haber contado con 20 semanas de empleo a jornada completa en el *base period*.

El procedimiento de solicitud de la EUC es similar al de las otras prestaciones.

Tanto la cuantía de la prestación como la duración de la prestación pueden variar en cada una de las diferentes fases en función de lo que legisle el Congreso. En la última EUC, durante la primera fase, que duró entre 13 y 20 semanas (varía en función de las diferentes extensiones de su vigencia), cuantía se fijó en la misma cantidad que el desempleado percibiera de la prestación estatal. Las otras tres fases constaron de un mínimo de seis semanas y un máximo de 16 semanas.

Hay que tener en cuenta que no todas las fases de EUC son de aplicación a cada estado, sino que la legislación que aprobó cada fase fijaba unos niveles mínimos de desempleo para que fuera de aplicación a los diferentes estados.

Otras cuestiones: financiación, gestión y responsabilidad en las prestaciones

Financiación del sistema

Para la financiación de dos tipos de prestaciones, existe un fondo denominado Unemployment Trust Fund (UTF) establecido en el Departamento del Tesoro.

El fondo lo componen:

- Una cuenta denominada Employment Security Administration Account (ESAA) que recibe los fondos de las cotizaciones a la parte federal dedicados a financiar la administración del sistema.
- Cincuenta y tres cuentas de los estados y territorios con sistemas estatales de desempleo en las que se acumulan los fondos de las cotizaciones a nivel estatal para pagar las prestaciones estatales y la mitad de la de Extended Benefits; y
- Una cuenta denominada Extended Unemployment Compensation Account (EUCA) que contiene los fondos para afrontar la parte federal de la prestación Extended Benefits.

Las cuentas ESAA y EUCA se alimentan de la cotización federal Federal Unemployment Tax Act (FUTA) y las de los estados de la cotización estatal derivada de la legislación específica de cada estado y conocidas por la denominación colectiva State Unemployment Tax Acts (SUTA).

La prestación Emergency Unemployment Compensation (EUC) se financia del Fondo General, y la partida de gastos debe especificarla el Congreso en la misma ley que decreta la entrada en vigor de la prestación.

Cotización federal

Solamente las empresas tienen obligación de cotizar a nivel federal. El tipo real de cotización es del 6%, pero existe una reducción tributaria del 5,4% para los empresarios que cumplan sus obligaciones fiscales con el estado. Por ello, el tipo de cotización neto es del 0,6% de la base salarial, teniendo ésta un tope de 7.000 dólares anuales. En consecuencia, la cantidad a ingresar por un trabajador topado (prácticamente todos), una vez tenida en cuenta la reducción tributaria, es de 42 dólares anuales.

Las cotizaciones, que en Estados Unidos se consideran impuestos, son remitidas trimestralmente por la empresa a la agencia tributaria (Internal Revenue Service – IRS).

Los fondos por cotización federal se ingresan en las cuenta ESAA y EUCA del Unemployment Trust Fund, y se utilizan para sufragar los costes administrativos de los programas de prestaciones por desempleo, tanto los federales como los estatales, para costear la parte federal de la prestación Extended Benefits, para efectuar préstamos a las cuentas estatales insolventes del Unemployment Trust Fund y para costar algunos servicios estatales de empleo.

Cotización estatal

Excepto en los tres estados anteriormente citados, solamente cotizan las empresas. Cada estado cuenta con un tipo mínimo y un máximo de cotización, y el tipo aplicable a cada empleador depende del historial de solicitudes de la prestación a antiguos empleados, es decir, el tipo de cotización varía en función de los despidos efectuados anteriormente por la empresa. El tipo mínimo oscila desde el 0,0% de Dakota del Norte hasta el 2,8% de Pennsylvania, mientras que los tipos máximos varían entre el 5,4% que adoptan siete estados y el 12,27% de Massachusetts.

Las legislaciones sobre desempleo de los diferentes estados (SUTAs) también imponen diferentes bases máximas de cotización, siendo la más baja de 7.000 dólares anuales (Arizona y California) y la más elevada la de 40.400 de Hawái.

Las cotizaciones son remitidas trimestralmente por la empresa a la agencia tributaria estatal, que a su vez las ingresa en el Tesoro en la cuenta de desempleo estatal del fondo Unemployment Trust Fund. Los fondos recaudados por cotización estatal se utilizan para afrontar los gastos de las prestaciones de desempleo estatal (UI) y para costar la parte estatal de la prestación Extended Benefits.

Gestión de las prestaciones

Cada estado cuenta con un organismo propio, encargado de gestionar las funciones y servicios derivados de todas las prestaciones por desempleo, así como del reconocimiento y extinción de las prestaciones.

Dichos organismos estatales se encargan también del pago de las prestaciones, que se suelen efectuar a través de depósitos en las cuentas bancarias de los beneficiarios o a través de tarjetas de débito de los mismos, y del control de las prestaciones.

Régimen de obligaciones

Las empresas deben enviar trimestralmente un informe de sus nóminas, ingresar trimestralmente las cotizaciones de la prestación estatal y de la federal y proporcionar documentación e información sobre el empleo y las causas de despido de los solicitantes de la prestación.

Los trabajadores deben buscar activamente empleo, renovar la demanda de empleo semanalmente, mantener un registro de las actuaciones de búsqueda de empleo y comunicarlas semanalmente al organismo de desempleo, y aceptar la colocación adecuada que le ofrezca el servicio de empleo.

Responsabilidad en las prestaciones

La entidad gestora estatal competente no tiene la obligación de pagar las prestaciones por desempleo en los supuestos de incumplimiento de la obligación de cotización por desempleo de la empresa. Aunque la casuística varía entre los diferentes sistemas estatales de desempleo, el hecho de que el trabajador afectado presente pruebas de su empleo durante un proceso de apelación tras serle denegada la prestación, suele dar lugar a la aceptación de la solicitud y a diversas acciones contra la empresa infractora.

Otros sistemas de protección por desempleo

Además del seguro de desempleo sistema UI, existe un sistema exclusivo para los antiguos miembros de las Fuerzas Armadas (Unemployment Compensation for Ex Service members – UCX) que también pueden percibir los antiguos miembros del organismo encargado de la meteorología y oceanografía, otro para los trabajadores de la Administración Federal y otro para los trabajadores ferroviarios. En el primer caso, las prestaciones las afronta directamente cada departamento (Ejército, Marina, Fuerza Aérea), en el segundo la administración corresponde a los estados, pero las prestaciones las pagan la administración federal, y el tercero cuenta con su propia administración y una red de oficinas de gestión.

Asimismo existen dos sistemas de carácter no contributivo. El primero de ellos está disponible para trabajadores que carecen cobertura del sistema del sistema estatal de desempleo y que se han visto afectados por una situación declarada de desastre (Disaster Unemployment Assistance – DUA). Es necesario en este caso que la declaración de zona desastrosa por parte de la administración federal incluya la disponibilidad de la prestación. El segundo es para trabajadores que han agotado la prestación normal y que han perdido el puesto de trabajo como consecuencia de la desaparición de sus empleos por el aumento de las importaciones (Trade Adjustment Assistance – TAA). En este caso, el Departamento de Trabajo debe certificar previamente que la destrucción de sus empleos se debe a motivos cubiertos por la norma.

Finalmente, seis estados cuentan con programas propios para ofrecer cobertura por desempleo, con carácter voluntario, a los trabajadores autónomos.

FINLANDIA

EMPRESAS METALÚRGICAS FUNDAN “BANCO LABORAL” COMO ALTERNATIVA A LOS DESPIDOS¹²

Unas empresas metalúrgicas finlandesas en la parte oriental del país han fundado un “banco laboral”, que ha demostrado ser un gran éxito. El “banco de trabajo” permite a las empresas que puedan “pedir prestado” empleados de otras empresas, si no hay suficiente trabajo disponible en su lugar de trabajo.

Un sector industrial en Finlandia ha tenido un éxito, al poder evitar los despidos aparentemente inevitables, que barren el país en medio de una economía que está empeorando. Varias empresas de la industria metalúrgica han puesto sus recursos comunes de personal en un “banco laboral” que permite a las empresas que no tienen suficiente trabajo para sus empleados a “que sean contratados” por otras empresas temporalmente.

Normet es una empresa multinacional especializada en minería subterránea y construcción de túneles. Su rama finlandesa se encuentra en la ciudad oriental de *Iisalmi*. Cuando la situación laboral de *Normet* se ralentizó, el trabajador de montaje, D. *Tapio Kainulainen*, decidió reubicarse temporalmente a una hora al norte de *Kajaani* para trabajar. A través del “banco laboral”, Kainulainen “se transfirió” del fabricante de equipos de minería *Normet* a la compañía de fabricación de trenes *Transtech*.

El contrato de trabajo y el salario se mantienen

El intercambio es posible a través de un “banco laboral” establecido entre doce empresas metalúrgicas.

El concepto es simple: si no hay suficiente trabajo en una empresa y hay trabajo por hacer en otra, los miembros de los “bancos laborales” pueden “prestarse los trabajadores de sus empresas” entre sí.

“Pensábamos que si la necesidad de mano de obra no se nivelara dentro de nuestras empresas, podríamos hacer una rotación de nuestros trabajadores entre las empresas que son miembros. De esta manera podremos asegurar que mantenemos nuestra fuerza de trabajo de alta calidad”, dice el Gerente de Producción de *Normet* en Finlandia, D. *Heikki Ojala*.

Los trabajadores pueden irse a trabajar en otra empresa durante un tiempo, pero su contrato de trabajo y el salario siguen siendo los mismos. Los trabajadores pueden tener costes adicionales para un viaje más largo, pero en el caso de la empresa *Transtech*, se proporcionan transportes extras con autobús.

- “Tengo un viaje de 120 kilómetros a *Kajaani*, pero viajar en microbús significa que puedo descansar en el camino. Tomó un poco de tiempo para adaptarse a despertarse tan temprano, pero me he acostumbrado. Es divertido probar nuevo tipos de trabajo”, dice D. Kainulainen.

“Una buena alternativa a los despidos”

Casi 30 trabajadores de la empresa *Normet* han sido “prestados” a otras empresas este año y el Gerente de Producción, D. *Heikki Ojala*, dice que no han tenido problemas para reclutar

¹²Fuente: YLE News-*Uutiset*.

a trabajadores interesados. No hay planes para expandir el programa por el momento, pero el modelo ha despertado interés en el norte de *Karelia*. Todos los miembros actuales del banco laboral se encuentran en el norte de *Savo*, con la excepción de la empresa en *Kajaani*.

- “Las empresas locales han estado ansiosas por unirse. Es una gran alternativa, especialmente si su negocio está en baja y la firma de otro modo se vería obligada a reducir el personal o a imponer despidos”, dice D. *Heikki Ojala*.

Los trabajadores se sienten felices, porque tienen la oportunidad de aprender cosas nuevas, y se sienten muy satisfechos con esta solución.¹³

LAS TASAS DE DESEMPLEO NO OFICIALES DE FINLANDIA ESCONDEN PROBLEMAS MÁS PROFUNDOS¹⁴

La tasa oficial de desempleo es del 7,4%, pero incluyendo todos los que caen afuera de las estadísticas empujaría la tasa hasta el 19,1 %.

Las Tasas de Desempleo de Finlandia:

Tasa oficial de desempleo:	7,4%
+ Aquellos que no buscan trabajo:	12,3%
+ Los que no están disponibles para empezar a trabajar de inmediato	15,9%
+ Los “subempleados”	19,1%

”Hay tres tipos de mentiras: Mentiras, malditas mentiras y estadísticas”. Esta cita, que se le atribuye al Primer Ministro del Reino Unido del siglo 19, *Benjamin Disraeli*, advierte sobre el uso de estadísticas para probar un punto. La amonestación de *Disraeli* puede ser especialmente relevante cuando se trata de la tasa de desempleo de Finlandia.

D. *Markus Lahtinen*, director de investigación del Instituto de Investigación Económica *Pallervo*¹⁵, advirtió en la emisora YLE nacional que en Finlandia había muchas personas que no tienen empleo y que caen fuera de las estadísticas oficiales.

“Es un problema grave porque, de lo contrario, esa gente no serían “parados ocultos”, sino solicitantes de empleo parados, y la tasa de empleo sería alrededor del 12%. Esa es una cifra totalmente diferente de la del 7,4% recogida por las Estadísticas de Finlandia”, YLE le citó a D. *Lahtinen*.

Desempleo oculto

Oficialmente, una persona tiene que cumplir con tres requisitos para ser clasificada como desempleada:

- No debe ser un empleado, ni un trabajador por cuenta propia.

¹³YLENews-Uutiset. 11.10.2014.

http://yle.fi/uutiset/metalworking_firms_found_labour_bank_as_alternative_to_layoffs/7523682

¹⁴ Fuente: Helsinki Times.

Fuentes: YLE News-Uutiset, Helsinki Times, *Trade Union News from Finland*.

¹⁵ Pallervo Economic Research Institute. www.ptt.fi

- Debe haber estado buscando empleo activamente durante las últimas cuatro semanas.
- Por último, debe estar disponible para trabajar dentro de dos semanas.

Si alguno de estos criterios no se cumple, la persona no se considera desempleada.

Una amplia categoría de personas que no se reflejan en las estadísticas oficiales son aquellas que no están buscando empleo activamente. Las Estadísticas de Finlandia denominan esto “desempleo oculto” y explican que el mercado laboral es tan débil que la gente no se anima a tratar de encontrar puestos de trabajo. Aunque la desesperación por no encontrar un trabajo podría ser la razón principal para que las personas renuncien a la búsqueda de empleo, las Estadísticas de Finlandia también citan estudios, cuidado de niños y mala salud.

En este momento hay 149.000 personas en “desempleo oculto”, lo que supone una subida del 28% desde el año pasado. Esto es un número muy alto, ya que el número total de personas oficialmente paradas se sitúa en 197.000. Si se realizara una suma de estas cifras con las cifras oficiales, se empujaría la tasa de desempleo de Finlandia al 12,3%, tal cual como lo había afirmado D. Markus Lahtinen del Instituto de Investigación Económica *Pallervo*.

Según las estadísticas de Eurostat, un 5,1% de la fuerza laboral finlandesa está en la categoría de desempleados, pero no en busca de un empleo. La tasa media en la zona euro es del 4,4%.

Además, esta tasa de “desempleo oculto” está creciendo más rápido en Finlandia que en cualquier otro país de la zona del euro, además de Italia.¹⁶

¹⁶ Helsinki Times. 01.10.2014. <http://www.helsinkitimes.fi/business/12222-finland-s-official-unemployment-rate-hides-deeper-problems-2.html>

FRANCIA

CONTRATO DE GENERACIÓN: CONDICIONES Y MODALIDADES¹⁷

Año y medio después de la adopción de la ley n ° 2013-185, de 1 de marzo de 2013, que lo instituyó, el contrato de generación conoce resultados moderados. Aunque en las grandes empresas y grupos, la aplicación del dispositivo se generaliza, en las empresas de talla más pequeña, es más laborioso; a mediados de julio 2014, solamente se habían registrado 29.000 peticiones de bonificación desde el lanzamiento del dispositivo. Lo que está lejos del objetivo inicial de 75.000 peticiones en 2013 y 500.000 en cinco años. Para dar un nuevo empuje al dispositivo, varias de sus modalidades han sido revisadas en el ámbito de la ley relativa a la formación de 5 de marzo de 2014, con, por un lado, flexibilidad de las condiciones de concesión de la ayuda, y por otro, la extensión del sistema de sanciones.

Un dispositivo con geometría variable

El contrato de generación es aplicable en las empresas de derecho privado, así como en los establecimientos públicos de carácter industrial y comercial (Epic), según modalidades que varían con arreglo a la plantilla de la empresa.

Es importante señalar:

Los efectivos son determinados el 31 de diciembre en todos los establecimientos, de acuerdo con la media, en el transcurso del año civil, del número de trabajadores en plantilla determinado mensualmente. Para la determinación de la plantilla del mes se tienen en cuenta los trabajadores titulares de un contrato de trabajo el último día de cada mes, incluidos los trabajadores ausentes, conforme a las disposiciones de los artículos L 1111-2, L.1111-3 y L.1251-54, del Código de Trabajo. En el caso de una empresa creada en el transcurso del año, el número de trabajadores se aprecia en la fecha de su creación; en el año siguiente, se apreciará con arreglo a la media de los trabajadores con que cuente dicha empresa en cada uno de los meses de existencia, el primer año (Código de Trabajo, artículo R. 5121-26).

Empresas con más de 300 trabajadores: obligación y sanción

Las empresas que empleen por lo menos a 300 trabajadores y las que pertenezcan a un grupo cuya plantilla integre por lo menos a 300 trabajadores (también las Epic, cuya plantilla cuenta, por lo menos, con 300 trabajadores), tienen la obligación de estar cubiertas por un acuerdo colectivo de empresa o de grupo, relativo al contrato de generación. A falta de acuerdo colectivo, justificado mediante un acta donde conste el desacuerdo, en las empresas provistas de un delegado sindical, la empresa está obligada a elaborar un plan de acción cuyo objetivo será el mismo que el acuerdo.

De conformidad con las exigencias legales, cuando la empresa no esté cubierta por un acuerdo o un plan de acción relativo al contrato de generación, se le aplicará una sanción (Código de Trabajo, artículo L. 5121-9).

Contrariamente a las empresas más pequeñas, los establecimientos cubiertos por un acuerdo colectivo o un plan de acción de acuerdo con las exigencias legales, no se benefician de ninguna bonificación financiera.

¹⁷ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN, Le Dossier Juridique n° 16658, de 29 de agosto 2014
[Actualidad Internacional Sociolaboral n° 183](#)

A este respecto, se señala:

Inicialmente, estas disposiciones debían aplicarse a partir del 1 de septiembre de 2013, pero por correo del 12 de septiembre de 2013, el ministro de Trabajo indicó a sus servicios que debían de conceder a las empresas un plazo de varias semanas más allá de esta fecha límite. El 29 de enero de 2014, les envió de nuevo otra carta invitándoles a “acompañar a las empresas cuando iniciasen la negociación de su acuerdo”. Por el contrario, esta última carta emplazaba a las empresas atrasadas o recalcitrantes, a aplicar la normativa so pena de sanción.

Empresas con 50 a menos de 300 trabajadores: obligación combinada con una sanción, y una incitación mediante la concesión de una bonificación

Inicialmente, las empresas que empleaban de 50 hasta menos de 300 trabajadores (o que pertenecían a un grupo cuya nómina comprende de 50 a menos de 300 trabajadores), no estaban obligadas a formalizar ningún acuerdo o plan de acción relativo al contrato de generación, ni eran pasibles de sanción alguna si no negociaban en la materia. Eran solamente incitadas a hacerlo mediante la concesión de una bonificación financiera por parte del Estado, concedida bajo reserva de:

- Estar cubiertas por un acuerdo colectivo, de empresa o de grupo, relativo al contrato de generación.
- A falta de acuerdo colectivo, de haber elaborado un plan de acción relativo al contrato de generación.
- A falta de acuerdo colectivo o plan de acción, estar cubiertas por un acuerdo sectorial extendido, relativo al contrato de generación. o cuando no estén cubiertas por un acuerdo sectorial extendido formalizado en las condiciones previstas por los artículos L.5121-10 y L. 5121-11.

Como contrapartida a este endurecimiento del dispositivo, y siempre en aplicación de la ley de 5 de marzo de 2014, estas empresas se benefician, a partir de ahora, de la bonificación vinculada al contrato de generación en las mismas condiciones que las empresas con menos de 50 trabajadores: en efecto, pueden solicitarla en el momento en que contratan a un joven y mantienen en el empleo o contratan a un trabajador senior, y esto, independientemente de la existencia o no de un acuerdo colectivo o plan de acción sobre el contrato de generación.

Por ello, se señala:

La entrada en vigor de la sanción se llevará a cabo en una fecha que será establecida por decreto, como muy tarde el 31 de marzo de 2015. Por el contrario, las nuevas condiciones de concesión de la bonificación son de aplicación inmediata.

Empresas con menos de 50 trabajadores: ninguna obligación sancionable y acceso directo a la bonificación

Las empresas cuya nómina es inferior a 50 trabajadores -y que no pertenecen a un grupo que emplee a 50 trabajadores como mínimo- no están obligadas ni incitadas a formalizar un acuerdo de empresa o a elaborar un plan de acción relativo al contrato de generación (Código de Trabajo, artículo L.5121-8). En efecto, éstas pueden beneficiarse de la ayuda del Estado desde el momento en que reúnen los requisitos legales y de normativa relativos a la contratación y al mantenimiento en el empleo de trabajadores jóvenes y trabajadores mayores.

Modalidades de los acuerdos y los planes de acción

Las empresas que cuentan con menos de 300 trabajadores están exentas de la negociación de un acuerdo colectivo o plan de acción vinculado al contrato de generación, si están cubiertas por un acuerdo sectorial extendido en esta materia. No obstante, aunque el número de acuerdos sectoriales extendidos aumenta de forma progresiva, muchas empresas no disponen todavía de tales acuerdos.

Por ello, deben iniciar las negociaciones relativas al contrato de generación y, en caso de fracasar, establecer un plan de acción.

En cuanto a las empresas ya dotadas de un acuerdo o plan, éstas deben respetar la normativa en cuanto al seguimiento decretada por los acuerdos o consultar a sus representantes del personal en relación con la aplicación del plan de acción. Además, deben transmitir a la Administración su documento anual de evaluación de la aplicación del acuerdo o el plan de acción, so pena de sanción.

Cabe señalar:

Un modelo de contrato de generación está disponible en la página web dedicada al contrato de generación: <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/presentation,2238/>

Diagnóstico previo

El contrato de generación es el momento de realizar un diagnóstico de los recursos humanos, orientado hacia la situación de los jóvenes y los seniores, y sobre los conocimientos y competencias clave en la empresa.

- Realización y entrega

Previamente a la negociación del acuerdo de empresa, de grupo o sectorial debe realizarse un diagnóstico relativo al contrato de generación (Código de Trabajo, artículo L.5121-10) o a la elaboración de un plan de acción (Código de Trabajo, artículo L.5121-12).

Este diagnóstico se adjunta luego al acuerdo o al plan de acción en el momento de su entrega a la Administración.

Se señala que:

Las empresas que cuentan con 50 a menos de 300 trabajadores y que están cubiertas por un acuerdo sectorial no tienen la obligación de transmitir un diagnóstico a la Administración; por otra parte, desde la entrada en vigor de la ley de 5 de marzo de 2014, éstas pueden beneficiarse de la bonificación sin tener que adjuntar a su solicitud tal diagnóstico.

- Contenido del diagnóstico

El diagnóstico previo contiene elementos relativos a:

- La pirámide de edades;
- Las características de los jóvenes y los trabajadores mayores, así como la evolución de sus puestos de trabajo respectivos en la empresa, grupo o sector, disponibles los tres últimos años;
- Las previsiones en materia de jubilación;
- Las perspectivas en materia de contratación;

- Las competencias cuya preservación se considera esencial para la empresa, grupo o sector, denominadas “competencias clave”;
- Las condiciones de trabajo de los trabajadores mayores y las situaciones de penosidad, tales y como están identificadas, en su caso, en los acuerdos o planes de acción a favor de la prevención de la penosidad, si éstos existen.

El diagnóstico se apoya en el efectuado con ocasión de las negociaciones sectoriales trienales (Código de Trabajo, artículo. L. 2241-3) y las negociaciones anuales de empresa (Código de Trabajo, artículo. L. 2244-5), para determinar los objetivos y medidas relativos a la igualdad profesional entre mujeres y hombres. También se apoya en el balance de las medidas tomadas en el marco de los acuerdos o planes de acción relativos a la gestión preventiva de los empleos y las habilidades (GPEC), cuando éstos existen. En este ámbito, el diagnóstico debe permitir identificar, principalmente, los oficios en los que la proporción de mujeres y de hombres está desequilibrada. Por otro lado, el diagnóstico debe estimar la aplicación de los compromisos tomados anteriormente por la empresa, el grupo o el sector relativos al empleo de los trabajadores mayores (Código de Trabajo, artículo L. 2241-3).

Duración y contenido de los acuerdos

El acuerdo de empresa, grupo o sector se aplica por una duración máxima de tres años y contiene:

- Compromisos a favor de la inserción duradera de los jóvenes en el empleo, el empleo de los trabajadores mayores y la transmisión de los conocimientos y habilidades, con objetivos y, en su caso, indicadores cifrados;
- Calendario de las previsiones de la aplicación y las modalidades de seguimiento, y evaluación de la realización de los compromisos;
- Modalidades de publicidad del acuerdo.
- (Código de Trabajo, artículo L.5121-11).

- Grupos a los que están destinados

Es el acuerdo el que define los grupos de jóvenes y seniores que se beneficiarán de las medidas previstas en el mismo. Así, debe determinar los tramos de edad de los jóvenes y de los trabajadores mayores afectados por los compromisos contraídos por la empresa (Código de Trabajo, artículo R.5124-28, 1º).

- Compromisos a favor de la inserción duradera de los jóvenes en el empleo

Con el fin de favorecer la inserción duradera de los jóvenes, los acuerdos deben contener los elementos siguientes:

- Objetivos cifrados de la empresa, grupo o sector, en materia de contratación de jóvenes con contrato de duración indefinida (CDI);
- Modalidades de integración, formación y acompañamiento de los jóvenes en la empresa, que incluyan, como mínimo, la puesta en marcha de un proceso de acogida en la empresa, la designación de un referente (persona a la que el joven podrá dirigirse, dentro de la empresa, en caso de necesidad), la descripción de las funciones de éste y, eventualmente, la organización de su carga de trabajo;
- Modalidades de celebración de una entrevista de seguimiento entre el joven, su responsable jerárquico y su referente, en la que se trate, en particular, la evaluación del dominio de las habilidades del joven;

- Perspectivas de desarrollo de la alternancia y condiciones de realización de cursillos de perfeccionamiento, así como modalidades de acogida de los “alternantes” y los cursillistas;
- En su caso, movilización de los instrumentos existentes en la empresa que permitan eliminar los obstáculos materiales para el acceso al empleo, tales como las dificultades de transporte o el cuidado de niños.

- Compromisos a favor del empleo de los trabajadores mayores

Con el fin de favorecer la contratación y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores, los acuerdos relativos al contrato de generación deben incluir (Código de Trabajo, artículo R. 5121-28, 3 °):

- Objetivos de la empresa, grupo o sector, cifrados, en materia de contratación y de mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores; -
- Medidas destinadas a favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de la penosidad, principalmente en lo que se refiere a la adaptación y la organización del puesto de trabajo;
- Acciones pertinentes en por lo menos dos de los cinco ámbitos siguientes: la contratación de trabajadores mayores en la empresa, grupo o sector; la anticipación de las evoluciones profesionales y la gestión de las edades; la organización de la cooperación intergeneracional; el desarrollo de las competencias y las cualificaciones, así como el acceso a la formación; la ordenación del final de la trayectoria profesional y la transición entre periodo de actividad y jubilación.

- Acciones a favor de la transmisión de los conocimientos y las competencias

El acuerdo define acciones que permiten la transmisión de los conocimientos y las competencias a los jóvenes. Por el contrario, también puede especificar las modalidades de transmisión de las competencias a los trabajadores mayores. Vela por garantizar la transmisión de las competencias y los conocimientos técnicos más sensibles de la empresa, apoyándose en “las competencias clave” identificadas en el diagnóstico (Código de Trabajo, artículo R.5121-28,04°). Las modalidades de transmisión de las competencias previstas en el acuerdo colectivo o el plan de acción pueden incluir, principalmente:

- La creación de binomios de intercambio de competencias entre trabajadores experimentados y jóvenes que han desarrollado una primera experiencia profesional en la empresa;
- La organización de la diversidad de las edades en el seno de los equipos de trabajo.

- Objetivos de igualdad profesional y de lucha contra la discriminación

El acuerdo también debe garantizar la realización de los objetivos de igualdad profesional entre hombres y mujeres en la empresa, de empleos mixtos, de igualdad de acceso al empleo en el marco de la lucha contra la discriminación en el momento de la contratación y durante el desarrollo de la carrera, apoyándose en los compromisos contraídos por la empresa en el ámbito de los acuerdos o planes de acción en materia de igualdad mujeres-hombres (Código de Trabajo, artículos L.2242-5 y L.2242-5-1).

- Ayuda a las Pymes

Los acuerdos sectoriales relativos al contrato de generación deben incluir compromisos tendentes a ayudar a las Pymes a implementar la gestión activa de la edad (Código de trabajo, artículo L.5121-11).

- Calendario y publicidad

Finalmente, el acuerdo de empresa, de grupo o sectorial debe establecer el calendario previsional de la implementación de los compromisos contraídos por la empresa, así como las modalidades de seguimiento y evaluación de su realización. Además, debe definir las modalidades de publicidad del acuerdo, principalmente en lo que se refiere a los trabajadores afectados por su ámbito (Código de Trabajo, artículo L.5121-11).

Modalidades de los planes de acción

- Condiciones de implementación

El plan de acción puede ser puesto en marcha, a falta de acuerdo colectivo relativo al contrato de generación, en las empresas desprovistas de delegado sindical, en las que sí poseen delegado sindical cuando la negociación ha fracasado, o en aquellas en las que se ha iniciado la negociación con otros representantes del personal pero no han conducido a nada (Código de Trabajo, artículo L. 2232-21).

Cuando el plan de acción es la continuación de una negociación que ha fracasado, se debe establecer un acta donde conste el desacuerdo, firmado por la empresa y los delegados sindicales (o en su defecto, los representantes del personal con los que se realizó la negociación). Esta acta deberá mencionar el número y las fechas de las reuniones celebradas, los puntos de desacuerdo así como las propuestas respectivas de las partes.

- Contenido y duración

Al igual que el acuerdo colectivo relativo al contrato de generación, el plan de acción se aplica por una duración máxima de tres años. Comporta los mismos elementos que el acuerdo (ver aquí arriba) y lleva adjunto el diagnóstico previo (Código de Trabajo, artículo L.5121-12, párrafos 1 y 2).

- Consulta y seguimiento

La empresa debe someter el plan de acción al dictamen del Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal, si existiesen (Código de Trabajo, artículo L.5121-12, párrafo 3). Este dictamen se adjuntará al plan de acción (con el acta donde conste el desacuerdo en las empresas desprovistas de delegados del personal), cuando se deposite en la Dirección regional de Empresas, Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo (Direccte - ver más abajo).

Cada año, el empresario debe consultar al Comité de Empresa, o en su defecto a los delegados del personal, si existen, en relación con la implementación del plan de acción y la realización de los objetivos establecidos (Código de Trabajo, artículo L. 5121-12, último párrafo).

Control de conformidad

Por lo que se refiere a los acuerdos sectoriales, su conformidad y la del diagnóstico previo adjunto es examinada por el ministerio de Trabajo con ocasión de su extensión.

Los acuerdos de empresa, grupo, planes de acción y diagnóstico anexo, la Dirección tiene por misión controlar su conformidad con las exigencias legales. Este control se efectúa en un plazo de seis semanas en el caso de un acuerdo, y de seis si se trata de un plan de acción, a partir de la fecha de entrega de la totalidad de los documentos exigidos (Código de Trabajo, artículo R. 5121-32).

A falta de notificación de una decisión de conformidad dentro de los plazos, se aplicará una sanción a las empresas con al menos 300 trabajadores. Un proyecto de decreto prevé la misma sanción en las empresas que cuentan con 50 a 299 trabajadores.

Cabe señalar:

Según la exposición de motivos del proyecto de ley por el que se crea el contrato de generación, los servicios del ministerio de Trabajo deberán estar particularmente atentos a la ambición real y al contenido de los acuerdos y planes de acción.

Modalidades y condiciones de la ayuda

La ley de 1 de marzo 2013 creó una ayuda del Estado para incitar a las empresas con menos de 300 trabajadores a que contraten a jóvenes y mantengan en el empleo o contraten a trabajadores mayores.

Desde la intervención de la ley relativa a la formación, de 5 de marzo de 2014, la ayuda está sometida a las mismas condiciones y modalidades en las empresas con 50 a 299 trabajadores

(Código de Trabajo, artículo L.5121-8) y en las que cuentan con menos de 50 trabajadores (Código de Trabajo, artículo L. 5121-7).

Condiciones de concesión de la ayuda

La ayuda se concede por cada binomio de trabajadores, constituido por la contratación de un joven y el mantenimiento en el empleo de un trabajador mayor, que cumplan las condiciones acumulativas (Código de Trabajo, artículo L.5121-17). La ayuda se concederá siempre y cuando el joven y el senior trabajen en la empresa.

- Contratación de un joven con contrato de duración indefinida (CDI)

Para beneficiarse de la ayuda, la empresa debe contratar con un CDI a un joven menor de 26 años o con menos de 30, reconocido como trabajador discapacitado. Estas condiciones de edad deben apreciarse el primer día de la ejecución del contrato del joven (Código de Trabajo, artículo R. 5121-41). En principio, el empleo debe ser con jornada completa, pero cuando la trayectoria o la situación del joven lo justifiquen, si éste acepta, podrá ser empleado a tiempo parcial siempre y cuando la duración de la jornada semanal de trabajo no sea inferior a 4/5 de la jornada normal.

Además, la empresa debe mantener en el empleo al joven todo el tiempo que dure la ayuda.

De forma derogatoria, la ley de 1 de marzo 2013 prevé que la ayuda pueda ser concedida a las empresas que contraten a un joven con un CDI al término de un CDD, de un contrato de aprendizaje o de un contrato de profesionalización, formalizado con él antes de cumplir los 26 años, o antes de los 30 cuando se trata de un joven reconocido como discapacitado, y antes de la fecha de la promulgación de la ley, o sea, antes del 1 de marzo 2013.

Cabe señalar:

Un proyecto de decreto prevé la posibilidad de contratar al joven con un CDI de aprendizaje.

- El mantenimiento en el empleo de un senior

Durante la contratación del joven, la empresa debe mantener en el empleo, con CDI, a un trabajador mayor, mientras cobre la ayuda o hasta la jubilación de éste (Código de Trabajo, artículo L. 5121-17).

Por "senior" hay que entender:

- Trabajador de por lo menos de 57 años edad;
- Trabajador de por lo menos de 55 años de edad en el momento de su contratación;
- Trabajador de por lo menos de 55 años de edad reconocido como trabajador discapacitado.

La solicitud de ayuda no debe haber sido efectuada con ocasión de la contratación de un senior. El senior puede encontrarse ya trabajando en el momento de la solicitud. La empresa puede beneficiarse, a título de contrato de generación, de tantas ayudas como trabajadores mayores cuente, desde el momento que contrata a un número equivalente de jóvenes con CDI.

Se señala que:

La ley no prevé una modalidad particular propia, que garantice una transmisión cualquiera de los conocimientos y de las competencias. El Gobierno ha especificado que esta transmisión no es forzosamente garantizada por el trabajador senior designado en el marco del binomio. Así los binomios no tienen obligatoriamente la misma actividad en la empresa y no están necesariamente en contacto.

- Caso de transmisión de empresas

Desde la ley de 5 de marzo 2014, en las empresas con menos de 50 trabajadores la ayuda también puede ser abonada cuando el empresario, de por lo menos de 57 años de edad, contrate a un joven con menos de 30, con la perspectiva de transmitirle su empresa (Código de Trabajo, artículo L. 5121-18).

Es de subrayar que en caso de jubilación del empresario en los seis meses que siguen el primer día de ejecución del CDI del joven, la ayuda será interrumpida en su totalidad. Cuando la jubilación del empresario intervenga más allá de este plazo de seis meses, la ayuda será mantenida (Código de Trabajo, artículo R. 5121-46, párrafo 6).

- Otras condiciones

La ayuda no podrá ser concedida cuando la empresa haya procedido, en los seis meses que preceden la contratación del joven, a un despido por causas económicas en puestos de trabajo ocupados por trabajadores con la categoría profesional para la cual está prevista la contratación. También queda excluida cuando el empresario proceda, en los mismos seis meses, a una rescisión del contrato convencional homologada o a un despido por distintos motivos a una falta grave, muy grave o por inaptitud para el puesto de trabajo para el que se ha previsto la contratación (Código de Trabajo, artículo L. 5121-71).

La ayuda tampoco se concede a las empresas que no están al día en sus obligaciones respecto de los organismos de recaudación de las cotizaciones y contribuciones de Seguridad Social o seguro de desempleo (declaración y pago de cuotas). Se considera que la empresa ha actualizado su situación cuando ha suscrito y respeta un plan de liquidación de su pasivo.

Esta ayuda no se puede acumular con otras ayudas para la inserción, el acceso o el retorno al empleo, financiadas por el Estado, con excepción del contrato de profesionalización (Código de Trabajo, artículo R.5121-43).

Abono de la ayuda

- Cuantía y duración del pago

La empresa se beneficia de la ayuda durante tres años a partir del primer día de ejecución del CDI del joven. La cuantía de la ayuda es de 4 000 euros anuales: 2 000 euros a título de contratación del joven y otros 2 000 por el mantenimiento en el empleo del trabajador mayor, es decir, en total,

12.000 euros en tres años (Código de Trabajo, artículo D. 5121-42). Este importe se calcula, llegado el caso, a "prorrata" de la jornada semanal del trabajo del joven y del senior que den derecho a la misma, cuando esta jornada sea inferior a la jornada completa (Código de Trabajo, artículo L. 5121-21). Además, se prorroga en caso de contratación o de marcha de la empresa del joven o del senior, en el transcurso del trimestre, con arreglo al tiempo de contrato ejecutado o de su presencia en la empresa (Código de Trabajo, artículo R.5121-42).

Se señala que:

Con el fin de reforzar el carácter de apoyo inicial de la ayuda para el contrato de generación, el Gobierno anunció que, en ciertos casos, su importe sería duplicado. Un proyecto de decreto, examinado por el Consejo nacional del Empleo el 16 de julio y en espera de su publicación, prevé las modalidades de esta duplicación de la ayuda. La ayuda podrá ser aumentada de 4 000 euros a 8 000 anuales, o sea un total de 24 000 euros en tres años, siempre y cuando la empresa justifique la contratación de un senior de 55 años o más, en los 6 meses como mínimo que preceden el primer día del contrato de trabajo del joven.

- Solicitud de la ayuda y actualización de la misma

La empresa deposita la solicitud de la ayuda en los servicios públicos de empleo, *Pôle emploi*, en los tres meses que siguen el día del inicio del CDI por el joven (Código de Trabajo, artículo R.5121-45). Ésta es abonada trimestralmente. Al término de cada trimestre civil siguiente al de su solicitud inicial, la empresa envía a *Pôle emploi* una declaración de actualización que permite el cálculo y el abono de la ayuda.

A falta de actualización por parte de la empresa durante dos trimestres consecutivos, la ayuda queda interrumpida en su totalidad (Código de Trabajo, artículo R.5121-47).

La ayuda no se abona cuando su importe trimestral es inferior a 50 euros.

- Información a las instituciones de representación del personal (IRP)

Cuando una ayuda del Estado se destine a el contrato de generación, ésta deberá ser objeto de información al Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal, cuando existan, en el marco del informe anual (Código de Trabajo, artículos L.5121-20 y L.2323-47).

Condiciones de mantenimiento de la ayuda

Tanto la ley como el decreto prevén varios casos de interrupción temporal o definitiva del pago de la ayuda bajo control de *Pôle emploi*.

- Mantenimiento de la plantilla de trabajadores mayores

La ley prevé una condición vinculada al mantenimiento en el empleo de la totalidad de los *seniores* de la empresa.

El despido por un motivo distinto al de la falta grave o muy grave, o la inaptitud de un trabajador mayor de 57 años de edad, o con 55 años o más reconocido discapacitado, provocará la pérdida de la ayuda asociada a un binomio (trabajador joven + trabajador mayor) (Código de Trabajo, artículo L. 5121-17).

La empresa pierde el beneficio de la última ayuda concedida a título de contrato de generación a partir del trimestre en el transcurso del cual interviene la marcha del trabajador mayor (Código de Trabajo, artículo R. 5121-46). La empresa puede conservar el beneficio de las ayudas concedidas anteriormente y vinculadas al contrato de generación.

- Interrupción del pago vinculada a la rescisión del contrato de trabajo de uno de los miembros del binomio

El pago de la ayuda queda interrumpido en su totalidad en caso de:

- Rescisión del CDI del joven contratado en el marco de un contrato de generación;
- Rescisión del contrato de trabajo del trabajador mayor durante los seis meses siguientes al primer día de la ejecución del CDI del joven, cualquiera que sea el motivo de ruptura.
Sin embargo, si el motivo de la ruptura es la marcha por jubilación, despido por falta grave o muy grave, inaptitud física o defunción, la ayuda será mantenida en su totalidad todo el trimestre civil concernido, cuando el trabajador es sustituido en los tres meses que siguen la rescisión de su contrato, por otro trabajador mayor;
- Pasados los seis meses de contratación del joven, en caso de despido del trabajador mayor por causa distinta a falta grave o muy grave, inaptitud o ruptura convencional (Código de Trabajo, artículo R. 5121-46).

- Interrupción del pago de la ayuda por reducción excesiva de la jornada de trabajo

El pago de la ayuda es interrumpido en su totalidad, en caso de reducción de la jornada semanal de trabajo del joven contratado con un CDI por debajo de 4/5 de la jornada colectiva de trabajo de la empresa, en el transcurso del trimestre. La interrupción entra en vigor a partir de la fecha en la que se aplique esta reducción (Código de Trabajo, artículos R. 5121-46 y R. 5121-47, párrafo 5).

- Suspensión de la ayuda como consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo

Cuando el contrato de trabajo del joven o del trabajador mayor se suspenda por lo menos durante 30 días consecutivos en el transcurso del trimestre civil, sin que se mantenga la remuneración del trabajador, la ayuda correspondiente a dicho trimestre civil –parte del trabajador cuyo contrato de trabajo se ha suspendido- no será abonada (Código de Trabajo, artículo R. 5121-48).

Es decir, si el contrato del joven se suspende sin conservación de su salario durante al menos un mes en el transcurso de un trimestre, la ayuda correspondiente al joven no se abonará ese trimestre, pero sí se mantendrá por el trabajador mayor” senior”.

- Control ejercido por *Pôle emploi*

Pôle emploi controla la exactitud de las declaraciones del beneficiario de la ayuda. Éste deberá mantener a disposición de *Pôle emploi* cualquier documento que permita efectuar este control y debe hacerle llegar la documentación solicitada en el plazo máximo de un mes. La falta de respuesta por parte de la empresa en este plazo, interrumpirá el pago de la ayuda asociada al contrato de generación. Además, *Pôle emploi* podrá recaudar las cantidades indebidamente abonadas a la empresa

Enlace con la gestión preventiva de los empleos y las habilidades (GPEC)

La ley organiza el enlace entre la formalización de acuerdos de gestión preventiva de empleos y habilidades (GPEC), y los acuerdos asociados al contrato de generación.

Adaptación del ámbito de la negociación

Anteriormente, en los sectores y las empresas con al menos 300 trabajadores, la negociación trienal relativa a la GPEC debía referirse, por lo que respecta al empleo de los trabajadores mayores, principalmente, mediante la anticipación de las carreras profesionales y la formación profesional.

La ley de 1 de marzo 2013 sustituye este tema por uno más amplio: el contrato de generación. Esto permite abordar, en el marco de las negociaciones sobre la GPEC, el mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores, el acceso de los jóvenes al empleo y la transmisión de los conocimientos entre las generaciones, basándose en un informe detallado de la situación elaborado en el ámbito del diagnóstico previo.

Los acuerdos de GPEC sectoriales y de empresa así firmados, serán válidos para aplicación de las disposiciones sobre el contrato de generación (Código de Trabajo, artículo L. 2241-4 y L. 2242-19). Es decir, que permitirán que las empresas con al menos 300 trabajadores puedan evitar la sanción. Además, las empresas con 50 a 299 trabajadores, que dependan de un acuerdo de GPEC firmado a nivel sectorial, también podrán pretender cumplir con su obligación legal.

Sin que estén obligadas, estas sociedades podrán concluir, voluntariamente, acuerdos de GPEC, e incluir en ellos las disposiciones relativas al contrato de generación.

Movilización de las ayudas para la GPEC en beneficio del contrato de generación

Las empresas con 300 trabajadores como máximo podrán beneficiarse de un dispositivo de apoyo a la concepción de un plan de GPEC (Código de Trabajo, artículo L.5121-3). Los denominados “convenios de ayuda para el asesoramiento” permiten obtener apoyo por

parte de un consultor externo a la empresa para aplicar la GPEC (Código de Trabajo, artículo D.5121-6).

Dichos convenios dan derecho a la asunción financiera por parte del Estado, que cubrirá, como máximo, el 50% del coste preventivo de la intervención, con un límite de 15 000 euros (Código de Trabajo, artículo D.5121-7).

La ley da acceso a este dispositivo a las empresas con menos de 300 trabajadores para la aplicación del contrato de generación, creando así una “ayuda a la gestión activa de las edades” en la empresa. En este caso, el tipo máximo de la asunción por el Estado es de un 70%.

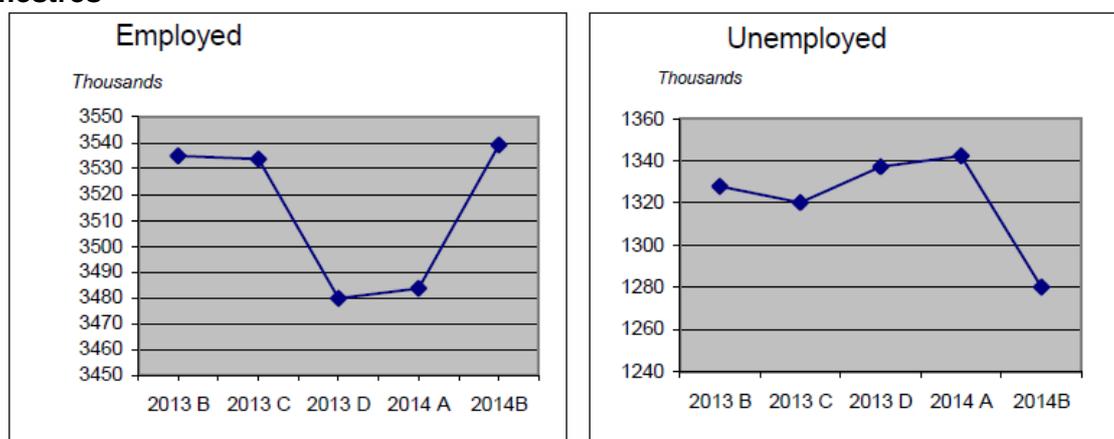
GRECIA

LOS DATOS DE LA SEGUNDA ENCUESTA TRIMESTRAL

Según los datos de la Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT) en el segundo trimestre de 2014, los desempleados fueron 1.280.101, con una tasa de desempleo del 26,6%, con 1,2 puntos menos que en el trimestre anterior (27,8%) y 7 décimas menos que en el II trimestre de 2013, cuando fue del 27,3%.

El número de personas empleadas (3.539.085) ha aumentado tanto respecto al trimestre anterior (+1,6%) como respecto al mismo trimestre de 2013 (+0,1%). En cuanto al número de desempleados, ha disminuido un 4,6% respecto al trimestre anterior y un 3,6% respecto al segundo trimestre del año pasado.

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

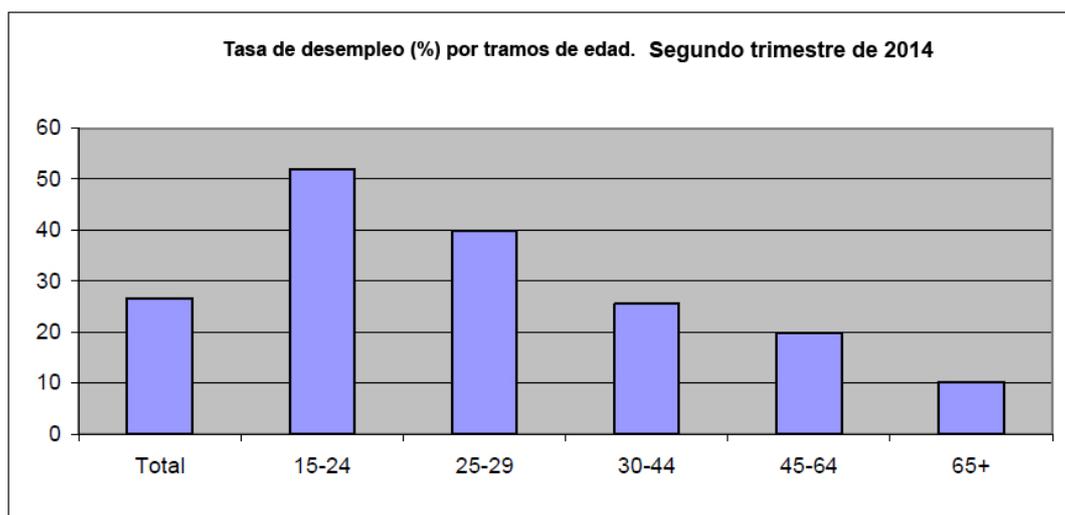


Características del desempleo.-

Por géneros, la tasa de desempleo femenina (30,4%) sigue siendo considerablemente mayor que la masculina (23,5%). Por tramos de edad, el de jóvenes entre 15 y 24 años sigue presentando tasas de desempleo muy altas, aunque vayan disminuyendo: 52,0%, frente al 59,2% del segundo trimestre de 2013 en general; y 57,5% (frente al 64,9% del año pasado) para las mujeres.

Cuadro 1.- Tasa de desempleo por género y tramos de edad. Segundo trimestre 2013 y 2014

Tramos de edad	Segundo trimestre					
	2013			2014		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	24,3	31,2	27,3	23,5	30,4	26,6
15-24	54,5	64,9	59,2	47,1	57,5	52,0
25-29	41,7	47,0	44,1	37,8	42,4	40,0
30-44	21,7	30,2	25,5	22,3	29,5	25,5
45-64	17,6	20,6	18,8	17,8	22,8	19,9
65+	13,0	5,4	10,9	11,1	7,9	10,2

Gráfico 2.- Tasa de desempleo por edades - Segundo trimestre 2014

Considerando el nivel de educación, la tasa de desempleo es mayor entre las personas que no han completado la educación primaria (43,3%) y los que no tienen ningún grado de escolarización (34,8%). Por el contrario, las tasas de desempleo más bajas las tienen los que poseen un título postuniversitario (13,4%), y los licenciados (19,0%).

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

Nivel de educación según la C.I.N.E. ¹	Segundo trimestre					
	2013			2014		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	24,3	31,2	27,3	23,5	30,4	26,6
CINE 5AS, 6 (Doctorado o similar)	12,5	16,8	14,4	11,1	16,1	13,4
CINE 5A (Licenciaturas teóricas)	14,8	20,8	17,9	16,4	21,3	19,0
CINE 5B (Licenciaturas técnicas)	23,4	37,9	30,7	22,3	33,1	27,5
CINE 3 (2º ciclo educ. secundaria)	25,8	35,3	29,6	25,1	35,8	29,5
CINE 2 (1º ciclo educ. secundaria)	30,8	36,5	32,8	30,1	35,4	32,0
CINE 1 (Educación primaria)	27,5	26,4	27,0	25,2	27,7	26,2
No han completado CINE 1	37,5	44,8	39,7	38,8	52,5	43,3
No han ido a la escuela	38,6	51,5	43,6	29,7	44,5	34,8

1) Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

Del total de los desempleados, un 21,4% está buscando trabajo sólo a jornada completa, mientras que el 72,7% preferiblemente a jornada completa, pero aceptaría también el tiempo parcial. El 5,9% de los que buscan trabajo lo buscan a tiempo parcial o indiferentemente a tiempo parcial o jornada completa.

El 4,6% de los desempleados durante el segundo trimestre de 2014 no ha aceptado ofertas de trabajo, por varias razones. Principalmente:

- Puesto de trabajo incómodo (27,9%)
- Retribución no satisfactoria (24,5%)
- Horario de trabajo no conveniente (21,1%)

El porcentaje de los nuevos desempleados, es decir los que entran por primera vez en el mercado de trabajo es 22,8%. Y la tasa de desempleados de larga duración (más de un año en busca de trabajo) es 74,4%.

En cuanto a la nacionalidad, la tasa de paro es mayor entre las personas extranjeras (33,0%) que entre los de nacionalidad griega (26,0%); así como es mayor la tasa de actividad del colectivo inmigrante (73,6%) que la de los griegos (50,5%).

A nivel territorial, sigue habiendo una cierta diferencia entre regiones, pasándose del 17,9% del Egeo Meridional al 29,9% de la Grecia Occidental.

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

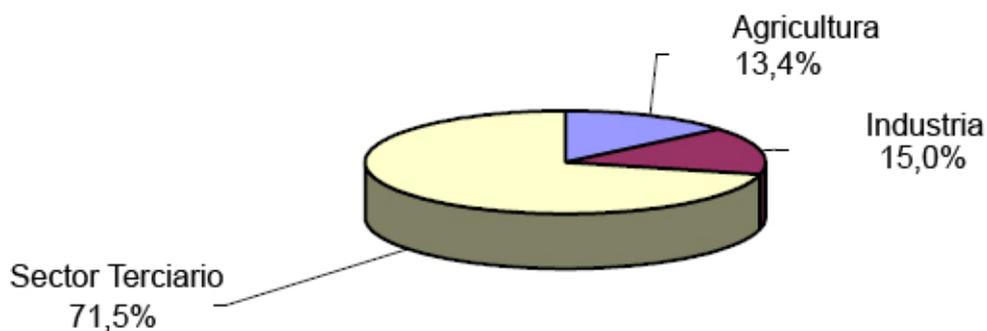
	2º trimestre 2013	2º trimestre 2014
Egeo Meridional	19,8	17,9
Islas Jónicas	16,4	21,1
Egeo Septentrional	22,3	22,7
Creta	24,1	22,8
Peloponeso	21,7	23,6
Macedonia del Este y Tracia	27,3	23,8
Tesalia	25,6	25,1
Grecia Central	27,0	26,8
Macedonia Occidental	32,6	27,3
Ática	28,5	27,4
Epiro	27,2	28,3
Macedonia central	30,3	29,4
Grecia Occidental	28,6	29,9
TOTAL GRECIA	27,3	26,6

Características del empleo

Durante el segundo trimestre de 2014 encontraron trabajo 171.345 personas que estaban desempleadas hacía un año. Durante el mismo período, 50.114 personas inactivas encontraron trabajo. Por el contrario, de las personas que trabajaban hacía un año, 138.438 resultaban desempleadas en el segundo trimestre de 2014 y 76.753 pasaron a ser inactivas en el mismo período. Además, 108.853 personas que eran inactivas hacía un año, en el segundo trimestre de 2014 entraron en el mercado del trabajo como personas en busca de empleo.

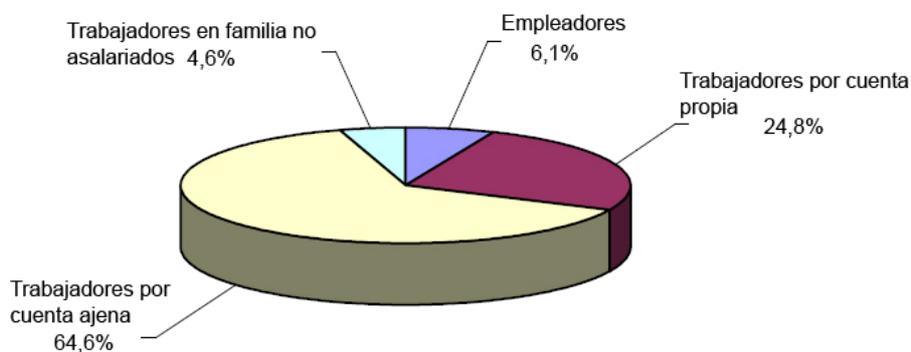
Examinando la evolución del empleo en los distintos sectores de actividad económica, en comparación con el segundo trimestre de 2013, se registró un descenso en un 1,1% en el sector primario (Agricultura); en el secundario (Industria) el empleo bajó un 3,7% y en el Terciario (Servicios) aumentó un 1,2%. La distribución por sectores de actividad económica era la siguiente: agricultura, 13,4%; industria: 15,0%; y terciario: 71,5%.

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



El porcentaje del trabajo a tiempo parcial es el 9,4% del total de los empleados. El 65,7% de quienes eligen el tiempo parcial lo hace porque no encuentra trabajo a jornada completa; mientras que el 5,8% elige el tiempo parcial por otras razones personales o familiares, el 4,6% porque son estudiantes, el 2,5% para cuidar de niños o de adultos dependientes, y el 17,7% por otros motivos. El porcentaje de trabajadores por cuenta ajena asalariados está estimado en un 64,6% del total de personas ocupadas y es mucho más bajo que el correspondiente porcentaje medio de la Unión Europea (83,4%).

DISTRIBUCIÓN PROPORCIONAL DE LOS EMPLEADOS POR CONDICIÓN -II TRIMESTRE 2014



industrial. La duración de los mismos va desde las 23 semanas hasta las 45. Los candidatos pueden presentar sus solicitudes en oficinas de empleo locales. Para poder optar a una de las plazas del programa *Momentum*, hay que permanecer en situación de desempleo durante más de 12 meses y estar percibiendo la prestación o la ayuda por desempleo y en búsqueda activa de trabajo.

La iniciativa *Momentum* forma parte de la campaña *Skills to Work*, puesta en marcha recientemente, que consiste en una herramienta online que proporciona información a los desempleados, sobre trabajo-formación, educación y experiencia laboral en prácticas y respalda a las empresas en la contratación de empleados entre aquellos registrados en el censo de perceptores de la prestación por desempleo (*Live Register*).

Este programa está financiado con 20 millones de euros a través del Fondo Nacional de Formación y es administrado por SOLAS, autoridad para la Formación y el Aprendizaje. El sistema de financiación para los proveedores se valora por los resultados, basando una parte del pago en la fase fundamental del programa e incluyendo resultados de la gestión, progreso y final del proyecto.

ITALIA

LOS DATOS DE AGOSTO

El 30 de septiembre el ISTAT publicó los datos provisionales del mes de agosto. En dicho mes, el número de desempleados, 3.134.000, disminuye un 2,6% (-82.000) a nivel mensual y un 0,9% (-28.000) a nivel interanual.

La tasa de desempleo es del 12,3%, en disminución de 3 décimas de punto a nivel mensual y de una décima respecto a agosto de 2013.

La tasa de desempleo juvenil (15-24), en cambio, sigue aumentando y ha llegado al nuevo récord histórico del 44,2%, un punto más que en julio y 3,6 puntos más que en agosto del año pasado. Los desempleados de este tramo de edad son 710.000.

En el mismo mes, los empleados en total eran 22.380.000, en aumento del 0,1% (+32.000) respecto al mes anterior y sustancialmente invariados respecto al año pasado.

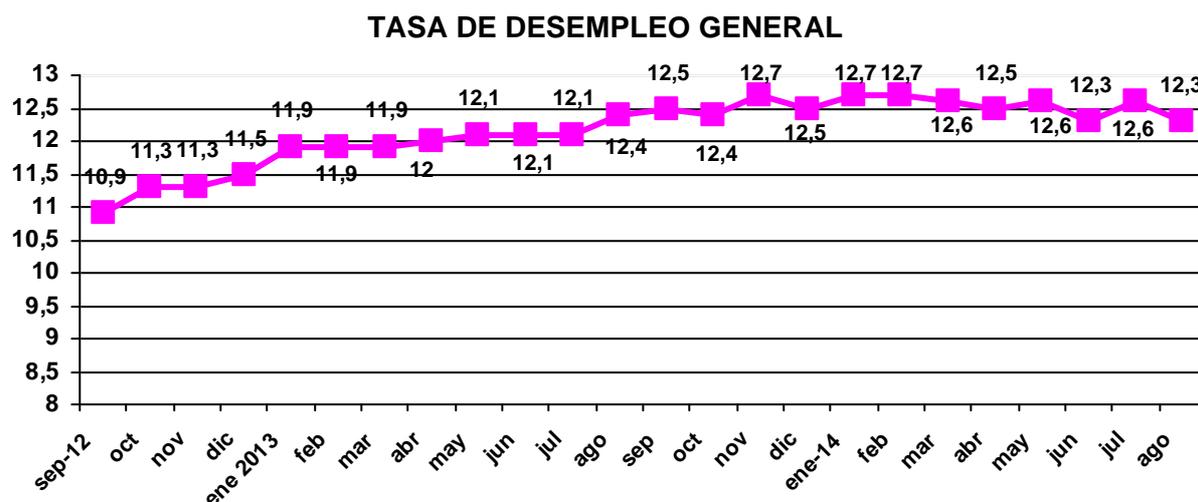
La tasa de empleo es 55,7%, una décima más tanto a nivel mensual como interanual.

Los inactivos entre los 15 y 64 años aumentan un 0,2% respecto al mes anterior y disminuyen un 0,5% respecto a hace doce meses. La tasa de inactividad es 36,4%, y crece una décima respecto a julio, mientras disminuye, también en una décima, respecto a agosto del año pasado.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (Agosto 2014)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	12,3	-0,3	-0,1
Tasa de desempleo juvenil	44,2	+1,0	+3,6
Tasa de empleo	55,7	+0,1	+0,1
Tasa de inactividad	36,4	+0,1	-0,1

Fuente: ISTAT



En cuanto a diferencias entre géneros, en el mes de agosto el desempleo ha disminuido a nivel mensual tanto entre los hombres (-3,5%) como entre las mujeres (-1,4%); mientras que, a nivel interanual el número de desempleados baja entre los hombres (-5,3%) pero aumenta entre las mujeres (+4,7%). La tasa de desempleo masculina es de 11,2%, es decir

4 décimas menos que en julio y 6 décimas menos que en agosto de 2013; la tasa femenina (13,7%) disminuye dos décimas a nivel mensual y aumenta 6 décimas a nivel interanual.

En el empleo se registra un aumento mensual del componente masculino (+0,3%), mientras que disminuye el femenino (-0,1%). También a nivel interanual el empleo ha aumentado entre los hombres (+0,5%) y ha disminuido entre las mujeres, con un -0,8%). La tasa de empleo masculina (65,0%) sube en 3 décimas respecto a julio y en 5 décimas a nivel interanual; mientras que la femenina (46,4%) no presenta variaciones a nivel mensual pero se reduce de 3 décimas a nivel interanual.

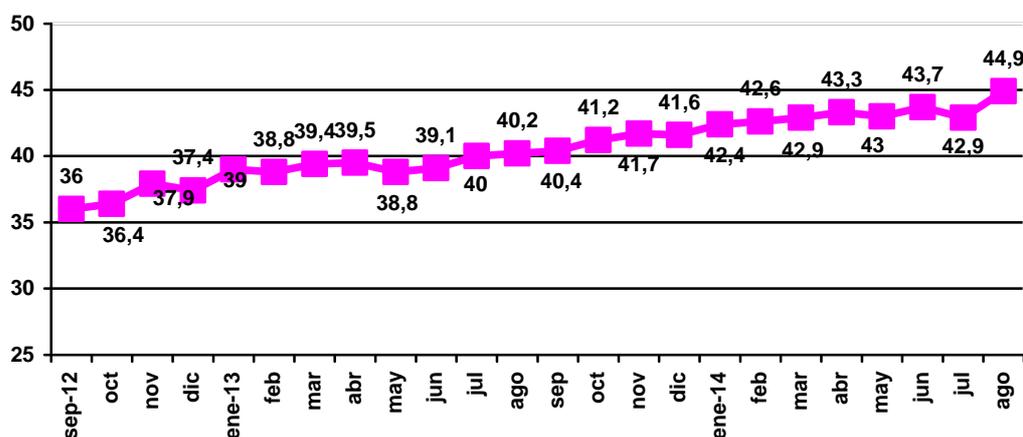
El número de inactivos aumenta a nivel mensual tanto entre los hombres (+0,1%) como entre las mujeres (+0,3%); mientras que disminuye, en ambos componentes a nivel interanual (-0,6% para los hombres y -0,5% para las mujeres).

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

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Empleados	895.000	-33.000	-3,6	-88.000	-9,0
Desempleados	710.000	+ 2.000	+0,3	+37.000	+5,6
Inactivos	4.372.000	+28.000	+0,7	+ 9.000	+0,2

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	44,2	+1,0	+3,6
Tasa de empleo	15,0	-0,5	-1,4
Tasa de inactividad	73,2	+0,5	+0,7

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



Garantía Juvenil en Italia. Seguimiento

Según datos oficiales publicados en el portal de Garantía Juvenil italiano, después de 21 semanas desde el comienzo del programa, (datos recogidos a las 16,00 horas del 2 de octubre de 2014), se habían inscrito **223.729** jóvenes; **69.347** de ellos han sido convocados para la entrevista inicial y la elaboración del perfil y **49.577** han recibido la primera orientación. Hasta ahora las ofertas de trabajo han sido **15.578**, por un total de **22.270** puestos disponibles.

Jóvenes inscritos.- De los 223.729 jóvenes que se han registrado en la GJ italiana en los primeros cinco meses desde su implantación (1º de mayo), 112.830 lo han hecho a través del portal nacional www.garanzীগiovani.gov.it y 110.899 a través de los portales regionales. La mayoría de los jóvenes inscritos (35.939, equivalentes al 16% del total) reside en la Región Sicilia, seguidos por los de Campania (30.951 jóvenes, es decir el 14% de los inscritos) y Lazio (14.978, es decir el 7%). En cuanto al género, el 52% son varones (116.637) y el 48% mujeres (107.092). Por tramos de edad, el 51% (113.555) tiene entre 19 y 24 años y el 39% (88.594) entre 25 y 29. Los más jóvenes (15-18) son 21.580 y representan el 10% de los inscritos. En cuanto a los títulos de estudio, los jóvenes registrados se subdividen de la siguiente manera: el 20% está compuesto por licenciados; el 56% por diplomados; el restante 24% por un título de estudio inferior.

SEGUIMIENTO GARANTÍA JUVENIL ITALIA

Tabla 1.- Jóvenes inscritos a 2 de octubre de 2014 por portal de acceso

PORTAL	Nº DE INSCRITOS	%
NACIONAL	112.830	51
REGIONALES	110.899	49
TOTAL	223.729	100

Tabla 2.- Jóvenes inscritos a 2 de octubre por tramo de edad y género

EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
15-18	13.251	11,36	8.329	7,78	21.580	9,65
19-24	62.345	53,45	51.210	47,82	113.555	50,75
25-29	41.041	35,19	47.553	44,40	88.594	39,60
Total	116.637	100,00	107.092	100,00	223.729	100,00

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

Región de Residencia	V.A.	%
01-PIEMONTE	13.451	6,0
02-VALLE DE AOSTA	388	0,2
03-LOMBARDÍA	12.600	5,6
04-BOLZANO	20	0,0
04-TRENTO	1.491	0,7
05-VÉNETO	14.317	6,4
06-FRIULI	6.323	2,8
07-LIGURIA	2.255	1,0
08-EMILIA ROMANA	13.825	6,2
09-TOSCANA	12.233	5,5
10-UMBRIA	4.317	1,9
11-MARCAS	9.843	4,4
12-LAZIO	14.978	6,7
13-ABRUZOS	6.028	2,7
14-MOLISE	1.451	0,6
15-CAMPANIA	30.951	13,8
16-APULIA	14.167	6,3
17-BASILICATA	5.421	2,4
18-CALABRIA	11.322	5,1
19-SICILIA	35.939	16,1
20-CERDEÑA	12.409	5,5

TOTAL	223.729	100,0
--------------	---------	-------

Ofertas

En espera de la participación en medidas concretas de políticas activas de empleo que deberán implementar las regiones, sigue dándose una inserción “espontánea” a través de ofertas por parte de empleadores. También a raíz de los protocolos de acuerdo entre el Ministerio y algunas asociaciones de empresarios, las empresas están publicando sus ofertas en el portal de la GJ. A 2 de octubre los anuncios publicados eran 15.578, por un total de 22.270 puestos ofertados. 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>	295	424	2
<i>Contrato de colaboración</i>	266	580	2
<i>Trabajo temporal</i>	11.669	16.703	75
<i>Trabajo fijo</i>	2.112	2.706	12
<i>Trabajo accesorio</i>	4	5	0
<i>Trabajo autónomo</i>	251	378	2
<i>Prácticas</i>	981	1.474	7
TOTAL	15.578	22.270	100

Fuente: garanzziagiovani.gov.it/Monitoraggio/

Los extranjeros en Italia y la GJ.-

La Garantía Juvenil es un programa que se dirige también a los extranjeros residentes legalmente en Italia. Los jóvenes extranjeros responden de la siguiente manera: 10.714 (el 5% del total) se han registrado en el Programa; de ellos, el 22% procede de países de la UE (los tres primeros son, por orden, Rumanía, Polonia y Bulgaria) y el 78% de países extra UE (los tres primeros son Albania, Marruecos y Senegal). Los tramos de edad reflejan los porcentajes generales, con una concentración mayor de jóvenes entre los 19 y los 24 años (48%).

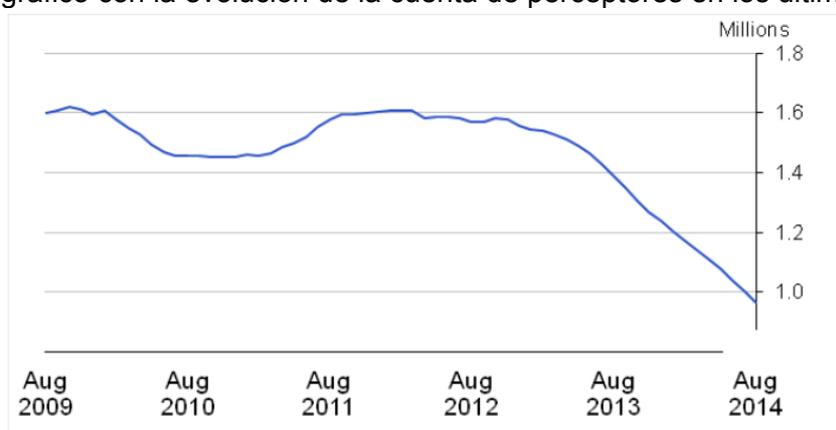
REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS DE EMPLEO/DESEMPLEO

La **tasa de desempleo** para el trimestre mayo-julio 2014 se situó en el 6,2%, el índice más bajo desde finales de 2008, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 2,02 millones de personas. Esto supone un descenso de 146.000 personas respecto del período febrero-abril 2014, y un descenso de 468.000 en términos anuales, la mayor caída desde 1988.¹⁸

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 37.200 desde el mes de julio de 2014 y en 423.600 desde el mismo período del año anterior, situándose en agosto de 2014 por debajo del millón de perceptores con 966.500.¹⁹

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



Fte: 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 73% para el trimestre mayo-julio 2014, una décima por encima de la tasa correspondiente al trimestre anterior. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 74.000 personas durante el trimestre, situándose en 30,61 millones de personas en activo.

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

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

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

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



Fte: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante el trimestre de junio-agosto de 2014, estuvieron **vacantes** 673.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento de 23.000 vacantes respecto del trimestre marzo-mayo 2014 y de 137.000 con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes en los últimos seis años.



Fte: 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_374770.pdf

El programa NEA genera 460 nuevas empresas a la semana

El programa *New Enterprise Allowance (NEA)*, que ayuda a los perceptores de prestaciones sociales a convertirse en su propio empleador, ha posibilitado la creación de más de 53.000 negocios, una media de 460 a la semana.

NEA forma parte de la oferta de asistencia personalizada que el Ministerio de Trabajo y Pensiones ofrece a solicitantes de ayudas sociales a través de 700 oficinas de empleo,

proporcionando información, asesoramiento y financiación para la puesta en marcha de nuevas empresas. Está destinado a los siguientes grupos:

- Solicitantes de prestación por desempleo mayores de 18 años.
- Padres o madres solteros/a perceptores de una prestación de complemento a los ingresos (*Income Support*).
- Perceptores de prestación por enfermedad o discapacidad (*Employment and Support Allowance*) que hayan sido asignados al grupo de actividad.²⁰

Los participantes en este programa reciben las recomendaciones y asistencia de un profesional que les ayuda a desarrollar su idea y elaborar un plan de trabajo. Si el proyecto es aprobado podrá obtener una ayuda semanal, de hasta 1.274 libras, a distribuir a lo largo de un período de 26 semanas. Asimismo se podrá acceder al programa de préstamos para el establecimiento de nuevas empresas del Ministerio de Empresa, Innovación y Competencia y continuar con el apoyo profesional del tutor durante los primeros meses de andadura del proyecto empresarial.

Hasta la fecha *NEA* ha ayudado a ciudadanos de todas las edades: 12.360 negocios establecidos por mayores de 50 años, 3.920 por jóvenes, 10.040 empresas fueron creadas por personas con discapacidad y 3.510 por ciudadanos de minorías étnicas.

²⁰ Los perceptores de prestación por de enfermedad o discapacidad han de realizar una prueba que determine su capacidad para retornar al trabajo, asignándoseles un grupo:

De actividad: Conlleva la realización de entrevistas con un asesor, de forma periódica.

De apoyo: No comporta la realización de entrevistas.

[Actualidad Internacional Sociolaboral nº 183](#)

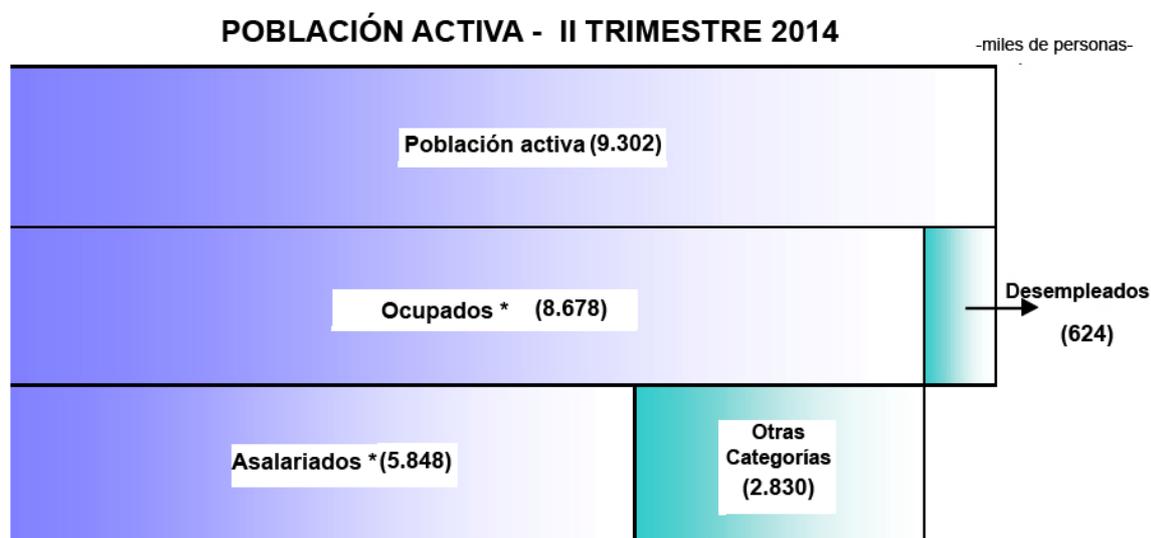
RUMANÍA

POBLACIÓN ACTIVA. LOS DATOS DEL II TRIMESTRE DE 2014

En el segundo trimestre de 2014, la población activa de Rumanía estaba constituida por 9.302.000 personas, de las cuales 8.678.000 estaban empleadas y 624.000 desempleadas.

La tasa de desempleo fue del 6,7%, frente al 7,2% del primer trimestre (la tasa de paro registrado, a finales del mes de junio, fue del 4,9%). Por género, la diferencia es de 1,5 puntos, siendo la tasa masculina un 7,4% y la femenina 5,9%. La tasa de desempleo juvenil es del 23,9%.

La tasa de empleo de la población entre los 15 y los 64 años fue del 61,2%. La tasa de empleo de la población incluida entre los 20 y los 64 años fue del 66,0%, es decir 4 puntos menos del 70% establecido por la Estrategia Europa 2020.



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

La relación de dependencia económica (número de personas inactivas y desempleadas por cada 1.000 personas empleadas) fue del 1.298 por mil, mayor entre las mujeres (1.679 por mil) y en el medio rural (1.310 por mil).

La tasa de actividad de la población en edad de trabajo (15-64 años) fue del 65,8%.

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

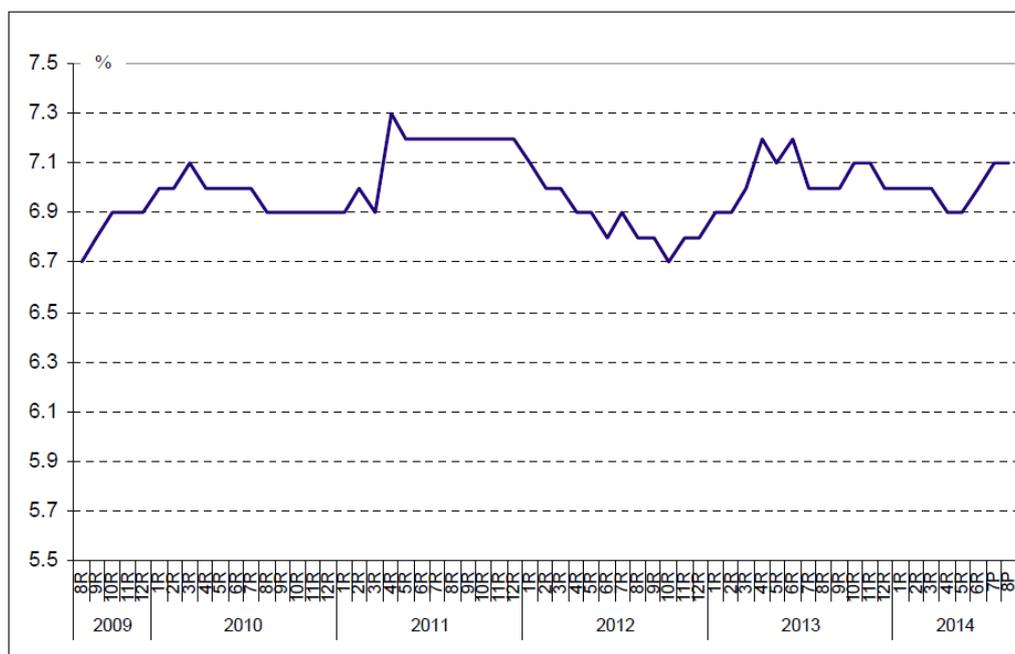
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Ambiente Urbano	Ambiente Rural
<i>Datos Absolutos (por mil)</i>					
Población activa	9.302	5.256	4.046	5.077	4.225
Ocupados	8.678	4.869	3.809	4.652	4.025
Parados	624	387	238	425	199
<i>Porcentajes</i>					
Tasa de Actividad	65,8	74,4	57,1	65,6	66,1
20-64 años	70,7	80,0	61,4	69,9	71,9
15-24 años	28,7	34,2	22,8	22,2	35,7
25-54 años	82,6	91,0	73,8	85,7	78,4

55-64 años	44,8	55,4	35,4	36,2	56,9
Tasa de Ocupación	61,2	68,8	53,6	60,1	62,7
20-64 años	66,0	74,2	57,7	64,2	68,5
15-24 años	21,8	25,8	17,6	14,8	29,5
25-54 años	77,6	85,0	69,8	79,5	75,0
55-64 años	43,3	53,1	34,5	34,1	56,1
Tasa de Paro	6,7	7,4	5,9	8,4	4,7
15-24 años	23,9	24,6	22,8	33,4	17,5
25 años y más	5,4	5,9	4,7	7,0	3,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Desempleo en agosto.-

En agosto de 2014, según los datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), que ha revisado la serie histórica desde 2004, la tasa de desempleo desestacionalizada se estimó en un 7,1%, como en el mes anterior. En la siguiente tabla se ilustra la evolución de la tasa de desempleo, a partir de 2009, según los nuevos datos revisados.



El número de desempleados (entre los 15 y los 74 años de edad) estimado para el mes de agosto de este año fue de 654.000 personas, en ligero aumento respecto al mes anterior (651.000).

Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,8 puntos al de las mujeres (respectivamente 7,9% y 6,1%).

Tasa de desempleo por género

	2013					2014							
	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	Ma y	Jun	Jul	Ago
Total													
15-74 años	7,0	7,0	7,1	7,1	7,0	7,0	7,0	7,0	6,9	6,9	7,0	7,1	7,1
25-74 años	5,6	5,6	5,7	5,7	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,8	5,6	5,8	5,8
Hombres													
15-74 años	7,6	7,6	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7	7,6	7,6	7,6	7,8	7,9
25-74 años	6,2	6,2	6,3	6,3	6,3	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,4	6,5
Mujeres													
15-74 años	6,3	6,3	6,3	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1
25-74 años	4,9	4,9	4,9	4,9	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	5,0	5,0

Nota: hasta junio de 2014 son datos revisados; los de julio y agosto son provisionales

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 5,8% en el mes de julio de 2014 (6,5% para los hombres y 5,0% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 76,1% del número total de desempleados estimado en el mes de agosto de 2014.

**RELACIONES LABORALES
Y
CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

EL MERCADO LABORAL DE ALEMANIA ENTRE RIESGOS Y ESTABILIDAD

Rasgos generales de la evolución actual de la economía y del mercado laboral alemanes

En los últimos años, la economía alemana ha demostrado tener todo el potencial necesario para un auge coyuntural. No obstante, continuamente aparecen nuevos factores externos que frenan el crecimiento económico. Según un informe publicado por el Instituto de investigación del mercado laboral y profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo (BA), para los años 2014 y 2015 se pronostica un aumento moderado del PIB de sendos 1,5 y 1,4%, y una cifra media de desempleo que se mantiene en entorno de 2,9 millones. Por otro lado, en 2015 la cifra de ocupados podría crecer en 270.000 personas (+0,3%, después de un incremento de un 0,6% en 2014). En particular, se pronostica un incremento de la cifra de trabajadores afiliados al régimen general de la seguridad social.

Pronóstico de la evolución económica y laboral, 2013 a 2015

	2013	Pronóstico 2014			Pronóstico 2015		
		Pronóstico puntual	Intervalo de pronóstico		Pronóstico puntual	Intervalo de pronóstico	
			de	a		de	a
PIB (precios deflactados, variación interanual en%)	+0,1	+1,5	+1,3	+1,7	+1,4	+0,2	+2,6
Promedio anual de ocupados (miles)	42.281	42.592	42.592	42.652	42.887	42.567	43.207
Variación interanual de la ocupación en miles	+248	+341	311	+371	+265	-55	+585
Promedio de desempleados (miles)	2.950	2.904	2.924	2.884	2.881	3.051	2.711
Variación interanual del desempleo en miles	+53	-46	-26	-66	23	+147	-193

Gracias al moderado clima en el invierno de 2013/2014, en el primer trimestre de 2014 el crecimiento económico fue, con un 0,7%, considerable. Durante el trimestre siguiente, el rendimiento económico se redujo un 0,2%, por lo visto porque una serie de inversiones previstas para el segundo trimestre ya se habían realizado durante el primero. Además, la situación de la economía mundial no fue propicia para las exportaciones alemanas debido a los conflictos en Ucrania y Próximo Oriente. En verano se observó un empeoramiento de una serie de indicadores, contrario a las tendencias positivas de principio de año. Pero hace poco está volviendo a registrarse un aumento de pedidos de producción industrial y

exportaciones. Si los riesgos relacionados con la economía exterior siguen moderándose, todo parece indicar que gracias a las buenas condiciones marco la economía alemana volverá a crecer.

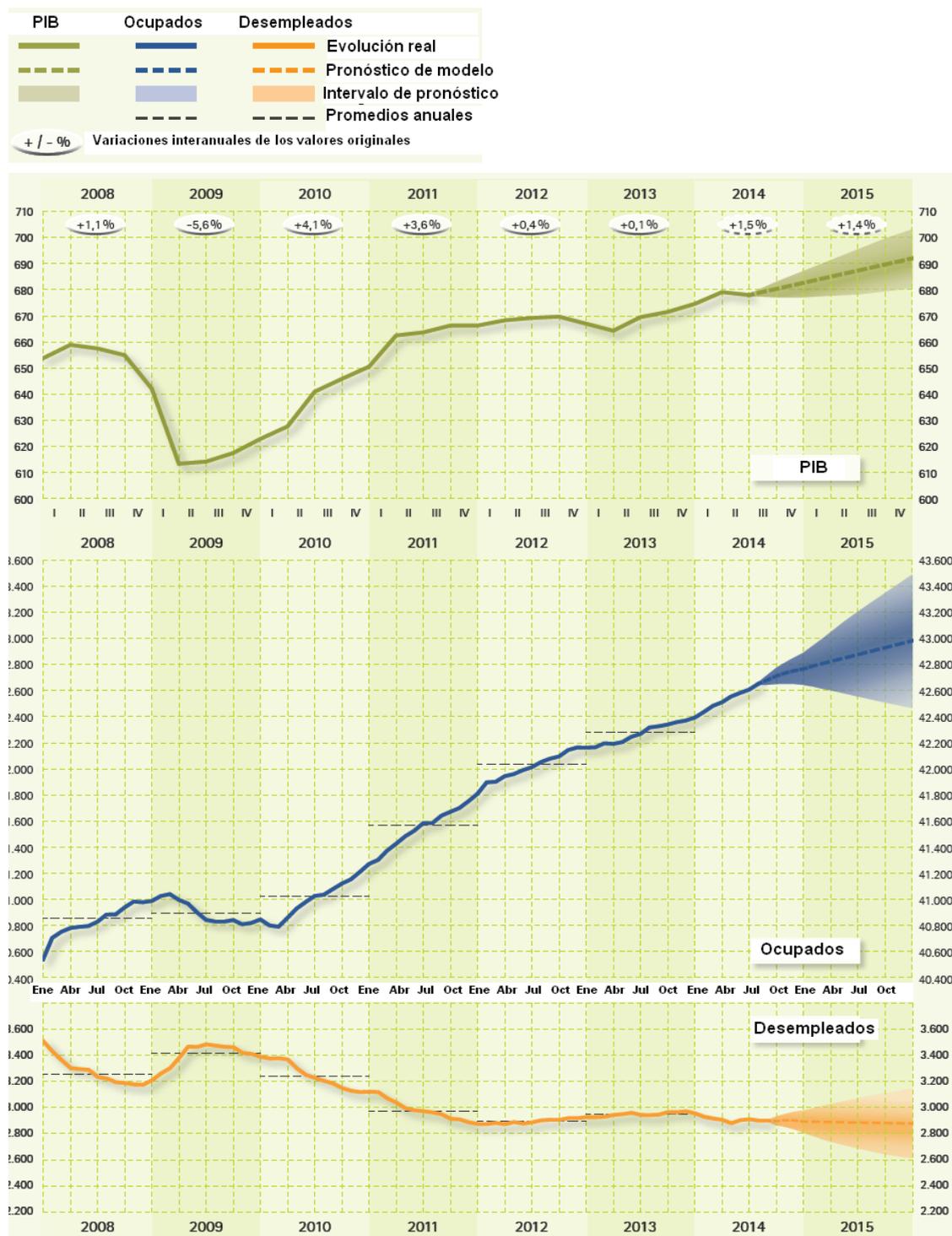
Las condiciones para la economía externa son sumamente heterogéneas lo cual dificulta todo intento de hacer pronósticos exactos. En 2014 se ha logrado superar la recesión de la economía europea. Además ha disminuido la inseguridad en los mercados financieros y se han reducido las primas de riesgo para la deuda pública. No obstante, siguen existiendo serios problemas y riesgos relacionados con los mercados laborales y el endeudamiento público. En Francia y en Italia continúa la debilidad del crecimiento económico, también ha disminuido la dinámica económica en EEUU. Los países emergentes siguen registrando altas tasas de crecimiento aunque por otro lado, en comparación con años anteriores, el crecimiento ha disminuido. En este caso el principal riesgo es la fuga de capitales que, en el transcurso de la política financiera de expansión de EEUU, se habían transferido anteriormente a los países emergentes.

Gracias al crecimiento de las cifras de ocupación y de los salarios, el consumo privado como apoyo del crecimiento económico registra un aumento continuo. El consumo siguió creciendo incluso durante el segundo trimestre, pese a la debilidad coyuntural. Desde 2013 se observan efectos expansivos del gasto público, por ejemplo en forma de inversiones en infraestructuras. Los márgenes de actuación van creciendo simultáneamente al crecimiento de los ingresos estatales y el retroceso de los pagos de deudas.

La evolución de PIB y mercado laboral en Alemania (2008 a 2015)

- PIB en miles de millones de euros (valores trimestrales deflactados y desestacionalizados)

- Ocupados y desempleados (miles de personas, valores mensuales desestacionalizados)



Perspectivas del mercado laboral

Tras el fuerte retroceso del desempleo a partir de 2005, se ha concretizado una serie de problemas estructurales que siguen impidiendo más avances en los esfuerzos por superar el paro. Uno de los factores más importantes que propician el desempleo es la incompatibilidad entre las cualificaciones profesionales de los demandantes de empleo y los requerimientos

de cualificación exigidos por las empresas. Por otra parte, cuanto más largo es el periodo de desempleo, más difícil resulta la reinserción en el mercado laboral.

No obstante, la situación general del mercado laboral de Alemania puede calificarse como buena. En periodos de estancamiento coyuntural las cifras de despidos son muy moderadas. Desde la crisis de 2009 se observa que el mercado laboral reacciona solo levemente a los vaivenes coyunturales. Sin embargo, se desconoce si la introducción del SMI a partir de 2015 repercutirá en las cifras de empleo y desempleo. Ante esta inseguridad, los diferentes escenarios con respecto a los pronósticos ofrecen un intervalo bastante amplio, aunque en general se predice que la evolución de la cifra de desempleo seguirá siendo moderada y que durante los próximos meses más bien se contará con un estancamiento en el mercado laboral, para mejorar más adelante gracias a nuevos impulsos coyunturales.

Para todo el año 2014 el IAB pronostica un retroceso del desempleo en 50.000 a 2,90 millones de personas (intervalo de pronóstico ± 20.000). En el promedio de 2015 la cifra de desempleados podría bajar en otros 20.000 a 2,88 millones (intervalo de pronóstico ± 170.000). En cuanto a la ocupación los investigadores se muestran más optimistas, independientemente de la consideración de que el SMI podría tener también efectos positivos para el empleo, la oferta de puestos de trabajo, la estabilidad del empleo y la productividad. Por otro lado, si resulta que el SMI más bien frena la ocupación, esto no significa necesariamente un incremento del desempleo, dado que gran parte de las personas afectadas, como por ejemplo pensionistas o estudiantes, no pueden registrarse como demandantes de empleo.

La evolución sectorial de trabajadores (2010 a 2015, promedio anual en miles de personas, variación interanual)

	2010	2011		2012		2013		Pronóstico 2014		Pronóstico 2015	
	miles	miles	variación en %	miles	variación en %	miles	variación en %	miles	variación en %	miles	variación en %
Agricultura, selvicultura, pesca	309	319	3,32	327	2,43	332	1,45	335	1,01	340	1,47
Industria de producción	7.411	7.562	2,04	7.705	1,88	7.726	0,28	7.753	0,34	7.770	0,22
Construcción	1.843	1.874	1,68	1.898	1,27	1.913	0,75	1.936	1,24	1.965	1,47
Comercio, tráfico, hotelería	8.361	8.505	1,72	8.614	1,29	8.711	1,12	8.803	1,06	8.854	0,57
Información y comunicación	1.018	1.031	1,33	1.045	1,36	1.059	1,29	1.070	1,07	1.086	1,47
Banca, servicios financieros	1.061	1.051	-0,94	1.049	-0,22	1.049	0,02	1.050	0,08	1.055	0,51
Inmuebles, viviendas	393	393	0,06	396	0,76	402	1,45	407	1,37	413	1,47
Servicios empresariales	4.371	4.529	3,60	4.613	1,87	4.668	1,19	4.744	1,64	4.794	1,04
Servicios públicos, educación, sanidad	9.311	9.296	-0,16	9.372	0,81	9.474	1,09	9.581	1,13	9.634	0,55
Otros prestadores de servicios	2.453	2.463	0,37	2.470	0,29	2.491	0,86	2.512	0,83	2.518	0,25
Total	36.533	37.024	1,35	37.489	1,26	37.824	0,89	38.191	0,97	38.428	0,62

El factor de la jubilación a los 63 años

Aunque la edad regular de jubilación se va posponiendo de los 65 a los 67 años, las personas con una biografía laboral y un periodo de afiliación al seguro de pensiones de por lo menos 45 años pueden jubilarse sin recortes a los 63 años. Esta posibilidad puede influir en las cifras de ocupación.

En julio de 2014 se concedieron 55.000 pensiones a personas que se beneficiarios de sus largos periodos de afiliación al seguro de pensiones. En 2015 el efecto será menos fuerte dado que gran parte de los pensionistas de 63 años de edad habrían dejado de trabajar de cualquier modo a los 64 o 65 años, entre otros por motivos de salud. No obstante, en 2015 los nuevos pensionistas de 63 años de edad dejarán un vacío en el mercado laboral como mano de obra cualificada. La demanda de empleo sigue siendo elevada. Por otra parte, gracias a las altas cifras de inmigración y a pesar de la evolución demográfica negativa, el potencial de personas activas irá creciendo, con lo que en 2014 la cifra de ocupados podría crecer en 340.000 a 42,62 millones (intervalo de pronóstico ± 30.000), y en 2015 en otras 270.000 personas (intervalo de pronóstico ± 320.000)

Aumenta la heterogeneidad en el mercado laboral

Las formas de trabajo muestran evoluciones diferentes. Desde 2006 el grupo de trabajadores afiliados al régimen general de la seguridad social ha crecido de un modo desproporcionado, mientras que la cuota de personas que tienen solo un minijob sigue bajando continuamente. Para 2015 se predice la consolidación de esta tendencia. La mayor parte de las personas ocupadas la forman, con el 70%, los trabajadores afiliados al régimen general de la seguridad social. Desde que en 2005 se registró el nivel más bajo, con 26,35 millones, esta cifra creció en 3,36 millones a 29,71 millones en 2013. Para los años 2014 y 2015 el IAB pronostica otro incremento de 430.000-470.000 personas a cerca de 30,61 millones de trabajadores, lo que sería un nivel récord.

La cuota de personas que únicamente tienen un minijob creció en 2006 a más del 15%, comenzando a retroceder a partir de entonces. Para 2014 se pronostica que la cifra de trabajadores que ejercen solo un minijob disminuirá en 60.000 a 5,64 millones, y para 2015 en 160.000 a 5,48 millones. Este retroceso también tendrá que ver con la introducción del SMI, que hace menos atractiva para las empresas la forma de los minijobs. En 2013 más del 10% de las personas ocupadas (4,46 millones) trabajaban como autónomos o ayudaban a un miembro autónomo de su familia. Durante los tres últimos años, el apoyo estatal a las actividades por cuenta propia y a la creación de empresas ha disminuido continuamente.

En la actualidad no se planean más recortes de los instrumentos de fomento del trabajo por cuenta propia, pero el IAB pronostica para 2014 un retroceso de 30.000 a 4,43 millones de autónomos, aunque en 2015 la cifra podría volver a crecer. La cifra de funcionarios baja en 2014 y 2015 en sendas 10.000 personas a 2,02 millones de personas.

La jornada media de trabajo y sus componentes, 2007 a 2015

Economía total			2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Pronóstico		
										2014	2015	
A. Trabajadores ocupados												
Personas	Trabajadores	1.000	35.798	36.353	36.407	36.533	37.024	37.489	37.824	38.190	38.428	
	- jornada completa	1.000	23.230	23.271	22.902	22.825	22.921	23.211	23.279	23.424	23.547	
	- jornada parcial	1.000	6.505	7.046	7.432	7.763	8.271	8.573	8.846	9.124	9.397	
	- empleo marginal	1.000	6.063	6.036	6.073	5.944	5.832	5.704	5.698	5.643	5.484	
	Cuota de jornada parcial	%	35,1	36,0	37,1	37,5	38,1	38,1	38,5	38,7	38,7	
Componentes y efectos de la jornada	Personas con empleo(s) secundario(s)	1.000	2.037	2.201	2.277	2.333	2.461	2.563	2.674	2.739	2.749	
	Días calendarios	Días	365	366	365	365	365	366	365	365	365	
	Sábados, Domingos	Días	104	104	104	104	105	105	104	104	104	
	Días festivos	Días	12,0	10,4	9,4	8,0	8,3	11,4	12,0	11,7	9,4	
	Días potenciales de trabajo	Días	249,0	251,6	251,6	253,0	251,7	249,6	249,0	249,3	251,6	
	Tiempo semanal de trabajo	Horas	38,04	38,02	37,78	37,93	37,98	37,91	38,03	38,07	38,06	
	Jornada parcial	Horas	15,15	15,44	15,25	15,31	15,36	15,49	15,73	15,90	15,94	
	Tiempo semanal de trabajo (todos los trabajadores)	Horas	30,00	29,89	29,42	29,44	29,36	29,38	29,46	29,50	29,50	
	Jornada por convenio / habitual de la empresa	Horas	1.494,2	1.504,2	1.480,5	1.490,0	1.477,9	1.466,7	1.467,2	1.470,5	1.484,1	
	Vacaciones, otros permisos	Días	30,7	31,0	30,7	30,7	30,7	30,8	31,4	31,2	31,2	
	- vacaciones regulares	Días	29,3	29,3	29,3	29,3	29,3	29,4	29,7	29,7	29,7	
	Absentismo de las personas	%	3,26	3,41	3,50	3,71	3,84	3,71	3,83	3,82	3,87	
	Absentismo durante días de trabajo	Días	8,1	8,6	8,8	9,4	9,7	9,3	9,5	9,5	9,7	
	Absentismo durante horas de trabajo	Horas	48,7	51,4	51,8	55,2	56,8	54,5	56,3	56,2	57,5	
	Días laborales efectivos sin vacaciones y absentismo	Días	210,2	212,1	212,1	213,0	211,3	209,5	208,1	208,6	210,6	
	Horas extras pagadas / trabajador	Horas	24,5	23,1	18,5	20,3	24,6	22,6	20,0	21,0	20,7	
	Volumen de horas extras	Mills. Horas	876	841	673	742	911	848	758	800	795	
	Horas extras no pagadas / trabajador	Horas	35,1	33,5	30,7	31,6	32,4	27,8	27,2	27,7	28,4	
	Volumen de horas extras no pagadas	Mills. Horas	1.255	1.218	1.119	1.153	1.201	1.041	1.030	1.059	1.091	
	Cambio de saldos / cuentas de tiempo de trabajo	Horas	+ 4,7	+ 1,9	-9,5	+ 1,0	+ 6,1	+ 0,0	-3,0	+ 1,3	+ 0,4	
	Trabajadores a jornada reducida	1.000	68	101	1.144	503	148	111	124	102	107	
	Tiempo laboral no realizado por trabajador a jornada reducida	%	55,9	46,6	28,0	34,2	39,4	39,9	40,5	43,1	43,3	
	Tiempo laboral no realizado por trabajador a jornada reducida	Horas	806,4	672,2	398,0	488,8	555,1	554,4	559,5	594,4	600,8	
	Volumen de tiempo laboral no realizado	Mills. Horas	55	68	455	246	82	62	69	61	64	
	Efecto del trabajo a jornada reducida	Horas	1,5	1,9	12,5	6,7	2,2	1,6	1,8	1,6	1,7	
	Trabajo no realizado por conflictos laborales	Horas	0,06	0,03	0,01	0,00	0,01	0,02	0,03	0,03	0,03	
	Compensación por factores de calendario	Horas	+ 6,4	-3,1	-3,4	-8,1	-3,3	+ 3,9	+ 6,1	+ 5,4	-3,0	
	Tiempo real de trabajo anual	Tiempo de trabajo (jornada completa+parcial)	Horas	1.330,2	1.321,4	1.271,9	1.292,2	1.298,4	1.283,7	1.274,6	1.284,2	1.287,4
		Cambio interanual	%	+ 0,1	-0,7	-3,7	+ 1,6	+ 0,5	-1,1	-0,7	+ 0,8	+ 0,2
Volumen de trabajo		Mills. Horas	47.618	48.037	46.306	47.208	48.072	48.125	48.210	49.044	49.472	
Cambio interanual		%	+ 2,0	+ 0,9	-3,6	+ 1,9	+ 1,8	+ 0,1	+ 0,2	+ 1,7	+ 0,9	
Tiempo de trabajo (jornada completa)		Horas	1.693,1	1.686,8	1.635,8	1.663,5	1.678,2	1.655,7	1.645,1	1.656,4	1.660,8	
Cambio interanual		%	+ 0,1	-0,4	-3,0	+ 1,7	+ 0,9	-1,3	-0,6	+ 0,7	+ 0,3	
Volumen de trabajo		Mills. Horas	39.331	39.255	37.463	37.971	38.466	38.432	38.296	38.800	39.106	
Cambio interanual	%	+ 1,6	-0,2	-4,6	+ 1,4	+ 1,3	-0,1	-0,4	+ 1,3	+ 0,8		

Tiempo de trabajo (jornada parcial)	Horas	659,3	671,5	654,9	673,8	681,2	679,0	681,6	693,7	696,4
Cambio interanual	%	+ 1,2	+ 1,8	-2,5	+ 2,9	+ 1,1	-0,3	+ 0,4	+ 1,8	+ 0,4
Volumen de trabajo	Mills. Horas	8.286	8.784	8.845	9.236	9.607	9.694	9.914	10.244	10.364
Cambio interanual	%	+ 3,5	+ 6,0	+ 0,7	+ 4,4	+ 4,0	+ 0,9	+ 2,3	+ 3,3	+ 1,2
Tiempo de trabajo en empleos secundarios	Horas	285,5	299,5	276,2	273,6	255,0	238,2	233,0	234,5	226,3
Volumen de trabajo	Mills. Horas	582	659	629	638	628	610	623	642	622
Efecto de trabajo secundario	Horas	16,2	18,1	17,3	17,5	17,0	16,3	16,5	16,8	16,2
Tiempo de trabajo inclusive empleos secundarios	Horas	1.346,4	1.339,6	1.289,2	1.309,7	1.315,4	1.300,0	1.291,1	1.301,0	1.303,5
Variación interanual	%	+ 0,2	-0,5	-3,8	+ 1,6	+ 0,4	-1,2	-0,7	+ 0,8	+ 0,2
Volumen de trabajo	Mills. Horas	48.199	48.698	46.937	47.846	48.701	48.736	48.833	49.686	50.092
Variación interanual	%	+ 2,0	+ 1,0	-3,6	+ 1,9	+ 1,8	+ 0,1	+ 0,2	+ 1,7	+ 0,8
B. Autónomos y ayudantes										
Personas	1.000	4.527	4.503	4.485	4.487	4.546	4.544	4.457	4.432	4.459
Jornada laboral	Horas	2.040,7	2.054,7	2.050,5	2.043,0	2.026,1	1.986,4	1.968,7	1.970,9	1.988,4
Variación interanual	%	-0,9	+ 0,7	-0,2	-0,4	-0,8	-2,0	-0,9	+ 0,1	+ 0,9
Volumen de trabajo	Mills. Horas	9.238	9.252	9.196	9.167	9.211	9.026	8.775	8.734	8.866
Variación interanual	%	+ 0,0	+ 0,2	-0,6	-0,3	+ 0,5	-2,0	-2,8	-0,5	+ 1,5
C. Ocupados										
Personas	1.000	40.325	40.856	40.892	41.020	41.570	42.033	42.281	42.622	42.887
Jornada laboral	Horas	1.424,4	1.418,4	1.372,7	1.389,9	1.393,1	1.374,2	1.362,5	1.370,7	1.374,7
Variación interanual	%	-0,0	-0,4	-3,2	+ 1,3	+ 0,2	-1,4	-0,9	+ 0,6	+ 0,3
Volumen de trabajo	Mills. Horas	57.437	57.950	56.133	57.013	57.912	57.763	57.608	58.421	58.958
Variación interanual	%	+ 1,7	+ 0,9	-3,1	+ 1,6	+ 1,6	-0,3	-0,3	+ 1,4	+ 0,9

Fuente: <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1814.pdf>

ARGENTINA

EN CUATRO AÑOS SE DUPLICARON LOS JUICIOS LABORALES

En los juzgados laborales de la ciudad de Buenos Aires se acumulan ya prácticamente el doble de causas pendientes de resolver que las que había hace sólo cuatro años. Las razones son varias, pero lo cierto es que año tras año se incrementa la cantidad de litigios ingresados, algo que, según se prevé, se agravará si la crisis en la actividad económica deriva en más conflictos y despidos.

En 2013, en los 80 juzgados de primera instancia del fuero se recibieron 64.590 demandas, un 19,5% más que en el año previo y un 108% más que en 2007, según datos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. La estadística -los informes comienzan con datos de 2007- muestra que este año, en los primeros cinco meses con actividad judicial (de enero a junio) ingresaron unos 29.800 juicios: si la dinámica siguiera a un ritmo similar en el resto del año se llegarían a algo más de 65.500 casos.

La cantidad de expedientes en trámite pasó, entre fines de 2013 y junio de este año, de 116.865 a 121.097. Con respecto a 2007, el número se multiplicó por 3,4: en ese entonces había 35.623. Y en 2010, los casos eran 65.449. El crecimiento anual promedio del período fue de 22 por ciento.

La tendencia a hacer demandas por parte del personal ejecutivo que se desvincula de una compañía -algo inusual hasta hace unos años-; la mayor cantidad de casos en los que se considera que hubo una decisión discriminatoria -junto con el agravamiento de las sanciones previstas para esos casos-, y las reclamaciones por casos de enfermedades y accidentes laborales son algunos factores que explican la mayor judicialidad. El último tema mencionado resulta una gran fuente de litigios: hasta hace dos años fue así porque la Corte Suprema había puesto en jaque al sistema, al declarar en 2004 la inconstitucionalidad de varios artículos de la ley; luego la norma se reformó y se corrigieron los aspectos cuestionados, pero aun así, y si bien bajaron las reclamaciones contra empleadores, no cede la alta litigiosidad contra las aseguradoras.

También tendrían su incidencia factores propios de la jurisdicción: en la Capital Federal, la tasa de interés aplicada a los montos a cobrar por quien gana un juicio es mucho más alta que en otros lugares del país, como la provincia de Buenos Aires. Y hay casos en que existe la posibilidad de optar por el lugar donde se radicará la demanda. En este punto, varios laboristas coinciden en que, a mayor interés dispuesto en los fallos, la empresa está más dispuesta a firmar un acuerdo en la instancia obligatoria de conciliación previa al juicio.

"La estrella del año son los juicios de ejecutivos; es que cuando una empresa reestructura, un ejecutivo es igual a 15 empleados, y además suele haber unificaciones de áreas con reducción de gerentes", explica el abogado Julián De Diego. ¿Y qué reclaman? Al desvincularse, estos empleados con jerarquía piden que en la base de cálculo de la indemnización se consideren los montos vinculados a prestaciones en especie como el celular, el vehículo y la tarjeta de crédito.

Un caso que en 2010 sentó precedente, según recuerda el abogado, es el de Laffaye, Sergio contra BNP Paribas. Los jueces de la sala consideraron que un rasgo que determina que un beneficio es remuneración, es su periodicidad mensual. Con esa premisa se ordenó la inclusión, para el cálculo de la indemnización, de los gastos con la tarjeta de crédito corporativa y de los vinculados al vehículo y al teléfono móvil. También se consideró que, al haber sido usadas en actividades no laborales, el valor de esas prestaciones se asimila al ingreso percibido para su libre disponibilidad.

Claro que hay discrepancias: un informe del estudio García Pérez Boiani y Asociados, analiza el caso P.O.A. contra Club de Campo San Diego sobre diferencias de salarios, en el que la sala II rechazó la pretensión de que se incluyera como remuneración el seguro del auto y los gastos del teléfono.

"La asignación de automóvil, celular y otras prestaciones en especie que por lo general no quedan registradas en los recibos de sueldo, es cada vez más usada como herramienta para minimizar el impacto del impuesto a las ganancias", dice Álvaro Galli, abogado del Estudio Béccar Varela, que advierte a la vez sobre una paradoja: "Esos beneficios muchas veces se traducen en reclamos de los empleados, en los que se invoca que al no estar registrados en los recibos son equiparables a salarios en negro, y las multas para los casos de registro defectuoso elevan a más del doble el monto de la indemnización por despido".

Más allá de esos casos, cuya incidencia crece en los últimos años, los abogados consultados coincidieron en que la situación coyuntural no se refleja en mayores índices de litigiosidad. No porque no haya problemas, sino por las políticas empresarias.

El abogado Eugenio Maurette lo explica así: "En las grandes empresas, donde hay control sindical, se apela primero a las suspensiones y a los retiros voluntarios, con acuerdos homologados [por el Ministerio de Trabajo]; eso evita juicios". Diferente es el caso de las pymes, donde sí se recurre con frecuencia directamente al despido si caen las ventas. El abogado advierte: "Hay empresas que piensan en recorte de beneficios y eso derivará en más litigiosidad en unos años, cuando esas personas se empiecen a ir".

Otra causa de juicios que avanzó en los últimos años es la discriminación que, según entiende quien demanda, se da en el acto del despido. "Por la ley antidiscriminación se ordena el pago de la indemnización y del daño moral, y también la reinstalación del trabajador en su puesto", recuerda Luis Discenza, del estudio AMZ. A pedido del afectado, la ley 23.592 dispone que se deje sin efecto la decisión discriminatoria, algo que llevado al plano laboral implica que un despedido vuelva a su empleo.

Según Galli, es frecuente que las reclamaciones por discriminación tengan que ver con quienes se asumen como representantes de hecho de sus compañeros, sin un cargo sindical formal. El abogado agregó que otro tema protagonistas en las demandas es el vinculado con las tercerizaciones y subcontrataciones.

Entre los reclamos por discriminación están los de diferencias salariales, por incumplimiento de la garantía de igualdad de ingresos a igual tarea. "La garantía está en el artículo 14 bis de la Constitución y en el artículo 82 de la ley de contrato de trabajo; los fallos dicen que si hay diferencias deben basarse en criterios objetivos", dice De Diego, que cita sentencias que le dan la razón a mujeres con cargos gerenciales que habían recibido menores subas en sus ingresos que sus pares varones.

Un sistema todavía en riesgo

Una cuestión que no muestra el impacto positivo que se esperaba en cuanto a los índices de litigiosidad es la reforma de la ley de riesgos. La Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) proyecta que este año cerrará con 82.670 nuevas demandas en todo el país, un 5,3% más que en 2013, año en que hubo un 22,4% más de juicios que en 2012. Los cambios legislativos contemplaron un alza significativa de las indemnizaciones para los damnificados. Y además, se corrigió el artículo que impedía, por la existencia del seguro, que el trabajador demandara a su empleador. A partir del nuevo marco hay un efecto de menor judicialidad contra los empleadores, pero no contra las ART.

¿Las razones? Una es la disparidad de criterios en la Justicia. "Algunas salas no aplican el baremo que dispone la ley para cuantificar los daños, y se toman criterios diferentes entre los jueces en otros aspectos [por ejemplo, si la nueva ley es retroactiva]", afirma Mara Bettioli, presidenta de la UART. La solución, en ese sentido, llegaría con un fallo de la Corte que unifique la voz. "La disparidad de criterios alienta la judicialidad", dice Bettioli.

Los primeros cuestionamientos de la Corte a la ley de riesgos de 1996 llegaron en 2004. Ese año, las demandas habían sido 3878. Desde entonces y en el lapso de una década, la cantidad de nuevos casos se multiplicó por 21.

En los últimos años, la jurisdicción donde más crecieron los juicios contra las ART fue la Capital Federal; mientras que en 2013 hubo 27.104 casos, para este año se proyecta un total de 33.809, con un alza de 27,4 por ciento. "La Cámara, en una acordada, elevó a 36% anual la tasa de interés para los montos de las sentencias; se puede decir que está en línea con la inflación, pero desde las empresas no hay cómo cubrirse con inversiones de capital", dice un directivo del sector, respecto de las causas tramitadas en la ciudad.

Hasta principios de este año, cuando la Cámara tomó la mencionada decisión, se consideraba un interés de referencia que hasta 2013 fue de 18,6%; ahora ese índice directamente se duplicó, aunque aun así, la tasa anterior era más alta que en otros lugares

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

GRECIA

APLAZADA LA DECISIÓN SOBRE EL DESPIDO DE LAS TRABAJADORAS DEL MINISTERIO DE FINANZAS.

A final de mes, el Tribunal Supremo aplazó la decisión sobre el despido definitivo de las 595 limpiadoras del ministerio de Finanzas que, tras más de un año de protesta, se han convertido en un símbolo de resistencia frente a las políticas de austeridad.

A petición del abogado de las trabajadoras, el Tribunal decidió posponer la decisión sobre la readmisión o el despido definitivo de las mujeres hasta el 24 de febrero.

Anteriormente, después de que el Tribunal de Primera Instancia de Atenas considerara los despidos inconstitucionales y fallara a favor de que Finanzas las readmitiese, el Ministerio presentó un recurso al Supremo que ahora debe pronunciarse.

«La decisión del Tribunal Supremo fue lo mejor que podríamos esperar. El aplazamiento hasta febrero nos permitirá seguir luchando», aseguró Evangelía Alexaki, representante de las limpiadoras.

Las trabajadoras, acampadas desde hace cinco meses a las puertas del ministerio de Finanzas, pasaron la noche ante la sede del Tribunal Supremo a la espera de que se pronunciase.

La confederación de sindicatos de funcionarios, ADEDY, del que forman parte las limpiadoras, ha mantenido una huelga de 24 horas en protesta contra el proceso de evaluación de los trabajadores públicos que lleva a cabo el Gobierno y en solidaridad con estas empleadas.

ADEDY organizó también una manifestación que, además de las limpiadoras, agrupó a los guardias escolares despedidos, al sindicato de funcionarios de la administración pública y a militantes de partidos de izquierda.

Las 595 trabajadoras formaban parte de la plantilla estatal de funcionarios y se encargaban de limpiar el ministerio y las delegaciones de Hacienda en todo el país, hasta que en septiembre pasado el Gobierno las colocó en el llamado esquema de reserva laboral.

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

El despido de estas 595 limpiadoras forma parte del paquete de recorte de 11.000 empleos públicos este año que el Gobierno del conservador Andonis Samarás pactó con la troika de acreedores a cambio de la asistencia financiera a Grecia.

Protesta de los médicos del Servicio público

El sindicato de médicos de los hospitales públicos de Grecia (OENGE) denunció que la falta de 6.500 profesionales en el sistema les obliga a trabajar hasta 100 horas a la semana, cuando la legislación europea establece un máximo de 48 horas de trabajo semanal.

En rueda de prensa, el presidente del OENGE, Dimitris Varnavas, anunció que “a principios de 2015, el Tribunal Europeo examinará un recurso de la Comisión Europea contra Grecia por violación sistemática del horario laboral de los médicos en los hospitales públicos”.

Según el sindicato, el incumplimiento de la normativa europea puede llevar a Grecia a pagar una multa de hasta 150 millones de euros.

Según Varnavas, el sistema público de salud tiene 6.500 puestos de médicos vacantes, lo que obliga a los profesionales en activo a sobrepasar siempre las 48 horas semanales “y muchas veces a trabajar hasta 100 horas a la semana”.

La escasez de médicos pone, además, en peligro el funcionamiento de muchos hospitales, en especial los situados en las regiones fronterizas o en pequeñas islas.

Varnavas puso como ejemplo el centro médico de la isla de Limnos, en el mar Egeo, donde el único patólogo “dimitió la semana pasada”.

“Si no se contratan médicos inmediatamente, decenas de hospitales de la periferia cerrarán en los próximos dos años por falta de especialistas”, alertó.

La escasez de médicos en los hospitales públicos griegos es un problema que se arrastra desde hace años.

En 2008, el OENGE denunció ante la Comisión Europea que los médicos estaban obligados a trabajar hasta 70 horas semanales.

En 2009, “hubo un acuerdo entre el entonces ministro de Sanidad, Dimitris Avramópulos, y nuestro sindicato para contratar a 4.500 médicos en el plazo de dos años”, pero, a causa de la crisis, solo 1.100 médicos, de los 2.000 previstos para 2010, fueron contratados, dijo Varnavas.

Entretanto, más de 3.500 médicos abandonaron los hospitales agotados por las condiciones de trabajo y la bajada salarial, que entre 2010 y 2014 alcanzó el 40%.

A comienzos del verano de este año, el Ministerio de Sanidad lanzó un concurso para contratar a 900 médicos, pero esas contrataciones no se produjeron, sino que se llevó a cabo un proceso para emplear a 425 directores de clínicas.

“Así, habrá clínicas que tendrán un director, incluso dos directores, pero sin médicos”, constató irónicamente Varna

ITALIA

LA REFORMA LABORAL

El Premier Matteo Renzi presentó el 16 de septiembre en las dos Cámaras parlamentarias las líneas generales de las reformas que pretende llevar adelante desde este momento hasta el final de la actual legislatura en 2018. La prensa lo ha denominado el “Programa de los mil días”, ya que Renzi repite en todas sus declaraciones su voluntad de agotar hasta el final su mandato como Primer Ministro.

En una Italia en la que se suceden las noticias económicas negativas (recaída en la recesión, baja inflación persistente, datos de empleo que no mejoran consistentemente) han caído como una bomba las últimas previsiones de la OCDE que auguran que el país cerrará este año con una caída de 0,4 puntos del PIB y anticipan un crecimiento mucho más débil del previsto para el próximo año.

A todo esto se suma la presión constante de las instancias europeas que apremian a Renzi para que pase de los anuncios a los hechos y aplique con valentía las reformas que precisa este país para afrontar los problemas estructurales que impiden un relanzamiento económico que continúa dramáticamente a demorarse en el tiempo. Hoy la prensa se hace eco de un encuentro secreto entre Renzi y Mario Draghi en el mes de agosto pasado, en el que éste último le apremió sobre la necesidad de introducir reformas estructurales como contraprestación a las medidas de ayuda que anunció recientemente el Banco Central Europeo.

En el núcleo central de las reformas imprescindibles todos los analistas colocan la reforma del mercado de trabajo. Después de la reforma Fornero de 2012, que todos coinciden en valorar como fallida por excesivamente tímida, Renzi había apostado hasta ahora por un calendario lento a través de la aprobación de un proyecto de Ley de Bases que se encuentra en tramitación en el Parlamento que, una vez aprobado por el Parlamento, autorizaría al Gobierno para promulgar a lo largo del primer semestre de 2015 los Decretos legislativos que desarrollaran los principios enunciados en el Proyecto de ley que, en cualquier caso, tienen un carácter absolutamente genérico y no pasan de ser un catálogo de buenas intenciones..

La realidad de los datos económicos recientes y el compromiso que, según señala la prensa, concluyó Renzi con Draghi en la reunión de agosto, han motivado que se acelere el calendario de las reformas y que, por otra parte, todo haga prever que las mismas tendrán un alcance más profundo que el que se preveía hasta este momento.

El artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, que regula de manera muy compleja las consecuencias de una declaración judicial de un despido improcedente o nulo, constituye uno de los puntos cruciales de la reforma prevista. Con la legislación vigente desde la Reforma Fornero de 2012, las consecuencias judiciales del despido improcedente dependen ampliamente de la discrecionalidad del juez al que se somete la controversia y en muchos casos concluyen con una obligación de readmisión del trabajador que no puede ser sustituida por una indemnización compensatoria.

En sus discursos del día 16 ante las Cámaras parlamentarias y, especialmente, en lo que se ha filtrado de su intervención en la reunión de la misma tarde de la Ejecutiva del Partido Democrático, Renzi anunció su voluntad de romper el último tabú de la izquierda en el mundo del trabajo y proceder a una profunda reforma del citado artículo 18. Según refleja la prensa, Renzi anunció que la obligación de readmisión será sustituida por una indemnización que será creciente en función de la antigüedad del trabajador.

Como medidas complementarias de la reforma laboral, Renzi anunció su voluntad de proceder a un importante refuerzo de las prestaciones de desempleo para los trabajadores que pierdan su puesto de trabajo, así medidas para superar la dualidad en el mundo del trabajo, extendiendo a todos los trabajadores, incluidos los autónomos dependientes y los falsos autónomos, derechos (prestaciones por enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones por maternidad, etc.) que hasta ahora estaban reservados a los trabajadores por cuenta ajena.

La segunda noticia es que Renzi anunció una aceleración vertiginosa del calendario previsto para estas reformas, ya que pretende que el contenido de las mismas, incluida la modificación del artículo 18 del Estatuto de los trabajadores se realice a través de un Decreto que se aprobaría conjuntamente con la Ley de Presupuestos.

Estos anuncios han provocado la inmediata reacción del mundo sindical, que ha denunciado que estas reformas “nacen de una imposición del BCE y de la Unión Europea”. No es la única oposición que debe afrontar Renzi, ya que en el seno de su propio partido existe una representación significativa del ala más izquierdista y vinculada históricamente al sindicato CGIL, los denominados “laboristas”, que han anunciado su voluntad de oponerse frontalmente a las medidas anunciadas.

En cualquier caso, los discursos han anunciado una aceleración en el calendario y una previsible profundización en las medidas de reforma laboral, pero Renzi no presentó ningún detalle concreto sobre los cambios legislativos que tiene intención de emprender. No obstante, parece que el Premier italiano ha tomado la decisión de romper el último de los tabúes de la legislación laboral italiana (el artículo 18) y proceder a una reforma laboral en profundidad para dar una señal de credibilidad de su voluntad reformista que le resulta necesaria en Europa.

Tanto las instancias internacionales como los propios medios de comunicación italianos señalan con frecuencia que la reforma laboral italiana debería seguir los pasos de la realizada por el Gobierno español. En su discurso ante la Cámara de Diputados, Renzi dijo, casi textualmente, que «me parto de risa cuando oigo que debemos seguir el modelo español. Tengo la mayor estima por España y por su Presidente de Gobierno, pero no pretendo seguir el modelo de un país cuyas tasas de desempleo son el doble de las italianas y cuya economía está centrada en productos de menor calidad que los italianos».

El texto de la Ley de Bases para la reforma del mercado de trabajo no pasa de ser una enumeración de principios muy generales y de declaraciones de buenas intenciones (“wishful thinking”) sobre los objetivos finales y la orientación que debe tener la reforma, separados en cinco grandes apartados.

A continuación de este artículo se reproduce la traducción del texto completo que será aprobado por el Senado a primeros de octubre, en el que se subrayan en rojo las modificaciones introducidas por la “maxi-enmienda” presentada a última hora por el Gobierno, respecto al texto original remitido al Parlamento.

Basta realizar una somera lectura del texto para comprobar que los principios o bases cuyo desarrollo se encomienda al Gobierno a través de la aprobación de los correspondientes Decretos legislativos no permiten anticipar contenidos o precisiones sobre el resultado final de las reformas en cada uno de los apartados. El texto aprobado recurre continuamente a formulaciones genéricas: “simplificación, revisión, remodelación, homogeneización de la normativa, racionalización de los incentivos, establecimiento de sistemas de coordinación, refuerzo del sistema de datos, racionalización y simplificación de procedimientos y trámites, eliminación y simplificación de normas, promoción de los principios de legalidad y prioridad,

análisis para valorar su coherencia, etc. etc. etc.” son expresiones que se repiten continuamente.

La interpretación que cabe dar a un texto de estas características es doble. Por un lado, el Gobierno, obteniendo una habilitación de contenido tan absolutamente genérico, quiere dejarse las manos libres para aprobar las reformas que decida a través de los correspondientes Decretos Legislativos. Por otro lado, muy probablemente, el Gobierno no tiene decidido al día de hoy cual va a ser el contenido exacto de cada una de esas reformas, ante las grandes repercusiones presupuestarias y de organización administrativa que supondrán la mayoría de ellas.

En cualquier caso, la Ley de Bases se articula en cinco grandes apartados:

- Revisión del actual sistema de protección por desempleo.
- Reordenación de los Servicios Públicos de Empleo y de las Políticas activas de empleo
- Simplificación y racionalización de los procedimientos para la gestión de las relaciones laborales
- Reordenación de las modalidades contractuales actualmente existentes.
- Reordenación de la normativa en materia de protección de la maternidad y conciliación laboral.

Sin entrar en todos los detalles de la prolija y genérica enumeración de principios, pueden resumirse los objetivos más importantes en cada uno de los apartados de la siguiente manera:

Prestaciones de desempleo

El objetivo es proceder a una progresiva eliminación del actual sistema de “Cassa Integrazione” en sus tres modalidades (ordinaria, extraordinaria e “*in deroga*”), cada una de las cuales se destina a un tipo de sectores económicos o de empresas diferentes, por lo que no pueden beneficiarse de estas prestaciones una gran mayoría de los trabajadores italianos.

Simultáneamente, se pretende una reorganización del actual seguro general de desempleo (*Assicurazione Sociale per l'Impiego – ASPi*), ampliándolo a trabajadores que están actualmente excluidos del mismo (autónomos dependientes) y mejorando su duración máxima.

Como declara con frecuencia Renzi, el objetivo de su reforma laboral es doble y equilibrado: flexibilizar las condiciones laborales en el seno de las empresas y, al mismo tiempo, mejorar las prestaciones a cargo del Estado para los trabajadores que pierdan su puesto de trabajo.

Servicios públicos de empleo y políticas activas de empleo

La única novedad significativa es el anuncio de la creación de una Agencia Nacional para el Empleo, que no existe en la actualidad. No obstante, la ley reafirma que la competencia en materia de políticas activas de empleo continuará residiendo en las Regiones y Provincias autónomas.

Por lo demás, la Ley se limita a formulaciones absolutamente genéricas sobre la racionalización de los incentivos para la contratación, los incentivos al autoempleo, la necesaria activación laboral de las personas en situación de desempleo o la revisión de las políticas activas de empleo.

Simplificación de procedimientos de relaciones laborales

La ley se limita de nuevo a una serie de declaraciones de tipo genérico: racionalización y simplificación de procedimientos, eliminación de las excesivas normas actuales, revisión del régimen de sanciones, etc. etc.

Reordenación de las modalidades contractuales

Más allá de nuevas declaraciones de contenido genérico, las novedades más significativas son las siguientes:

- Establecimiento de un “contrato indefinido con tutela creciente en función de la antigüedad del trabajador”, sobre cuyas características no se adelanta nada.
- Anuncio de futuras subvenciones para los contratos de carácter indefinido. La ley se limita a decir a este respecto que estos contratos deben ser “más atractivos con relación al resto de tipos de contratos, en términos de costes directos e indirectos”.
- Introducción, también “eventualmente de manera experimental” (¿?) de un salario horario mínimo, que no ha existido nunca en Italia, que sea aplicable tanto al trabajo por cuenta ajena como a las actuales fórmulas de autónomos dependientes o falsos autónomos.
- Uno de los escasos mandatos concretos es el encargo al Gobierno de que elabore un “texto orgánico simplificado sobre tipos de contratos y relaciones laborales”. Un texto unificado de estas características, el Estatuto de los Trabajadores español, existe en nuestro país desde 1980.

Maternidad y conciliación laboral

El contenido de este apartado no pasa de ser, una vez más, un conjunto de declaraciones genéricas sobre la voluntad de mejorar los derechos sociales y las prestaciones económicas para los supuestos de maternidad y para la conciliación de la vida laboral y personal, anunciando la intención de extender estos derechos a colectivos que no cuentan con ellos en la actualidad.

Temas que la ley no contempla

Tanto o más significativo que el propio contenido de la Ley es lo que ha quedado fuera de la misma. En gran parte de los temas candentes que vienen centrado en estos días el debate en los medios de comunicación, la ley no hace ninguna referencia. Los más significativos son los siguientes:

- **Regulación del despido** (artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores): La ley no contiene ninguna referencia, ni directa ni indirecta, a este tema. Esta ausencia clamorosa ha permitido que los opositores a la esta reforma hayan concluido que el Gobierno no podrá modificar el artículo 18 en los Decretos legislativos, ya que no cuenta con ninguna habilitación o delegación legislativa a este respecto.
- **Salario mínimo horario**. La referencia que se hace en la ley a la posible introducción de un salario horario mínimo está llena de cautelas y prevenciones: “eventualmente...de manera experimental...previa consulta con los Agentes sociales más representativos”.
- **Representatividad sindical**: a pesar de que el tema se incluyó en el Orden del día de la reunión del pasado martes de Renzi con los agentes sociales, la ley omite cualquier referencia al mismo. El objetivo del Gobierno sería modificar la regulación actual a fin de regular con claridad las mayorías necesarias para constituir la mesa

de negociación de los Convenios colectivos y, especialmente, para proceder a su firma.

- **Descentralización de la negociación colectiva:** aunque formó parte también de la reunión de Renzi con los agentes sociales, no existe ninguna referencia en la ley. La negociación colectiva en Italia ha estado, hasta ahora, fuertemente centralizada. El Convenio prevalente es el Convenio Nacional de Sector, aplicable en todo el territorio nacional. No existen prácticamente Convenios de sector de ámbito territorial inferior y la capacidad de los Convenios de empresa para regular las condiciones laborales está limitada a algunos aspectos secundarios ya que no pueden modificar en modo alguno lo establecido en el Convenio Nacional de sector en las materias fundamentales como salario, jornada anual, clasificación profesional, etc. La voluntad de Renzi sería proceder a una profunda descentralización de la negociación colectiva, dando muchas más posibilidades a la negociación a nivel de empresa (que en Italia se conoce como negociación de segundo nivel).
- **Trattamento Fine Rapporto (TFR):** tampoco se hace referencia alguna en la ley a la posibilidad de que los trabajadores perciban directamente en sus nóminas a partir del próximo año, como medio de aumentar su renta disponible, las cantidades mensuales que las empresas deben destinar en la actualidad a este concepto, ya sea ingresándolas en fondos de pensiones públicas o privados, ya sea contabilizándolas en las cuentas internas de la empresa como reconocimiento de una obligación futura.
- El tema tiene tantas derivadas en muy diversos campos (fiscalidad tanto para empresa como para trabajadores, posibles repercusiones en la liquidez de las pequeñas y medianas empresas, dudas la voluntariedad o no de esta medida, etc. etc.) que el Gobierno manifiesta que sigue estudiando esta posibilidad.
- En conclusión, el contenido del texto no permite en absoluto anticipar los detalles concretos de las medidas de reforma laboral que acabarán aprobándose en ninguno de los apartados.

La delegación al Gobierno es de contenido tan genérico que será necesario esperar a la aprobación de los correspondientes Decretos legislativos, para los que la Ley otorga al Gobierno un plazo de seis meses desde que la Ley sea definitivamente aprobada por el Parlamento, para conocer cuáles serán la orientación y las decisiones finales del Gobierno de Renzi para cada una de las medidas “anunciadas”.

El valor político de la Ley no reside en su contenido sino en su “efecto anuncio”, al que con tanta frecuencia recurre el Premier Renzi.

TEXTO DE LA LEY DE BASES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO (TEXTO ENMENDADO POR EL GOBIERNO PARA SU VOTACIÓN EN EL SENADO EL 8 DE OCTUBRE DE 2014

Los artículos 1,2,3,4,5 y 6 se sustituyen por el siguiente:

ART. 1

(Delegación al Gobierno en materia de amortiguadores sociales, de los servicios para el Empleo y de políticas activas de empleo, así como de reordenación de la regulación de las relaciones laborales y de la actividad de inspección y de protección y conciliación de la vida laboral y personal)

1. Con el objetivo de garantizar, en caso de desempleo involuntario, una protección uniforme y ligada a la carrera de cotización de los trabajadores, de racionalizar la normativa

en materia de integración salarial y de favorecer el desarrollo activo de cuantos sean expulsados del mercado de trabajo o sean beneficiarios de amortiguadores sociales, simplificando los procedimientos administrativos y reduciendo las cargas no salariales de trabajo, se delega en el Gobierno la adopción, en los seis meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley, a propuesta del Ministro de Trabajo y de las Políticas Sociales, y de acuerdo con el Ministro de la Economía y de las Finanzas, la adopción de uno o más decretos legislativos dirigidos a revisar y reformar la normativa en materia de amortiguadores sociales, teniendo en cuenta las peculiaridades de los diferentes sectores productivos.

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

a) en relación al sistema de protección económica sin que haya extinción de la relación laboral:

1) imposibilidad de autorizar la sustitución salarial en caso de cese de actividad empresarial o de parte de ésta;

2) simplificación de la burocracia, **favoreciendo el uso de herramientas telemáticas y digitales**, considerando también la posibilidad de introducir mecanismos automáticos de concesión **previando medios que garanticen su seguridad**;

3) necesidad de establecer el acceso a la “cassa integrazione” solo después de agotar las posibilidades de reducción del horario de trabajo; **con la posibilidad de destinar una parte de los recursos de la “cassa Integrazione” a los “contratos de solidaridad”**.

4) **revisión de los límites de duración con un máximo de horas ordinarias laborables en el periodo de intervención de la “Cassa Integrazione” y establecimiento de sistemas de rotación de trabajadores**

5) previsión de una mayor coparticipación por parte de las empresas que usan el sistema;

6) reducción de las cargas contributivas ordinarias y remodelación de las mismas entre los sectores en función de su utilización efectiva;

7) revisión del ámbito de aplicación de la “cassa integrazione” ordinaria y extraordinaria y los “fondos de solidaridad” establecidos en el artículo 3 de la Ley 92 de 28 de junio de 2012; **fijando un plazo cierto para la puesta en marcha de estos fondos y previendo la posibilidad de destinar los eventuales ahorros de gasto derivados de la aplicación de las disposiciones indicadas en esta letra a la financiación de las disposiciones de los apartados 1, 2, 3 y 4.**

8) **revisión del ámbito de aplicación y de las reglas de funcionamiento de los contratos de solidaridad, con particular referencia al artículo 2 del decreto-ley 726/1984 de 30 de octubre, convertido con modificaciones por la Ley 863/1984 de 19 de diciembre, así como a la realización de los contratos de solidaridad previstos por el artículo 5, apartados 5 y 8, del decreto-ley 148/1993 de 20 de mayo, convertido, con modificaciones, por la Ley 236/1993 de 19 de julio.**

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

1) remodulación del ASPI, con homogeneización de la normativa relativa a expedientes ordinarios y breves (miniASPI), relacionando la duración de la prestación a la historia contributiva del trabajador

2) aumento de la duración máxima para trabajadores con carreras de cotización mas elevadas

3) universalización del campo de aplicación del ASPI, ampliándola a trabajadores con contratos de colaboración (autónomo dependientes), excluyendo a administradores y alcaldes, mediante la eliminación de los actuales instrumentos de sostenimiento de ingresos, la modificación de las modalidades de acreditación de las cotizaciones y de la automaticidad de las prestaciones, y previendo, antes de su entrada en vigor, un periodo de experimentación de al menos dos años.

4) introducción de tipos máximos en las cotizaciones que realice el Estado en las situaciones de desempleo.

5) introducción, después de agotar la prestación ASPI, de una prestación sin que exista la obligación de cotizar, limitada a los trabajadores en desempleo involuntario que acrediten una grave situación según el ISEE (Indicador de Situación Económica Equivalente) previendo la obligación de participar en iniciativas de activación laboral que propongan los servicios competentes

6) eliminación del requisito de estar en desempleo para el acceso a los servicios de carácter asistencial;

c) c) en todos los casos establecidos en los puntos a) y b): establecimiento de mecanismos de participación activa en beneficio de la comunidad local de los beneficiarios de prestaciones económicas teniendo en cuenta la finalidad de incentivar la búsqueda activa de un nuevo puesto de trabajo por parte del mismo sujeto según itinerarios personalizados con modalidades que no generarán expectativas de facilidades de ingreso en las administraciones públicas;

d) adaptación de las sanciones y de los procedimientos sancionadores para mejorar su efectividad según criterios objetivos y uniformes, en relación con el trabajador beneficiario de una prestación que no se muestra disponible a un nuevo empleo, a programas de formación o a participar en acciones de apoyo a la comunidad.

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

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

a) racionalización de los incentivos a la contratación existentes, teniendo en cuenta los datos en los que las estadísticas evidencian una menor probabilidad de encontrar un empleo y a los criterios de valoración y evaluación de impacto de las medidas;

- b) racionalización de los incentivos al autoempleo, previendo un marco jurídico nacional que sirva de punto de referencia para Regiones y Provincias Autónomas ;
- c) creación de una Agencia Nacional para el Empleo, sin que suponga nuevas o mayores cargas económicas para las finanzas públicas, en la que participen el Estado, las Regiones y las Provincias Autónomas, dependiente del Ministerio del Trabajo y de las Políticas Sociales, para cuyo funcionamiento contará con los recursos materiales y humanos ya disponibles en la actualidad;
- d) participación de los agentes sociales en el diseño y en el establecimiento de las principales líneas de actuación de la Agencia;
- e) atribución a la Agencia de las competencias de gestión en materia de servicios de empleo, políticas activas y prestación por desempleo ASPI,
- f) racionalización de las entidades y oficinas del Ministerio de Trabajo, (elimina la referencia a las Regiones y de las Provincias) con el fin de mejorar la eficacia y la eficiencia de la acción administrativa, mediante el uso de los recursos humanos y técnicos ya disponibles en la legislación vigente
- g) racionalización y revisión del cumplimiento en materia de inserción laboral de personas con discapacidad y de otros colectivos preferentes para su integración en el mercado de trabajo;
- h) posibilidad de hacer confluir en las administraciones de supervisión o de la Agencia, los trabajadores que procedan de administraciones u oficinas suprimidas o reorganizadas según lo establecido en la letra f);
- i) establecimiento de un marco contractual del personal de la Agencia que no suponga mayor gasto para las finanzas públicas;
- l) establecimiento de las dotaciones de personal de la Agencia a través de la correspondiente reducción de los puestos de trabajo en las dotaciones orgánicas de las Administraciones de proveniencia del personal recolocado en la Agencia;
- m) refuerzo de las funciones de evaluación y control de las políticas y de los servicios;
- n) intensificar la colaboración entre los servicios de empleo públicos y privados para facilitar el encuentro entre demanda y oferta de trabajo, estableciendo, para ello, la definición de criterios de acreditación y autorización para los sujetos que operen en el mercado de trabajo y el diseño de los niveles de servicios básicos en relación con las prestaciones en los servicios públicos de empleo;
- o) desarrollo de la bilateralidad a través de la reordenación de la normativa vigente en la materia, respetando los principios de subsidiariedad, flexibilidad y proximidad, con el fin de definir un sistema de control y evaluación de los resultados de las prestaciones de servicios sociales;
- p) introducción de principios de políticas activas de empleo que pongan en relación el pago de prestaciones por desempleo con medidas dirigidas a la inserción laboral de la persona desempleada, a través de la suscripción de acuerdos para la recolocación que tengan como parte las agencias para el empleo u otros operadores acreditados, y la previsión de adecuados instrumentos y financiación proporcional a las dificultades de inserción laboral de los trabajadores, a cambio de una efectiva inserción laboral al menos por un periodo

adecuado, con cargo a fondos regionales, que no supongan nuevas cargas de las finanzas públicas estatales o regionales.

q) introducción de medidas “piloto” en el uso de instrumentos que incentiven la inserción laboral teniendo en cuenta las experiencias más significativas realizadas en los niveles regionales y provinciales.

r) establecimiento de sistemas de coordinación entre la Agencia y el Instituto Nacional de Previsión Social tanto en los niveles centrales como territoriales;

s) establecimiento de sistemas de coordinación entre la Agencia y los entes que, a nivel central o territorial, tienen competencias en materia de incentivos al autoempleo y al autoemprendimiento;

t) atribución al Ministerio de Trabajo de las competencias en materia de verificación y control del respeto de los niveles básicos esenciales de los servicios que se deben garantizar en todo el territorio nacional;

u) mantenimiento en las Regiones y Provincias Autónomas de las competencias en materia de programación de políticas activas de empleo;

v) activación laboral de las personas en situación de desempleo ya sea porque no han trabajado nunca o han sido expulsadas del mercado de trabajo y perciben una prestación, con el fin de incentivar la búsqueda activa de un nuevo empleo, siguiendo itinerarios personalizados, también mediante la adopción de instrumentos de segmentación de la población usuaria según los datos estadísticos;

z) refuerzo del sistema de datos para la gestión del mercado de trabajo y el control de las prestaciones pagadas a través de la creación de un expediente electrónico único que contenga toda la información de la persona, incluyendo los itinerarios formativos y laborales y los servicios recibidos incluidas las prestaciones económicas.

aa. Integración en el sistema anterior de toda la información disponible y de los datos relativos a las buenas prácticas sobre inserción laboral de personas con discapacidad y otras herramientas y modificaciones necesarias en los centros de trabajo,

bb. Simplificación administrativa en materia de empleo y políticas activas, con la utilización de las tecnologías de la información, según esta establecido en la normativa, con el fin de reforzar las actuaciones de los servicios públicos de empleo en las gestión de las políticas activas y favorecer la cooperación con los servicios privados mediante la previsión de incluir en el sistema nacional para el empleo la información sobre puestos vacantes.

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

6. En el ejercicio de la delegación, el gobierno actuará conforme a los siguientes criterios directivos:

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

b) eliminación y simplificación, incluso mediante normas de carácter interpretativo, de las normas para las que haya interpretaciones distintas, tanto jurisprudenciales como administrativas;

c) unificación de las comunicaciones a las Administraciones públicas sobre los mismos eventos, como en particular los accidentes laborales, y obligación de las mismas Administraciones de transmitirlos a las demás Administraciones competentes;

d) **introducción de la prohibición en las Administraciones Públicas de solicitar datos que estén en su posesión**

e) potenciación del sistema de transmisión de las comunicaciones por vía telemática y abolición de los archivos en papel;

f) revisión del régimen de las sanciones, que tengan en cuenta la eventual naturaleza formal de la violación y favorezcan la eliminación inmediata de los efectos de la conducta ilícita, así como valorización de medidas de premio;

g) **previsión de modalidades simplificadas para asegurar la autenticidad de la fecha así como de la voluntad del trabajador en relación con el cese voluntario y la resolución del contrato de trabajo de forma pactada, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la certeza de la finalización de la relación laboral con un comportamiento concluyente en este sentido por el trabajador.**

h) identificación de modalidades de organización y gestión que permitan efectuar, exclusivamente por vía telemática, todos los trámites administrativos relacionados con la constitución, la gestión y la resolución de la relación laboral;

i) revisión de los cumplimientos en materia de libreta formativa del ciudadano, en una óptica de integración en el ámbito de la línea informativa única prevista por el artículo 4.51 de la ley 92/2012 de 28 de junio, y del banco de datos de las políticas activas y pasivas de empleo prevista por el artículo 8 del Decreto-ley 76/2013 de 28 de junio, ratificado, con modificaciones, por la ley 99/2013 de 9 de agosto.

j) **promoción del principio de legalidad y prioridad de las políticas dirigidas a prevenir y a desincentivar el trabajo sumergido en todas sus formas en el sentido de las Resoluciones del Parlamento Europeo del 9 de octubre de 2008 sobre la intensificación de la lucha contra el empleo sumergido.**

7. A fin de potenciar las oportunidades de inserción en el mundo del trabajo por parte de los que están en busca de empleo, así como reordenar los contratos de trabajo vigentes para hacerlos más coherentes con las actuales exigencias del contexto ocupacional y productivo, se delega al Gobierno para que adopte, a propuesta del Ministro de Trabajo y de Políticas Sociales, en un plazo de seis meses desde la fecha de entrada en vigor de esta Ley, uno o más Decretos legislativos, **uno de los cuales será un texto orgánico simplificado sobre tipos de contratos y relaciones laborales, en el respecto de los siguientes principios y criterios**

directivos, en coherencia con la normativa de la Unión Europea y los Acuerdos Internacionales:

a) localizar y analizar todas las formas contractuales existentes, para poder valorar su efectiva coherencia con el tejido ocupacional y con el contexto productivo nacional e internacional, también en función de eventuales medidas de simplificación de las mismas tipologías contractuales;

b) promover, en coherencia con las indicaciones europeas, el contrato a tiempo indefinido como principal contrato de trabajo, haciéndolo en más atractivo respecto al resto de tipos de contratos en términos de costes directos e indirectos;

c) establecimiento, para los nuevos contratos, de un contrato indefinido con tutela creciente en función de la antigüedad del trabajador;

d) revisión de la normativa sobre clasificación de los trabajadores, en casos de procesos de reorganización, restructuración o reconversión empresarial, según criterios objetivos, que se adapten tanto a los intereses de las empresas en el uso de la mano de obra, como a los intereses de los trabajadores, en relación con sus derechos en el puesto de trabajo, la profesionalidad y las condiciones económicas, con el establecimiento de límites a las modificaciones de clasificación; previsiones que la negociación colectiva, también la empresarial o de segundo nivel, estipulada con las organizaciones sindicales de los trabajadores comparativamente más representativas a nivel nacional, ya sea interconfederal o de sector, pueda establecer otras posibilidades respecto a lo dispuesto en esta letra.

e) revisión de la regulación sobre controles a distancia, tendiendo en cuenta el desarrollo tecnológico combinando las exigencias productivas y organizativas de las empresas con los derechos a la dignidad y a la intimidad de los trabajadores;

f) introducción, también eventualmente de manera experimental, de un salario horario mínimo, aplicable a todas las relaciones que tengan por objeto una prestación de trabajo subordinado, así como en los contratos de “colaboración coordinada continuada”, en los sectores no regulados por Convenios Colectivos suscritos por las organizaciones sindicales de los trabajadores y las organizaciones empresariales más representativas a nivel nacional, previa consulta de los Agentes Sociales más representativos a nivel nacional;

g) previsión, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 70 del decreto legislativo de 10 de septiembre de 2003, n.º. 276, de la posibilidad de extender la utilización de prestaciones de trabajo accesorio para las actividades laborales discontinuas y ocasionales, en los diferentes sectores productivos, garantizando el control de todos los bonos adquiridos, con la correspondiente redeterminación de las cotizaciones según el decreto citado.

h) derogación de todas las disposiciones que regulan las distintas formas contractuales, que sean incompatibles con el texto previsto en la letra b, con la finalidad de eliminar duplicidades normativas y dificultades de interpretación y aplicación;

i) racionalización y simplificación de la actividad de inspección, a través de medidas de coordinación o a través de la creación de una Agencia única para la Inspección, según establece el artículo 8 del decreto n.º. 300 de 1990, que integraría los servicios de Inspección del Ministerio de Trabajo, los del Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) y los del Instituto Nacional contra los Accidentes de Trabajo (INAIL), sin que se deriven nuevos o mayores costes para las finanzas públicas y con los medios materiales y humanos ya disponibles.

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

2.- En el ejercicio de la delegación referida en el apartado 8, el Gobierno debe atenerse a los siguientes principios y criterios directivos:

a) estudio de los colectivos de trabajadoras beneficiarias de la indemnización de maternidad, en la perspectiva de extender tales prestaciones, eventualmente también de modo gradual, a todas las categorías de mujeres trabajadoras;

b) garantía, para las trabajadoras madres parasubordinadas, del derecho a las prestaciones asistenciales, incluso en el caso de falta de pago de las cotizaciones por parte del empleador;

c) introducción del “tax crédito” como incentivo al trabajo femenino, para las mujeres trabajadoras, incluidas las trabajadoras autónomas, con hijos menores y que se encuentren por debajo de un determinado nivel de renta total de la mujer trabajadora, y armonización del régimen de deducciones por el cónyuge a cargo;

d) incentivación de los acuerdos colectivos destinados a favorecer la flexibilidad del horario de trabajo y del uso de premios de productividad, con la finalidad de favorecer la conciliación entre el ejercicio de las responsabilidades familiares y de la asistencia a las personas no autosuficientes, con la actividad laboral, incluso a través del recurso al teletrabajo;

e) posibilidad de reconocer, de modo compatible con el derecho al descanso semanal y a las vacaciones anuales retribuidas, cesiones entre trabajadores de una misma empresa, de todos o parte de los días de descanso establecidos en el Convenio Colectivo nacional, a favor de trabajadores padres con hijos menores que requieran la presencia del progenitor por motivos de salud.

f) (ex e) favorecer la integración de la oferta de servicios para la infancia proporcionados por las empresas del sistema público-privado de servicios a las personas, incluso mediante la promoción de la utilización óptima de tales servicios por parte de los trabajadores y de los ciudadanos residentes en los territorios en los que tales servicios estén activados;

g) (ex f) revisión de las disposiciones en materia de tutela y apoyo a la maternidad y a la paternidad, para poder evaluar su revisión para garantizar una mayor flexibilidad de los respectivos permisos, favoreciendo las oportunidades de conciliación de los tiempos de vida y de trabajo;

h) (ex g) extensión de los principios del presente apartado, en lo que puedan ser compatibles, sin nuevos o mayores gastos para las finanzas públicas, a las relaciones de trabajo por cuenta ajena en las Administraciones Públicas, con referencia al reconocimiento de la posibilidad de disfrutar de permisos parentales de modo fraccionado y a las medidas organizativas destinadas al refuerzo de los instrumentos de conciliación de los tiempos de vida y de trabajo.

10. Los decretos legislativos señalados en los apartados 1, 3, 5, 7 y 8 de la presente ley deben ser adoptados respetando el procedimiento establecido el artículo 14 de la ley de 23 de agosto de 1988, n.º. 400.

11. Los anteproyectos de decretos legislativos, **acompañados de un informe técnico de impacto económico**, después de la deliberación previa en el Consejo de Ministro, deben ser transmitidos a la Cámara de Diputados y al Senado de la República, a fin de que, en el plazo de 30 días desde la fecha de comunicación, puedan ser emitidos los dictámenes por las respectivas Comisiones competentes por razón de la materia y por sus repercusiones financieras. **Transcurrido este plazo, los decretos pueden ser promulgados incluso en ausencia de dichos dictámenes. En el caso de los plazos de emisión de los dictámenes de las Comisiones finalicen en los treinta días que preceden o en los siguientes a la finalización de los plazos previstos en los artículos 1,3,5,7 y 8, éstos se prorrogarán tres meses.**

12. **Como consecuencia de las delegaciones legislativas contenidas en la presente ley no deben derivarse nuevos o mayores gastos a cargo de las finanzas públicas. A tal fin para la elaboración de los Decretos de desarrollo de la presente ley de delegación, las Administraciones competentes deben prever una diferente utilización de los actuales recursos humanos, instrumentales y económicos en el estado actual presupuestado para las indicadas Administraciones. En el caso de que uno o más decretos determinen nuevas o mayores cargas que no se compensen en sí mismos, los decretos legislativos de los que derivan nuevos o mayores cargas serán publicados solo sucesivamente a la entrada en vigor de los procedimientos legislativos que les acredite recursos financieros.**

13. En el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de los Decretos legislativos a los que se refiere el punto 10, respetando lo principios y criterios fijados en la presente ley, el Gobierno puede aprobar disposiciones reglamentarias de desarrollo de los Decretos legislativos señalados en la presente Ley.

14. **Se mantiene la potestad atribuida a las Regiones con estatuto especial y a las Provincias de Trento y Bolzano por los respectivos estatutos especiales y por las relativas normas de actuación, las competencias delegadas en materia de trabajo y aquellas que se derivan del artículo 11 de la Constitución y en el artículo 10 de la Ley Constitucional de 18 de octubre de 2001.**

¿DESAPARECEN LOS SINDICATOS?²¹

No, no ha sido sólo el artículo 18²². Ese era el pretexto, el tabú a combatir. Lo que ha sucedido el 29 de septiembre de 2014 en el Consejo de Dirección del Partido Democrático ha sido un hecho histórico. Por primera vez en su historia, un partido italiano de la izquierda ha roto con el sindicato, con su visión del mundo, su lenguaje, su burocracia, su peso político, su historia. Sin respeto, sin dar las gracias. Más bien, como un acto de liberación. No os aguantamos más; sois viejos, mal vestidos, no sois sexy. ¡Nooo! ¡No somos vuestros hijos!

Hacia ya tiempo que se notaba en el ambiente. Hoy, de hecho, junto al *político de la casta*, el *sindicalista* es la persona más despreciada en Italia. Cuando el Presidente del Consejo de Ministros – que lidera el partido de la izquierda; Berlusconi no se hubiera atrevido a tanto-deforma en un mensaje de video la voz de la Secretaria general del sindicato CGIL, Susanna Camusso, en un lacrimoso falsete y acusa al sindicato de ser el principal responsable del “apartheid” en el centro de trabajo, de nada servirá a Camusso proponer, a

²¹ Artículo de opinión publicado en el suplemento “Il venerdì” de “La Repubblica”²¹

²²(N.D.T.) Artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores que regula el despido improcedente y las posibilidades de readmisión del trabajador.

media voz, una huelga general. Ella es la primera que sabe que no tendría éxito. Cuando también el cómico liberal Maurizio Crozza bromea sobre Maurizio Landini (secretario de la irreductible Fiom²³) y Camusso y los muestra intentando atraer a nuevos afiliados a través de llamadas desde un teléfono público de monedas, parece el tañido de las campanas a muerto: el sindicato, según el “sketch” es un fantasma del pasado; vive ingenuamente en una “bola de espacio temporal que ha sobrevivido a los años Setenta”; el futuro de las relaciones de trabajo es, sin embargo, Flavio Briatore, el jefe, el que en un programa de televisión sobre cómo tener éxito en los negocios, te mira a la cara y te dice : “Estás fuera”.

Y además está la gente que no soporta a los vagos. La gente del blog de Beppe Grillo, la gente melómana que aplaude el despido colectivo de 182 miembros de la orquesta de la Ópera de Roma tras la renuncia a dirigir *Aída* y la *Noche de Fígaro* del maestro Ricardo Muti. Y además está Sergio Marchionne, por el lado de los emprendedores impetuosos, que se ha enfrentado a los sindicatos que querían incluso meter el hocico en el tiempo con el que se puede contar para ir al servicio en la cadena de montaje de la Fiat y que ha tenido que emigrar a América.

A esto se ha llegado, en Italia, en 2014. Todos dicen que son los sindicatos, con sus estúpidos privilegios, quienes han bloqueado el futuro. Más lejos que los mineros galeses, más lejos que los controladores de vuelo americanos, más lejos que los ferroviarios ingleses que no querían renunciar a la pausa para el té. No, aquí en Italia se ha ido más allá. Los sindicatos han destruido Alitalia, han defendido a los ladrones de maletas del aeropuerto de Malpensa, han hecho huir a los emprendedores con sus teorías. De repente, se han convertido en culpables de todo; de la precariedad, de la falta de innovación, de la rigidez del mercado de trabajo, de la burocratización de las Administraciones públicas, de la ausencia de meritocracia, de la fuga de cerebros (94.121 jóvenes han emigrado en un año), de la abulia de la juventud, de los suicidios de empresarios, de la crisis.

Estos son los vientos que corren. Vientos fuertes, visto que han llegado de forma tumultuosa también incluso dentro del partido que siempre había sido el único aliado del sindicato.

Dan ganas, por tanto, de mirar un poco más de cerca esta razón de todos los males. Primero de todo: ¿se habla de sindicato o sindicatos?

Si se elige la dicción “sindicatos”, en Italia puede haber -según estimaciones- entre 800 y 1.100; parece ser que es imposible contar con una cifras exactas ya que son muchísimos los sindicatos registrados compuestos por una o, como máximo, dos o tres personas con el fin de obtener algunos de los beneficios que establecen las leyes . En la Educación, por ejemplo, hay 43 sindicatos, mientras que son 13 los de la ENAV, es decir de los controladores de vuelo. Alitalia y Meridiana llegan a 13 siglas (en Ryanair, sin embargo, el sindicato está prohibido de hecho. *¡Eh! Podéis ver que se puede volar sin sindicatos!*). Los jueces están organizados en 5 corrientes sindicales, los directivos de las empresas cuentan con sindicatos de sector, provinciales, regionales, así como los administradores. La RAI, con trece mil trabajadores, que alardea de contar con las siglas de SLC, CGIL, UILCOM UIL, UGL Telecomunicazioni, SNATER, LIMERSIND CONF SAL, USIGRAI, realiza todas sus producciones en el extranjero, dónde trabajan cooperativas y otras entidades obviamente sin sindicatos. Los desempleados de Nápoles cuentan con 15 siglas bastante activas. En realidad, prácticamente todos los italianos (notarios, taxistas, entrenadores, guías de los Alpes, víctimas de organizaciones delictivas) forman parte de un sindicato a la busca de una mesa de negociación para hacer valer sus intereses. La Liga Norte ha creado su propio sindicato, el ISINPA, sindicato de la Liga Norte y la derecha ha creado la UGL, que se ha hecho famosa ya que su secretaria general, Renata Polverini, acudía siempre a todos los programas de televisión.

²³(N.T.D.)Federación del Metal de la Confederación CGIL
[Actualidad Internacional Sociolaboral nº 183](#)

Pero, además, ya que estamos en un País extravagante, existe otra Italia sin sindicatos, pero también muy activa. Es la Italia de la mafia, de la camorra y la *'ndrangheta*, del trabajo negro, de la usura, de los inmigrantes que sostienen la agricultura y la construcción, de los esclavos que recogen tomates. En resumen, lo que se normalmente se denomina la economía sumergida, valorada en el 20% del PIB.

Sin embargo, cuando se habla del “sindicato”, se habla de las tres grandes confederaciones CGIL, CISL y UIL, que reflejan cifras que dejan la boca abierta. Entre las tres alcanzan casi doce millones de afiliados. De éstos, sin embargo, casi la mitad son pensionistas organizados en Federaciones propias (en esto Italia es una anomalía. En Francia y en Alemania, por ejemplo, los pensionistas siguen siendo miembros de sus sindicatos de origen). De los 22 millones de trabajadores ocupados, por lo tanto, uno de cada cuatro está afiliado a una de las tres grandes Confederaciones. No solo, porque dentro de este 25%, una clara mayoría son trabajadores contratados por el Estado. Con respecto a la industria, CGIL, CISL y UIL representan a los trabajadores que trabajan en empresas de más de 15 trabajadores, el 60% del total. (Dicho de otro modo, el 40% de los trabajadores italianos no ha estado nunca protegido por el artículo 18. En el 2003 se realizó un referéndum para extender la tutela pero falló de forma clamorosa)

Otro cálculo interesante es además el del número de sindicalistas. Según Bruno Mangui, el gran sociólogo del sindicato, exdirigente de la CISL, los sindicalistas de CGIL, CISL y UIL – es decir, las personas que dedican al menos alguna hora al día, todos los días, a las actividades de su Federación- son alrededor de 700.000. Su trabajo es, en parte, voluntario, o se remunera a través de “permisos retribuidos” u “horas liberadas”. El fenómeno está presente particularmente en las Administraciones Públicas, dónde los sindicalistas con horas liberadas retribuidas habían llegado a ser 4.000, antes de que fuesen restringidas por los ministros Brunetta y ahora Madia.

Por tanto, cuando veis una manifestación sindical de medio millón de personas, doscientas mil son pensionistas y el resto, sindicalistas, normalmente, empleados públicos.

Números impresionantes. Los afiliados al sindicato en Italia superan de largo los católicos que van misa los domingos; los sindicalistas a tiempo completo distribuidos por todo el territorio son siete veces los efectivos del Cuerpo de los Carabineros. De organizaciones que defienden los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores, el sindicato se ha convertido progresivamente en un patronato colosal que hace la simulación de ser un centro de asistencia fiscal y de pensiones. Los salarios, cuya defensa y cuyo aumento son el alma del “*negocio*” del sindicato, no han sido muy protegidos. Marco Revelli, histórico y de siempre apasionado militante de las luchas sindicales, en su libro “Pobres de nosotros” (Einaudi) ha hecho público un dato, cuanto menos, inesperado. Una investigación de Luci Ellis (Banca Internacional de Basilea) y Kathryn Smith (FMI) descubrieron ya en el 2008 que la suma de los salarios italianos había disminuido verticalmente. Para Italia se estimaba un traspaso entre salarios y beneficios de 8 puntos porcentuales (alrededor de 120.000 millones de euros al año). Me dijo recientemente Revelli: “Luciano Gallino actualiza los datos para Italia previendo ahora incluso una quincena de puntos, lo que supondría 250.000 millones”.

Varios son los factores: disminución de la productividad en general; aumento de la productividad debida a un mayor uso de las tecnologías, pero sobre todo un aumento enorme de la brecha entre retribuciones en el empleo manual o administrativo, de niveles bajos, y los que se asignan los altos directivos y los propietarios. “Una de las más significativas derrotas sindicales fue la de la Fiat. En el 2012 Marchionne convocó un referéndum en el que proponía directamente la posibilidad de cierre de la empresa si los trabajadores no aceptaban un empeoramiento de las condiciones de trabajo. Los trabajadores, por poco margen, votaron que sí aceptaban; pero este hecho no sirvió para

garantizar los niveles de producción prometidos y la empresa entró en el sistema de “Cassa integrazione” de larga duración y aparentemente sin fin. El enfrentamiento terminó con una pérdida de derechos sindicales que se habían alcanzado después de años de lucha y un salario sensiblemente reducido, dado que la “Cassa integrazione” cubre solamente el 80% de las retribuciones. Dicho de otro modo, puede que un poco más crudo: aquéllo que treinta años antes había sido el símbolo de la consecución de las demandas sindicales –la industria del automóvil- perdió nueve décimas de su fuerza numérica y está compuesta por miles de obreros de mediana edad o a las puertas de la jubilación que viven con menos de mil euros al mes”

Y a la vez llegaron los “call center”, los co.co.co²⁴, la precariedad, los falsos autónomos, las falsas cooperativas. Una gran masa de trabajo precario que se ha expandido hoy en Italia hasta afectar a de tres de millones de personas. Son pobres, infelices, *indignados*²⁵ pero sobre todo no pertenecen a ningún sindicato. Nacieron más o menos junto a la última manifestación de fuerza de la CGIL, en el 2002. Tres millones de personas desfilaron por Roma para “mantener el artículo 18” que Silvio Berlusconi quería eliminar. No siendo suficientes los autocares italianos, la CGIL se fue a alquilarlos a Eslovenia y el sindicato presumió de haber hecho producir tres millones de insignias y gorras sin recurrir al empleo sumergido. A Sergio Cofferati, el Secretario general, se le pronosticó el papel de líder político. Se habló de una “candidatura Prodi-Cofferati” que habría dirigido una Italia socialista. Pero fue el mismo Cofferati el que sabía que aquellos tres millones de personas eran una especie de ilusión óptica, la última representación de un mundo que ya no iba a existir más.

“Cuando era sindicalista y había que renovar un Convenio Colectivo hacíamos una asamblea por turnos en la Pirelli Bicocca. En cada asamblea participaban siete mil obreros. Ayer, me dieron los datos de las afiliaciones a nuestro nuevo sindicato que pretende unir a los trabajadores precarios. ¡Habíamos duplicado las afiliaciones! ¡Qué pena que de quince habíamos pasado a treinta!”.

Giorgio Airaudo fue el secretario nacional de la FIOM y ahora es parlamentario con el partido “Izquierda, Ecología y Libertad”. Ha vivido los aspectos más dramáticos de la transformación del mundo del trabajo y de la pérdida de fuerza del sindicato. “A decir verdad, también nosotros nos damos cuenta. Nos habíamos creído que ésto de la flexibilidad necesaria para superar la crisis sería cualquier cosa pasajera. Me acuerdo de cuando fui a visitar el “call center” de las Páginas Amarillas, organizado dentro de una oficina vacía de Mirafiori. ¡Era la nueva cadena de montaje pero sin derechos! Nosotros estábamos acostumbrados a ofrecer concesiones en los conflictos colectivos en casos extraordinarios, a cambio de contrataciones, pero notábamos que a los empresarios cada vez les interesaba menos. Ellos estaban a la búsqueda de un nuevo modo de producir- y cuando podían, se iban a Serbia o a Rumanía- y buscaban solo un modelo que devaluara el trabajo, así como en los tiempos de la lira se devaluaba la moneda. Esta es la tendencia de hoy, lamentablemente. Trabajo cada vez menos cualificado y precario; volátil y fácil de despedir a la mínima señal de crisis. Nos convertiremos en un “expaís industrializado” y quizá el primero entre los países menos desarrollados. Creo que tenemos que acostumbrarnos a considerar el tiempo del sindicato fuerte como el de la edad del oro. El 13 de octubre, cuando John Elkann²⁶ toque la campana de Wall Street, comenzará a cotizar en bolsa una sociedad que en Italia ha dejado solo pequeños retazos de producción”.

Doce años después de aquella grandiosa manifestación en nombre de la dignidad del trabajo, el rosario de derrotas de los sindicatos es largo. Un cuarto de la industria

²⁴ (N.T.D) Contrato de colaboración continuativa (autónomo dependiente)

²⁵ (N.T.D)En original, en castellano.

²⁶ Presidente de la Fiat

manufacturera se ha perdido, el poder adquisitivo ha disminuido, las pensiones se han alejado del coste de la vida y se han rebajado, el trabajo precario se ha convertido en ley y el mismo poder político del sindicato – los grandes acuerdos de diálogo social- sobre política económica, son un rito del pasado. Franco Marini (una vida en la CSIL) no se ha convertido en Presidente de la República. Fausto Bertinotti (sindicalista CGIL), se ha hecho conocer por haber hecho caer al Gobierno Prodi, reo de no haber hecho una ley sobre las 35 horas laborales a la semana. Sergio Cofferatti no se ha convertido en un líder del Partido Democrático; hoy lo es, sin embargo, un joven que ha llevado al partido por encima del 40% en votos, que ha superado a los sindicatos colocando 80 euros más en la nómina de los trabajadores sin ni siquiera una hora de huelga. Se los ha facilitado a 10 millones de trabajadores con contratos seguros y afiliados a un sindicato, pero es probable que sea la última vez. Matteo Renzi se ha comprometido a defender a “Marta, 28 años, con contrato precario, que espera un hijo” y a la que el sindicato no garantiza ninguna protección que sin embargo garantizan a los trabajadores de las Administraciones públicas. En la misma reunión, el Partido Democrático – en la que la CGIL ha descubierto que tiene poquísimos amigos- una Dirección eufórica ha aplaudido el derecho de la “patronal” (y basta de llamarlos así) a despedir. No a Marta, se entiende. Sino a Cofferatti y a sus seguidores.

¿Es el sindicato algo del pasado? Difícil responder, porque el marco no es uniforme. En los Estados Unidos parece haberse convertido definitivamente en un fenómeno residual con solo el siete por ciento de los trabajadores afiliados (después de la guerra el porcentaje era del 35%). En China está fuertemente reprimido. El símbolo lo representa la gigantesca fábrica Foxconn, con más de un millón de obreros que ensamblan teléfonos en espacios cerrados con redes en las ventanas para impedir los suicidios. Su contrapeso americano es la cadena de grandes almacenes Walmart, también ésta con más de un millón de trabajadores (el 80% de los productos vendidos son made in China) y ninguna representación sindical, en la que las pagas son bajísimas, la rotación elevadísima y los despidos facilísimos.

Pero no todo el mundo es así. En Brasil, Lula e Dilma Rousseff han llegado a la Presidencia desde el sindicato y el país ha vivido su mejor desarrollo económico con una gran redistribución de la riqueza. La Polonia moderna nació con la victoria de un sindicato, “Solidarnosc”. Alemania es un mito por el poder de su IG Metal, en cuyo rascacielos en Frankfurt se decide de qué color serán los nuevos BMW, de cuántas semanas de vacaciones termales en Ischia pueden disfrutar sus trabajadores y naturalmente se dictan líneas políticas, incluso a la Merkel.

Italia hoy se encuentra en un cruce de caminos, pero la tendencia es la de tener un gran futuro sobre sus espaldas. Hay que decir que la historia ha sido larga y el sindicato tiene raíces tan fuertes en el pueblo italiano que hacen difícil su desaparición. En un imaginario viaje de turismo sindical, está Turín, la capital obrera del Novecento, donde una parada del nuevo metro se denomina XVIII de diciembre, para recordar la masacre que realizaron las bandas fascistas de Piero Brandimarte contra la Cámara del Trabajo en 1922. Veinte muertos a golpes, un telegrama de aplauso por parte de Benito Mussolini. El sindicalismo italiano había nacido hacía poco más de veinte años – las leyes de los braceros agrícolas, la juventud obrera católica y los consejos de fábrica de Gramsci, ideas de trabajo organizado para contrarrestar a los patronos que eran, ciertamente, ávidos y malvados. Censura durante veinte años a causa del fascismo. Recuperación en 1945 cuando nadie regalaba nada a los obreros y a los campesinos. Las fábricas entonces eran cuarteles, la policía disparaba con placer. Viaje sindical a Sicilia, a la búsqueda de la Casa del Pueblo destruida y de los 44 sindicalistas asesinados en la postguerra por la mafia, que defendía feudos y latifundios. Un paseo en la hoy plácida Puglia, buscando las huellas de Giuseppe Di Vittorio, el más grande sindicalista italiano. Hacéos acompañar del libro de Luciana Castellina y Milena Agus, “Mirad mi hambre”, y descubriréis a los agricultores que ponían un bozal a los niños para que no comieran la uva durante la vendimia y las famosas mujeres proletarias

que entraron en las casas de los señores y mataron por venganza, con sus manos, a otras mujeres, ya que eran el símbolo de la riqueza arrogante.

El sindicato en Italia nació con sangre, pasión y sacrificio. ¿Existe aún aquello? Según el histórico Giovanni De Luna “el apogeo se alcanzó en los años 70. Los tres sindicatos estaban unidos (la derecha los temía), en los grandes convenios colectivos se tomaban decisiones sobre la educación, la sanidad, sobre la vivienda, sobre el desarrollo económico. Una época que entonces tomó el nombre de pansindicalismo, pero que fue vencida, principalmente porque no se convirtió en un proyecto político. Hoy vivimos los resultados de aquella derrota, y el sindicato aparece como una suma de intereses corporativos. Un cambio antropológico bastante triste”.

Pietro Marcenaro, hoy senador del Partido Democrático, una vida en la CGIL, primero como empleado no cualificado, luego como directivo, no piensa que el sindicato desaparezca. “Forma parte de Italia, ha estado construido por hombres y mujeres de nobles sentimientos y de gran moralidad y su máxima nobleza la ha alcanzado cuando ha estado unido. Pero es obvio que algo ha cambiado. No me gustaría que la reacción a la política de Renzi consistiese en un reflejo pauloviano de autodefensa. Creo que el sindicato deba renacer desde abajo, que los sindicalistas se consideren sujetos que quieren proteger a otros, no dirigentes de grupos que buscan protección. Renacer desde los más débiles. El primer pensamiento que me viene a la mente es éste. Soy un obrero marroquí, busco alguien que me defienda. Lo encuentro, ¿un sindicato?”.

La misma pregunta podría hacer Marta, que espera un hijo.

O, quizás, estas preguntas se queden sin respuesta, porque hoy ya no figuran los mismos sindicalistas que antes. El riesgo es que también el nombre pierda el significado. En California circula un adhesivo, de esos que se pegan en el cristal posterior del coche. “¿No sabes qué es un sindicalista? Es aquel que ha hecho que puedas disfrutar de un fin de semana”.

MIGRACIONES

ALEMANIA

NUEVO DERECHO DE ASILO Y CAMBIOS EN LOS REGISTROS DE NACIONALIDAD

El pasado 19 de septiembre, el Bundesrat (Cámara Alta) dio luz verde a la nueva Ley de asilo, que define a los países balcánicos Bosnia-Herzegovina, Serbia y Macedonia como Estados seguros. Gracias a ello, las personas procedentes de estas regiones que pidan asilo político en Alemania podrán ser devueltas a sus respectivos países sin la necesidad de mayores trámites. La aprobación de esta Ley estuvo precedida por severas críticas del partido de los Verdes a su propio líder, Winfried Kretschmann (ministro presidente del land Baden-Wurtemberg), puesto que gracias al apoyo recibido por parte de este estado federado se pudo llevar a cabo la aprobación. Kretschmann, por su parte, defendió su decisión alegando que los solicitantes de asilo y extranjeros admitidos podrán trabajar a los tres meses de estancia en Alemania, en vez de los nueve previstos por la Ley anterior.

Derecho de asilo

La nueva legislación permite minimizar el tiempo de espera a la hora de poder encontrar trabajo. Si hasta la fecha los afectados debían esperar nueve meses para poder buscar una ocupación con la que poder sustentarse sin la necesidad de solicitar prestaciones sociales, ahora el período de tiempo requerido es de tres meses.

Con la decisión de considerar a los tres países bálticos como lugares de residencia seguros, Alemania pretende reducir el número de solicitudes de asilo por parte de los nacionales de estas regiones. De este modo se aligerarían las tramitaciones de dichas personas para residir y trabajar en territorio alemán.

Asimismo se prevén otras medidas para aliviar las dificultades con las que se enfrentan estas personas. Dichas medidas deberán ser fruto de una cooperación entre el Estado central y los diferentes länder. Entre ellas se encuentran el deber de residencia, el control de prioridad y el principio de prestaciones en especie.

El deber de residencia obligaba hasta ahora a los refugiados a los que se les concedía un permiso transitorio de residencia en Alemania a permanecer en el lugar de acogida durante los primeros cuatro meses de estancia en el país. Esta disposición se eliminará, quedando como única excepción los casos en los que el individuo en cuestión se considere un delincuente o hayan sido tomadas medidas concretas para su repatriación. En dicho caso se dispondrá a ordenar de nuevo el deber de residencia.

La eliminación del control de prioridad es sin duda una novedad digna de mención. Esta eliminación establece ya no existirá la norma por la cual los alemanes o los nacionales de un país miembro de la Unión Europea tienen prioridad con respecto al resto a la hora de obtener un puesto de trabajo.

Por último la modificación del principio de prestaciones en especie otorga el derecho a los refugiados a recibir sus prestaciones en metálico, una vez finalizada la fase de acogida.

Otro tema en el que se han puesto de acuerdo el Estado y los länder es la distribución más justa de los refugiados dentro de territorio alemán. La razón principal de este acuerdo es la mejor repartición de los costes de la asistencia médica a que deben hacer frente los länder.

Ley de nacionalidad

Junto a la Ley de asilo, que fue aprobada en la sesión número 925 del Bundesrat, se procedió a modificar asimismo la Ley de nacionalidad. La razón de ser de esta reforma nace de la obligación vigente por parte de los niños y jóvenes extranjeros educados en Alemania de decidir entre la nacionalidad de sus padres y la alemana. Según la legislación anterior los jóvenes tenían la obligación de optar por una de las dos nacionalidades antes de cumplir los 23 años.

La modificación beneficiará a las personas que antes de alcanzar los 21 años hayan vivido por lo menos ocho de ellos en territorio alemán. También se encuentran en este grupo los niños que han asistido al colegio por lo menos durante seis años. Del mismo modo se incluyen aquellas personas que hayan obtenido un título escolar o de formación profesional en Alemania. Estos últimos pueden solicitar la conservación de ambas nacionalidades demostrando que se cumplen estas condiciones; en el caso de la residencia, las autoridades comprobarán de oficio que se cumplen los periodos indicados y el mantenimiento de ambas nacionalidades será automático.

El acuerdo de coalición preveía un compromiso sobre el tema, teniendo en cuenta que el SPD exigía desde hace tiempo que se eliminara la obligación de optar, lo que CDU/CSU rechazaban categóricamente. El punto más polémico en el debate entre ambas formaciones fue a quién se consideraba “crecido en Alemania”; la primera versión del proyecto de Ley apuntaba a doce años de residencia.

Estas medidas se unen a las enmiendas aprobados por el Consejo Federal a finales de agosto. En este caso se trata de la modificación de la Ley reguladora de prestaciones para refugiados, necesaria a juicio del Tribunal Constitucional Federal por no cubrir los gastos mínimos, según una sentencia de julio del 2012. La meta que se pretende alcanzar es mejorar las prestaciones para los solicitantes de asilo. De este modo, los refugiados y todos aquellos que hayan sido admitidos de forma legal en territorio alemán verán ascender sus prestaciones recibidas hasta el momento y además podrán solicitar ayudas sociales a partir del 15 mes de estancia en el país.

El hecho de que se les posibilite el buscar empleo a partir de los 15 meses de residencia es un factor importante, ya que se estima que de esa forma su integración en la sociedad alemana será más fácil y factible. Esto significa, además, que una vez pasado este periodo de tiempo, los refugiados tendrán derecho a solicitar prestaciones por ayuda social, de las cuales se hará cargo el Estado. Esta decisión va a permitir a los länder y a las comunidades ahorrar 31 millones de euros en 2015 y hasta 43 millones en 2016.

Esta enmienda se ve corroborada por el hecho de que, efectivamente, las prestaciones recibidas hasta el momento no alcanzaban para cubrir los gastos mínimos de los refugiados. De este modo se formaliza la sentencia del Tribunal Constitucional Federal, que consideró en 2012 que la cantidad recibida hasta dicho momento era, por su desavenencia con las necesidades de sustento diarias, anticonstitucional.

Una de las consecuencias que tuvo esta aprobación fue que las prestaciones en ayuda social que recibían los refugiados y admitidos en Alemania pasaran de comprender 225 euros mensuales, a ser de 362 euros. Tras la modificación de la Ley reguladora de prestaciones para refugiados la prestación pasará a ser a partir de ahora de 252 euros, es decir 117 euros más de media que con anterioridad a la sentencia judicial.

La fórmula en la que se basa el cálculo de la cantidad apropiada de prestación nace de una prueba de ingresos y consumo que realiza la Oficina Federal de Estadística en intervalos de

tiempo regular. La finalidad es evaluar la prestación necesaria para poder cubrir los gastos mínimos. De la misma manera se calcula la seguridad social básica (Hartz IV).

Los costes de vivienda y calefacción también serán cubiertos por los länder o las comunidades, que deberán decidir de qué manera se aportarán las prestaciones a los refugiados.

En cuanto a los jóvenes y niños, la ayuda ofrecida comenzará desde el primer día de llegada y se verá reforzada en forma de prestaciones para la educación y la participación ciudadana.

Por otra parte, a partir ahora el seguro social deberá hacerse cargo de los gastos en caso de emergencia. Muchos de los refugiados sufren problemas de salud pero carecen de un seguro de enfermedad.

Datos sobre las peticiones de asilo

Durante la primera mitad de este año, 77.109 personas solicitaron asilo en Alemania. De ellos, unos 67.441 refugiados la solicitaron por primera vez, mientras que 9.668 solicitaron una prolongación. La mayoría eran procedentes de Siria (casi 13.000), Serbia (9.300) y Afganistán (4.500). Además, 2.500 solicitudes de asilo de fueron de refugiados de Irak y 2.900 de Somalia.

Si se comparan estas cifras con las del año pasado las diferencias son notables. En la primera mitad del año 2013 se formularon 48.524 solicitudes. De ellas una quinta parte provenía de la Federación Rusa.

La Oficina Federal de Migración y Refugiados ha resuelto sobre 60.500 peticiones, denegando un tercio de ellas.

Prestaciones a los solicitantes de asilo

Alrededor de 225.000 personas recibieron a finales de 2013 prestaciones basadas en la Ley reguladora de prestaciones para refugiados. En comparación con el año 2012 esto supone un incremento del 36%. Según datos de la Oficina Federal de Estadística, esto implica un aumento por cuarto año consecutivo.

De los destinatarios, un 61% eran hombres, un 31% no habían alcanzado aun la mayoría de edad, un 67% tenía una edad comprendida entre los 18 y los 64 años y un 2% tenían o habían superado los 65 años.

En el ámbito territorial, el 41% de los receptores de la prestación procedían de Asia, un 38% de Europa y un 17% de África, siendo el 4% restante de procedencia dudosa o no clasificada. Dentro del grupo de los 92.000 solicitantes asiáticos, la mayoría eran afganos (18.000), o bien provenían de Irak o Siria (12.000). En cuanto a los 86.000 destinatarios europeos, unos 40.000 eran nacionales de Serbia, Kosovo o Montenegro. Entre los restantes, 17.000 procedían de la Federación Rusa y 10.000 de Macedonia.

Las prestaciones están destinadas a cubrir las necesidades básicas de alimentación, vivienda, calefacción, ropa, salud e higiene personal, además del gasto destinado a los utensilios para el hogar. Para cubrir las necesidades individuales diarias, los destinatarios recibirán asimismo una cantidad adicional o paga.

Además de estos emolumentos, los beneficiarios pueden recibir prestaciones especiales o adicionales, si se da el caso, tales como enfermedad, embarazo o el nacimiento de un hijo. Por poner un ejemplo reciente, durante el año 2013 66.000 personas recibieron prestaciones especiales, en la mayoría de los casos como complemento a las comunes. Sin embargo, alrededor de 1.000 recibieron solamente la prestación especial. En total, el Estado gastó 1.500 millones de euros en prestaciones, de acuerdo con la Ley de reguladora de prestaciones para refugiados.

BÉLGICA

INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES EN EL MERCADO DE TRABAJO DURANTE 2013²⁷

En un comunicado de prensa del 30 de julio, la Oficina de Estadísticas Europeas *Eurostat* informó de que en la UE-28 la tasa de desempleo en 2013 de los ciudadanos de países no pertenecientes a la UE fue mucho mayor que la de los nacionales de países de la UE. Este comunicado presentó también indicadores sobre la integración en 2013 de las personas de 20 hasta 64 años en el mercado de trabajo de los países de la UE, incluyendo datos por grupos de población (ciudadanos de países pertenecientes a la UE y nacionales de terceros países).

Integración en el mercado de trabajo de los extranjeros de terceros países

En 2013, la tasa media de desempleo en la UE-28 de los inmigrantes de terceros países (no pertenecientes a la UE-28) fue del 21,3%, más de dos veces superior a la de la población de nacionales de la UE (10,0%). Sin embargo, la proporción de personas desempleadas durante 12 meses o más fue casi la misma para los ciudadanos de países no miembros de la UE (48,6%) que para los ciudadanos nacionales de la UE (49,4%).

Por lo que se refiere a la tasa media de empleo en el ámbito de la UE-28, ésta se situó en el 56,1% en el caso de los ciudadanos de países no pertenecientes a la UE y en el 68,9% para la población de nacionales de la UE. La proporción de trabajadores por cuenta ajena que trabajan con contratos temporales de la población no UE (20,2%) fue superior a la población UE (12,4%). La misma tendencia se registró en los contratos de trabajo a tiempo parcial, que fueron cubiertos en mayor medida por ciudadanos de países no pertenecientes a la UE (27,5%) que por ciudadanos de países de la UE (18,4%).

Integración en el mercado de trabajo de los ciudadanos de otros estados miembros de la UE

La situación de los ciudadanos de otro estado miembro de la UE dentro del país de la UE en el que residen fue muy diferente. En 2013, la tasa media de empleo de los ciudadanos de 20 hasta 64 años de otros estados miembros de la UE (70,9%) fue ligeramente superior a la de los ciudadanos del país de la UE autóctonos (68,9%). En cuanto a las condiciones de empleo, el número de los trabajadores con contratos temporales fue mayor en el caso de los ciudadanos de otros Estados miembros de la UE (16,4%) que en de los nacionales del estado en el que aquéllos residían (12,4%). Esta tendencia fue la misma en el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial (24% para los ciudadanos de otros Estados miembros de la UE frente a un 18,4% para los nacionales).

Por lo que se refiere a la tasa media de desempleo en la UE-28, ésta fue del 12,2% para los ciudadanos de 20 a 64 años procedentes de otros Estados miembros de la UE y del 10% para los nacionales. Sin embargo, por lo que se refiere a la situación de desempleo de larga duración, ésta fue significativamente más corta para los ciudadanos de otro miembro de la UE (40,0%), que para los nacionales (49,4%).

²⁷ Fte: Comunicado de Prensa "Eurostat" del 30.07.2014 Artículo de prensa del periódico "le Soir" del 11.08.2014

Las diferencias más importantes entre la tasa de empleo de los ciudadanos de los países fuera de la UE y de los nacionales se registran en Suecia, Bélgica, los Países Bajos, Francia, Finlandia y Alemania.

Tasa de empleo de la población de 20 a 64 años, por grupos de nacionalidad, en 2013²⁸

	Ciudadanos del país declarante (nacionales)	Ciudadanos extranjeros	De los que: Ciudadanos de otros Estados miembros de la UE	De los que: Ciudadanos de terceros países (no UE)
UE-28	68.9	61.9	70.9	56.1
Bélgica	68.7	55.3	63.6	39.9
Rep. Checa	72.4	78.5	77.4	79.5
Dinamarca	76.7	64.6	74.1	58.0
Alemania	78.7	65.0	75.2	58.5
Estonia	74.6	67.0	67.1	67.0
Irlanda	65.8	64.2	68.6	54.4
Grecia	53.4	50.3	52.4	49.7
España	59.5	52.8	58.2	50.0
Francia	70.6	55.9	70.1	48.6
Italia	59.5	61.9	65.8	60.1
Chipre	66.8	68.7	64.8	74.3
Letonia	71.3	60.5	76.6	60.2
Luxemburgo	68.7	73.6	74.8	61.7
Hungría	63.2	64.9	65.6	63.0
Malta	65.0	59.9	53.4	63.8
Países Bajos	77.3	61.6	74.6	50.5
Austria	76.8	67.2	75.5	60.7
Polonia	64.9	67.0	79.0	62.0
Portugal	65.8	59.0	60.4	58.6
Eslovenia	67.4	59.6	52.4	60.4
Finlandia	73.8	60.9	71.4	53.3
Suecia	81.3	61.0	75.5	50.2
Reino Unido	75.4	70.4	79.2	61.9

Fte: Eurostat

Bélgica: ¿un país poco acogedor para los trabajadores extranjeros?

De las estadísticas publicadas el pasado 30 de julio por la Oficina de estadísticas europeas *Eurostat* se desprende que los ciudadanos procedentes de países no pertenecientes a la UE-28 tienen muchas dificultades de acceso al mercado laboral belga. Como se puede apreciar en el gráfico que analiza la población ocupada de origen extranjero en comparación con la situación de la población nativa, Bélgica es el país de la UE-28 en el que la tasa de empleo de los extranjeros procedentes de países no pertenecientes a la UE es la más baja (39,9% frente a una media europea del 68,9%). Este triste récord no es nuevo para Bélgica:

²⁸ Sólo se incluyen los países de los que constan todos los datos. Las columnas 4ª y 5ª desglosan los datos de los ciudadanos extranjeros (columna 3) entre ciudadanos de la UE que no son nacionales del país de la UE declarante (columna 4) y ciudadanos de países no pertenecientes a la UE (columna 5)

lo batió ya el año pasado. Por lo que se refiere a la tasa de empleo de los belgas, es del 68,7%. Cabe destacar que los países vecinos de Bélgica se sitúan en mejor posición. En Alemania, la tasa de empleo de los extranjeros no pertenecientes a países de la UE fue del 58,5%, en Francia del 48,6% y en los Países Bajos del 50,5%. Esta diferencia es paradójica porque estos países tienen una estructura bastante similar a la de Bélgica respecto al mercado laboral y a la población.

Esta baja tasa de empleo en comparación con la tasa de ocupación de la población nativa se traduce en una alta tasa de desempleo de este grupo de extranjeros de países no pertenecientes a la UE: el 29,7% en comparación con el 7,2% de la población de nacionalidad belga y el 12,2% de la población de extranjeros procedentes de otros países de la Unión Europea.

Esta situación no solamente es causada por la discriminación en la contratación. Las políticas de empleo y de formación también son parcialmente responsables. En Bélgica, el acuerdo institucional de la sexta reforma del Estado ha previsto la transferencia a las regiones de determinadas competencias relativas al mercado de trabajo. A partir de ahora, las autoridades regionales (Flandes, Valonia y Bruselas-Capital) dispondrán de herramientas para desarrollar una política de empleo más adaptada a las circunstancias locales, lo que debería permitir una mayor eficacia y una mejor respuesta a las necesidades específicas de cada región. Las competencias que han sido transferidas a las Regiones a partir del 1º de julio de 2014 afectan, entre otras materias, a las políticas de empleo dirigidas a los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo.

El periódico "le Soir" del 11.08.2014, en un análisis sobre la situación laboral de la población inmigrante en Bélgica, proporcionaba un estudio que finalizaba con un análisis sobre las causas que frenan la incorporación de los extranjeros procedentes de terceros países (no UE) en el mercado laboral belga. Las conclusiones de este estudio son las siguientes:

El nivel de formación

Vicente Corluy, investigador de la universidad de Amberes y autor de una tesis doctoral sobre la tasa de empleo de los extranjeros, indica que el bajo nivel educativo de los inmigrantes explica en parte el problema. El Sr. Corluy señala asimismo que este fenómeno ha empeorado. Durante los últimos 15 años, el nivel de formación de los inmigrantes de países terceros no ha cambiado. Sin embargo, el nivel de los belgas y de los extranjeros europeos ha progresado rápida e intensamente. El investigador también señala que las personas que proceden de movimientos migratorios más antiguos encuentran trabajo más fácilmente que las personas que acaban de llegar a Bélgica. Esto es debido al hecho de que ese colectivo ha tenido la oportunidad de dominar mejor los idiomas del país de acogida y ha adquirido una mejor comprensión del funcionamiento del mercado de trabajo. También tiene una red de contactos mucho más amplia y mejores vínculos con la población local.

Por su parte, el Centro para la Igualdad de Oportunidades también señala que determinadas deficiencias en el sistema educativo belga originan que los jóvenes inmigrantes ejerzan profesiones menos valoradas. Por último, es de reseñar que los requisitos en materia de conocimientos lingüísticos, que en Bélgica se traduce en un buen dominio de varios idiomas, también explican en parte el problema en materia de inserción en el mercado de trabajo. Esto es especialmente cierto en Bruselas.

La discriminación en la contratación

Sin embargo, el nivel de formación no es el único responsable de esta situación. Incluso con las mismas calificaciones, los extranjeros tienen más dificultades para encontrar trabajo, asegura el Centro para la Igualdad de Oportunidades. En su tesis, el investigador de la *Actualidad Internacional Sociolaboral nº 183*

universidad de Amberes, Vincent Corluy, corrobora esta constatación indicando que el propio funcionamiento del mercado de trabajo belga crea una fuerte segmentación entre “incluidos” y “excluidos” y que esta situación se ve agravada por la discriminación en la contratación. En efecto, el Centro para la Igualdad de Oportunidades ha analizado la discriminación en la contratación y ha comprobado que es generalizada. Varios directores de recursos humanos reconocen que los extranjeros tienen que esmerarse mucho más para demostrar sus cualificaciones y capacidades profesionales. También reconocen que la ostentación de signos religiosos o étnicos constituye una desventaja considerable para el acceso a un empleo. La discriminación por motivos raciales no es más frecuente en Bélgica que en otros lugares, pero todo indica que el propio sistema belga de selección de los candidatos para un empleo tiene por efecto la exclusión de más extranjeros de las listas de candidatos potenciales para un empleo que en otros países. El director de una empresa que ofrece formación en recursos humanos confirmó esta tendencia al periódico *Le Soir*, señalando que “en Bélgica, la integración del emigrante extranjero también está limitada por la cultura de los procesos selectivos de los responsables de recursos humanos, que tienden a contratar a gente de la región o del círculo de gente conocida, perpetuando así el estereotipo del perfil idóneo del trabajador de 35 años, de raza blanca, nacido y residente en Bélgica”.

El tipo de inmigración en Bélgica

El último informe de seguimiento socio-económico sobre inmigración en Bélgica del Ministerio de Economía y del Centro para la Igualdad de Oportunidades indica que las dificultades estructurales que encuentra Bélgica para conseguir una mayor inserción de los extranjeros en su mercado de trabajo también son causadas por las características peculiares de la inmigración que recibe. El país atrae principalmente a extranjeros de difícil empleabilidad en el mercado laboral y, obviamente, esta característica fomenta el riesgo de exclusión laboral. Del análisis de la historia de la inmigración y la integración en Bélgica se concluye que las personas con bajo nivel socio-económico están sobrerrepresentados en Bélgica. El informe señala que a partir de los años setenta, cuando las autoridades belgas decidieron luchar contra el fenómeno de inmigración económica aplicando restricciones para la entrada al país, la inmigración de nacionales de un país tercero se ha producido principalmente a través de la reagrupación familiar. Aunque estas personas pueden trabajar a partir del momento en que se ha regularizado su estancia en Bélgica, se ha comprobado que para muchos de ellos ejercer una profesión en Bélgica no ha sido el principal motivo para residir en el país.

DINAMARCA

PLAN PARA LA PREVENCIÓN DE LA RADICALIZACIÓN Y EL EXTREMISMO²⁹

El Gobierno danés acaba de presentar un plan destinado a la prevención del extremismo y la radicalización, cuyo objetivo es incentivar las medidas frente a las personas que corran riesgo de formar parte de grupos extremistas y apoyar a aquellos jóvenes que ya lo son para que los abandonen, al mismo tiempo que se minimice la influencia de las personas que intenten radicalizar y reclutar miembros para su objetivo. El citado plan comprende los 12 siguientes puntos principales:

Iniciativas de primera instancia – Mejorar el trabajo de las autoridades locales

Fomentar las iniciativas de las autoridades locales destinadas a personas mayores de 18 años.

Se procederá a modificar la Ley de Servicios Sociales, para que se amplíen las posibilidades de los municipios de actuar frente a personas mayores de 18 años que corran el riesgo de radicalización o que deseen abandonar los grupos extremistas. Los municipios tendrán mejores posibilidades para llevar a cabo actividades destinadas a contactar con los jóvenes menores de 18 años y poner en marcha iniciativas concretas, como programas de mentores.

Fomentar la colaboración estratégica con las autoridades locales.

La colaboración con las autoridades locales se incentivará en los lugares donde se encuentren situaciones de extremismo y radicalización. Esto se llevará a cabo mediante un mejor apoyo y asesoramiento sobre las estrategias locales de prevención y los planes de acción, tanto en el nivel municipal como en los distritos de policía y en los centros docentes.

Cualificación de los profesionales.

Los profesionales locales recibirán formación adecuada que les permita detectar los retos actuales. La citada formación se ofrecerá al personal que forma parte de la colaboración entre la policía y las autoridades sociales, a los empleados de la Administración de Prisiones y también a otros trabajadores que presten servicios determinados de atención al público. Todos los trabajadores de viviendas sociales, los profesores, los trabajadores de clubes juveniles obtendrán las herramientas necesarias para detectar las señales tempranas de radicalización y extremismo, con objeto de poner en marcha las medidas preventivas.

Iniciativas de segunda instancia – Nuevas herramientas de prevención para conseguir que los jóvenes abandonen los grupos extremistas.

Medidas para prevenir el reclutamiento de jóvenes para conflictos armados.

Se incentivarán las actuaciones destinadas a prevenir el reclutamiento de jóvenes para conflictos armados en el extranjero, mediante modificaciones de ley que permitan retirar el pasaporte de aquellos ciudadanos daneses bajo sospecha de viajar al extranjero para participar en un conflicto armado. La policía también podrá expedir una prohibición de viaje

²⁹ Fuentes: Traducción de Información resumida de las Páginas Web del Gobierno: el Proyecto del Gobierno sobre Empresas Sociales y el Plan de Acción del Gobierno para Prevenir la Radicalización y el Extremismo.

que generará una penalización a toda aquella que no la cumpla. Los extranjeros residentes en Dinamarca serán sancionados en términos de residencia si no cumplen una advertencia de prohibición de viaje a una zona de conflicto. Se establecerán equipos de emergencia que asesorarán a los municipios que tengan problemas con personas reclutadas para participar en conflictos.

[Establecimiento de un centro para asesorar a aquellas personas que deseen abandonar los grupos extremistas.](#)

Se fomentarán y ampliarán las iniciativas dentro del marco de los servicios de inteligencia y de la administración de prisiones y de libertad condicional, al mismo tiempo que se apoyarán las actuaciones de los municipios destinadas a ayudar a los ciudadanos que deseen abandonar los grupos extremistas.

[Mejorar las medidas preventivas.](#)

Se focalizará la detección rápida del extremismo y de la radicalización. En esta línea, se establecerá un grupo de mentores profesionales que podrán ser utilizados por los municipios en caso de una necesidad urgente. Por otra parte, se desarrollarán métodos de prevención y actuación rápida en el proceso de radicalización que incluyen actuaciones de mentores. A su vez las citadas actuaciones se extenderán a un amplio grupo de municipios y actores.

[Lucha contra la radicalización on-line.](#)

Los grupos extremistas utilizan cada vez más Internet, tanto para reclutar como para divulgar sus mensajes. Con objeto de frenar esta tendencia, se establecerá la supervisión del uso de Internet de los grupos extremistas. La prevención de la radicalización on-line se incentivará de forma adicional formando a los actores de la sociedad civil para que cuestionen la propaganda extremista. Al mismo tiempo, se incentivarán las iniciativas destinadas a infundir la aproximación crítica de los niños y jóvenes hacia la propaganda extremista en la Web.

Iniciativas de tercera instancia – Fortalecer la cooperación internacional

[Red nórdica de ministros.](#)

Se establecerá una red nórdica de ministros destinada a la prevención de la radicalización que cumplimentará otros foros internacionales e instituciones en este ámbito. Entre estas iniciativas, Dinamarca fomentará la cooperación con unidades de investigación a través de la asignación de recursos adicionales destinados a la investigación.

[Incentivar la colaboración con países extracomunitarios.](#)

La prevención del terrorismo y del extremismo violento será una prioridad fundamental dentro del marco de las iniciativas del Fondo de Paz y Estabilización. Dinamarca luchará para desarrollar iniciativas concretas en países extracomunitarios con objeto de prevenir la radicalización y el extremismo violento.

Iniciativas de cuarta instancia – Movilización de la sociedad civil.

La sociedad civil se involucrará en la prevención.

Se adoptarán medidas para involucrar a la sociedad civil en la prevención de la radicalización. Los actores locales de la sociedad civil, como las asociaciones y las personas con determinada formación obtendrán una oferta para desarrollar sus competencias y capacidades a efectos de prevenir la influencia negativa de los grupos extremistas.

Más diálogo y fomentar las iniciativas de ayuda de los servicios de inteligencia.

Las denominadas iniciativas de ayuda de los servicios de inteligencia, mediante las que se establece un contacto con un amplio grupo de actores de la sociedad civil serán impulsadas, involucrando a un amplio grupo de personas y grupos relevantes que puedan contribuir a impedir y minimizar la radicalización.

FRANCIA

PROYECTO DE LEY DE INMIGRACIÓN³⁰

Presentado en Consejo de ministros de 23 de julio 2014, el proyecto de ley relativo al derecho de los extranjeros en Francia, denominado “inmigración”, tiene por objetivo, según el ministro del Interior, Bernard Cazeneuve, “mejorar la acogida y la integración de los extranjeros admitidos a residir en el país de forma legal, y “reforzar el atractivo de Francia facilitando la movilidad de talentos internacionales”.

A estos efectos, el derecho de residencia de los extranjeros se basaría en la noción de “trayectoria de inmigración”, con una progresividad de la duración del derecho a la estancia y modalidades de acceso al permiso de residencia plurianual idénticas para todos los extranjeros en situación similar.

La estancia en Francia se iniciaría con un permiso de residencia anual, y se proseguiría con un permiso de residencia plurianual (salvo excepciones). Después el extranjero tendría derecho a un permiso de residencia de larga duración. La generalización de los permisos de residencia plurianuales estará acompañada por la creación de un nuevo sistema de control.

Además, el dispositivo destinado a atraer a talentos extranjeros a Francia sería revisado y las reglas relativas al permiso de residencia temporal que autoriza el ejercicio de una actividad, se simplificarían. Finalmente, se llevarían a cabo modificaciones importantes para favorecer el empleo de los estudiantes extranjeros.

Permisos de residencia plurianuales

El permiso plurianual se expedirá en distintas categorías:

- El general, obtenido tras un primer documento de residencia, con la mención “pasaporte talentos” y que será expedida a grupos específicos, y
- El plurianual, con la mención “trabajador temporero”.

Las disposiciones relativas al permiso plurianual entrarían en vigor a partir de la publicación de la ley, sin embargo, será necesario un decreto de aplicación que especifique las modalidades de expedición de los permisos. Una instrucción detallará también las modalidades de aplicación de esta reforma.

Establecimiento de un permiso de residencia plurianual general

Este permiso tiene por vocación convertirse en la norma cuando el extranjero solicite la renovación de su permiso anual siempre y cuando reúna todos los requisitos para su atribución. Dicho de otra manera, los visados de larga residencia expedidos para una primera estancia en Francia continuarán a ser atribuidos por un año y la obtención del permiso plurianual intervendrá tras un año de presencia en el país

a) Modalidades de atribución

- Solicitud inicial

³⁰ LIAISONS SOCIALES, n° 170/2014 de 22 de septiembre 2014
Actualidad Internacional Sociolaboral n° 183

La atribución de un permiso de residencia plurianual general no será automática: es el extranjero quien deberá solicitarlo al término de un primer año de residencia regular en Francia, con un visado de larga duración o un permiso de residencia temporal.

La solicitud deberá ser efectuada por los mismos motivos que el permiso de residencia del que sea titular el extranjero; si se hace por motivos distintos, por ejemplo, de “vida privada y familiar” hacia “trabajador asalariado”, o de “estudiante” hacia “trabajador asalariado”, se le atribuirá un permiso temporal de un año de duración.

Otra condición será que el extranjero deberá justificar su asiduidad y seriedad en su participación a las formaciones prescritas por el Estado, en el ámbito del contrato personalizado, y no haber manifestado rechazo a los valores de la República.

No podrán beneficiarse de un permiso de residencia plurianual los extranjeros titulares de un permiso de residencia con la mención: “visitante”, “estudiante en prácticas”, “trabajador temporal” y “vida privada y familiar”.

- Renovación

El permiso de residencia plurianual será renovable a solicitud del extranjero siempre y cuando continúe reuniendo los requisitos para la expedición del permiso de residencia temporal inicial. El que solicite este permiso por otro motivo se beneficiará de un permiso de residencia temporal de un año, si reúne las condiciones para la expedición de este permiso.

- Características del permiso

El permiso de residencia plurianual comportará la misma mención que el permiso de residencia temporal. Tendrá una duración de 4 años como máximo, excepto para los estudiantes y ciertos titulares de permiso de residencia temporal “vida privada y familiar”.

Situación del extranjero al expirar la validez del permiso

El extranjero deberá abandonar el territorio francés a menos que obtenga la renovación del mismo o que se le expida otro documento de residencia.

- Creación de un “pasaporte talento”

La multiplicidad de los permisos de residencia relacionados con el atractivo del territorio francés, en el marco de la inmigración profesional, resultante de las sucesivas modificaciones legislativas, ha conducido a un conjunto heterogéneo poco adaptado a la realidad socio-económica de este país. Con vistas a clarificar el dispositivo, este proyecto de ley crea un nuevo permiso de residencia plurianual con la mención “pasaporte talento”, que reúne a la totalidad de los grupos extranjeros que contribuyan en el desarrollo y la proyección de Francia en el mundo.

Este nuevo permiso integrará los ya existentes (“trabajador en misión”, “profesiones artísticas y culturales”, “científicos-investigadores”, “contribución económica excepcional”, “competencias y talentos”), e integrará tres nuevos motivos de residencia: estudiante, creador de empresa y mandatario social.

- Condiciones de obtención

Las condiciones serán establecidas por decreto en Consejo de Estado, quien determinará, principalmente, los umbrales de remuneración exigidos en ciertas categorías de extranjeros,

desde la primera admisión, distinguiéndose así del permiso de residencia plurianual, que se expide al término del primer año de estancia regular en Francia.

Será expedido al extranjero:

- Diplomado con un nivel al menos igual a un master y realiza trabajos de investigación, o dispensa enseñanza universitaria en el ámbito de un convenio de acogida firmado con un organismo público o privado. El permiso llevará la mención “investigador”.
- Diplomado con un nivel al menos igual a un master o que justifique al menos 5 años de experiencia profesional de un nivel comparable y que cree una empresa en Francia.
- Que invierta económicamente en Francia.
- Que ocupe el cargo de representante legal de un grupo extranjero en una filial en Francia a reserva de condición de recursos.
- Contratado por una empresa joven innovadora o trabajador asalariado y diplomado con un nivel al menos igual a un master a reserva de condición de recursos.
- Que ocupe un empleo altamente cualificado por una duración de al menos un año, titular de un diploma de tres años de estudios superiores o una experiencia profesional de al menos cinco años de nivel comparable y a reserva de condición de recursos. El permiso llevará la mención “permiso azul europeo”.

Disposiciones específicas para el “trabajador temporero”

A reserva de los compromisos internacionales de Francia y de las excepciones previstas en las disposiciones legislativas del Código, la primera expedición del permiso de residencia plurianual “trabajador temporero” estará condicionada a la presentación por el extranjero de un visado de larga estancia. Así, por una duración de tres años, renovable, el permiso de residencia “trabajador temporero” se concederá al extranjero para el ejercicio de un empleo de carácter temporero en las condiciones previstas en el artículo L.1242-2, párrafo 3, del Código de Trabajo.

Condición suplementaria: el extranjero deberá comprometerse a mantener su domicilio habitual fuera de Francia.

Este permiso dará a su titular derecho a residir y trabajar en Francia durante el o los periodos que establezca, y que no podrán exceder una duración acumulada de seis meses al año.

Adaptación de las autorizaciones de trabajo

En aras de la simplificación, el proyecto de ley también modifica el listado de los permisos de estancia temporal que autorizan el ejercicio de una actividad profesional. Además, se suprimirá la exigencia de una autorización provisional de trabajo para las estancias cortas.

Tomar en consideración la creación de un permiso de residencia plurianual general

El proyecto de ley procede a la supresión del listado de los permisos de residencia temporales que autorizan el ejercicio de una actividad profesional, de los permisos de residencia “trabajador en misión” y “permiso azul europeo” -incluidos en el nuevo permiso “pasaporte talento”-, así como del permiso de residencia “trabajador temporero”, que se incluye ahora en la sección relativa a los permisos de residencia plurianuales.

Restablecimiento de la distinción cdd/cdi

Se modifican las categorías “trabajador asalariado” y “trabajador temporal”. Actualmente, el permiso de residencia temporal que autoriza el ejercicio de una actividad profesional, conlleva la mención “Trabajador asalariado” cuando la actividad es ejercida por periodo superior o igual a 12 meses y “trabajador temporal” para un periodo inferior a 12 meses.

En lugar de esta duración, el proyecto de ley distingue estos dos permisos según la naturaleza del contrato de trabajo. Así, el permiso de residencia temporal, de una duración máxima de un año, que autorice el ejercicio de una actividad, conllevará la mención:

- “Trabajador asalariado” cuando sea atribuido a un extranjero con contrato de duración indefinida. El permiso será prolongado un año si el extranjero se encontrase involuntariamente privado de empleo. Si al término de este periodo de un año continúa desempleado la prolongación del permiso se hará sobre la base de los derechos a la renta de sustitución adquiridos por el extranjero.
- “Trabajador temporal” si se expide a un extranjero para ejercer una actividad asalariada con un contrato de duración determinada, o en caso de desplazamiento. Este permiso será expedido y renovado por una duración idéntica a la del contrato de trabajo o de desplazamiento, con un límite de un año.

Mejora del acceso al empleo de los estudiantes extranjeros titulados

El acceso al empleo de los jóvenes diplomados extranjeros, altamente cualificados, será facilitado ya sean beneficiarios de una autorización de residencia provisional (APS) o no.

Estudiantes beneficiarios de la APS

Actualmente, una autorización de residencia provisional (APS) de 12 meses no renovable, se concede al estudiante extranjero diplomado si tiene intención de completar su formación con una primera experiencia profesional, sin limitación de un solo empleo o un solo empleador. Durante la duración de esta autorización, su titular está autorizado a ejercer un empleo en relación con su formación, combinado con un salario superior a un umbral determinado por decreto. Al término de los 12 meses, el interesado provisto de un empleo o de una promesa de contratación, está autorizado a residir en Francia con un permiso de residencia temporal “trabajador asalariado”.

La novedad prevista en el proyecto de ley consiste en que, al finalizar los 12 meses, el estudiante extranjero podrá beneficiarse también del permiso de residencia plurianual “pasaporte talento” con la mención “investigador” o “permiso azul europeo”, etc.

La autorización de residencia provisional (APS) de 12 meses no renovable podrá, y aquí radica la novedad, ser expedida a un estudiante extranjero que justifique un proyecto de creación de empresa en un ámbito correspondiente a su formación. Al término de los 12 meses, si justifica la creación y el carácter viable de su empresa, el extranjero será autorizado a residir en Francia con el permiso “pasaporte talento” (cuatro años) o el permiso de residencia temporal “emprendedor” (un año).

Jóvenes que no se beneficien de la APS

Se facilitará el acceso al empleo de los jóvenes diplomados altamente cualificados (nivel al menos igual al master) que no han podido beneficiarse de la APS. El que no haya solicitado dicha autorización se beneficiará de un permiso de residencia en calidad de trabajador

cuando, al expirar su permiso “estudiante”, presente un contrato de trabajo coherente con sus estudios y combinado con una remuneración al menos igual a un umbral fijado por decreto.

Refundición del sistema de control

La generalización de los permisos de residencia plurianuales implica el fortalecimiento de los controles efectuados en el momento de la primera expedición y de la renovación del permiso de residencia. Implica, igualmente, la creación de un sistema de control intermediario. El extranjero titular de un permiso de residencia temporal o plurianual, deberá poder justificar en todo momento el mantenimiento de su derecho a la estancia en Francia. La autoridad administrativa podrá pues proceder a los controles y convocatorias necesarios para asegurarse que la situación del extranjero no ha cambiado.

El permiso de residencia podrá serle retirado o su renovación rechazada si el extranjero:

- Deja de reunir uno de los requisitos exigidos para la expedición del permiso de residencia del que es titular;
- Plantea obstáculos a los controles, o
- No se presenta a las convocatorias.

Finalmente, la autoridad administrativa podrá obligar al extranjero a abandonar el territorio francés cuando no resida en Francia con regularidad desde hace más de tres meses, y ejerza una actividad profesional asalariada sin permiso de trabajo. Esta medida de alejamiento no afectará a los extranjeros súbditos de un Estado miembro de la Unión Europea, de otro Estado parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o de la Confederación Suiza y que es miembro de la familia de tal súbdito.

LOS DISTINTOS PERMISOS DE RESIDENCIA

La progresividad del derecho a la residencia también está recogida en el proyecto de ley de inmigración, que enuncia los distintos permisos de residencia destinados a un extranjero:

- El visado de larga estancia, por una duración máxima de un año.
- El visado de larga estancia que dispensa y vale como permiso de residencia, por una duración máxima de un año.
- El permiso de residencia temporal, por una duración máxima de un año.
- El permiso de residencia plurianual, por una duración máxima de cuatro años.
- El permiso de residente, por una duración de 10 años o de carácter permanente.
- El permiso de residencia “jubilado”, por una duración de 10 años.

REINO UNIDO

INMIGRACIÓN ILEGAL

El secretario de Estado de Inmigración, James Brokenshire, en un artículo publicado en el diario *The Telegraph* el pasado sábado 6 de septiembre, lanzó un claro mensaje a los ciudadanos de ambos lados del Canal de La Mancha, advirtiéndoles que Reino Unido va a seguir combatiendo con mano dura la inmigración ilegal.

Desde su llegada al poder, el Gobierno de Coalición se ha esforzado por restablecer el control de su sistema migratorio, atajando los abusos e invirtiendo millones de libras en reforzar la seguridad de las fronteras, tanto en Calais como en otros puertos principales.

James Brokenshire ha manifestado que prevenir que los inmigrantes ilegales entren en Reino Unido concierne a todos:

- A los ciudadanos británicos y los inmigrantes legítimos, por contar con un control de la inmigración y seguridad en las fronteras.
- A los inmigrantes ilegales que no deberían arriesgarse para ser finalmente arrestados y deportados.
- A ciudades francesas, como Calais, para mantener su reputación de puertos seguros y prósperos para el comercio y el turismo.

El secretario de Estado ha declarado que se han invertido millones de libras en mejorar los medios tecnológicos y la seguridad en Calais, se han aumentado los controles y la plantilla en el puerto y se ha dotado a los puestos de control de transporte con escáneres detectores de latidos y sensores de onda para la detección de presencia humana en vehículos pesados, además de los ya tradicionales perros rastreadores. También ha mencionado la ayuda de tres millones de libras prestada por el Gobierno británico al puerto de Calais con el fin de mejorar la seguridad y disponer de más puestos de control para facilitar el paso fronterizo a los transeúntes. Esperan que las mejoras que han cofinanciado se implementen con celeridad.

Asimismo, han ofrecido a los franceses las vallas que se utilizaron para mantener la seguridad de la cumbre de la OTAN en Newport, con el fin de reemplazar y extender las ya existentes en Calais, que según Brokenshire son muy fáciles de escalar. También se pretende establecer áreas de aparcamiento seguras donde los transportistas y viajeros legítimos puedan permanecer sin los inconvenientes creados por la población ilegal.

El secretario de Estado ha expresado que, sin embargo y a pesar de toda la seguridad implantada, habrá población que seguirá deseando emigrar a Reino Unido, a la que hay que advertir de lo que les espera si llegan al país ilegalmente. La reciente reforma del sistema migratorio implica que los inmigrantes que no tengan derecho a residir en el país no podrán acceder a las ayudas sociales, ni podrán alquilar viviendas, ni abrir cuentas bancarias ni obtener el permiso de conducir. Asimismo, se ha reducido el número de recursos de apelación que se pueden interponer. La Ley de Inmigración, que acaba de ser aprobada, está demostrando ser efectiva, en sólo un mes se han retirado más de 3.500 licencias de conducir.

Por otro lado, ha recordado que los esfuerzos del Gobierno británico para atajar este problema también se centran en acabar con las mafias que no tienen consideración ni con las fronteras ni con aquellos a los que explotan. Las acciones llevadas a cabo en esta materia en colaboración con Francia, Alemania, Bélgica y Holanda han desmantelado, hasta

el momento, 20 organizaciones criminales. Apuntó, asimismo, que una solución efectiva debe conllevar cooperación, no confrontación.