



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 185

Diciembre 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

Francia.- 6

- Situación económica y social en noviembre 2014

Grecia.- 13

- Comentario general

Irlanda.-18

- Comentario general

Italia.- 20

- Comentario general

Países Bajos.- 33

- Débil crecimiento económico

Reino Unido.- 35

- Comentario general

Rumanía.-36

- Comentario general

Suecia.-40

- Presupuestos generales de la Alianza de 2015

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Bélgica.- 44

- Trabajadores autónomos: nuevo sistema de cálculo de las cotizaciones de seguridad social
- Informe anual 2013 de la oficina nacional de pensiones (ONP)

Francia.- 52

- CMU, CMU-C, AME Y ACS Régimen a 1 de octubre de 2014

Letonia.- 62

- Los presupuestos de 2015, más sociales

Países Bajos.- 64

- Actualización del salario mínimo legal y de la pensión general de vejez
- Proyecto de ley para acelerar el aumento de la edad de jubilación

Reino Unido.- 68

- Los cobros indebidos se reducen en 100 millones

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.- 71

- El Mercado Laboral sigue evolucionando de forma favorable
- Programas de fomento del mercado laboral para el periodo 2014-2020

Bélgica.- 82

- Trabajo a demanda: los contratos de cero horas
- Informe sobre el desempleo en Bélgica / noviembre 2014

Canadá.- 92

- La tasa de desempleo se mantiene en el 6,6%

Dinamarca.- 95

- Se suprime la jubilación forzosa

EE.UU.- 97

- Datos generales y metodología

Francia.- 102

- Propuestas del ministro de trabajo para luchar contra los abusos en materia de desplazamiento de trabajadores
- Intervención de Francois Rebsamen en la conferencia para el empleo y el crecimiento Milán, 8 de octubre 2014
- La reforma laboral en Francia

Grecia.- 111

- Los datos de septiembre

Irlanda.- 113

- Situación del mercado de trabajo

Italia.- 116

- Tercera encuesta trimestral

Países Bajos.- 126

- *Situación del Mercado de trabajo*
- Aumenta el número de trabajadores con dos puestos de trabajo

Reino Unido.- 137

- Estadísticas de empleo/ desempleo

Rumanía.- 139

- Desempleo en octubre

AREA DE MIGRACIONES

Alemania.- 142

- El uso de fondos europeos para el fomento de la integración de inmigrantes en el Mercado Laboral
- Informe del gobierno sobre la situación de los extranjeros en Alemania

Dinamarca.- 150

- Un mayor número de inmigrantes altamente cualificados opta por quedarse en Dinamarca

EE.UU.- 152

- Los estadounidenses en España

Grecia.- 169

- Rescate en aguas Griegas

Italia.- 170

- Comisión parlamentaria de investigación sobre los centros para inmigrantes.

Noruega.- 171

- Las medidas de atracción de trabajadores cualificados aún son insuficientes

Países Bajos.- 175

- Conflicto entre los Países Bajos y Marruecos por la exportación de pensiones
- Estudio de investigación sobre migración laboral: desplazamiento por competencia desleal

Reino Unido.- 179

- David Cameron anuncia nuevas medidas para controlar la inmigración

Suecia.- 181

- Política de migración y propuestas para reducir los costes de migración

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

FRANCIA

SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EN NOVIEMBRE 2014

Los franceses han perdido toda confianza en el presidente de la República. Así se inicia el mes de noviembre en Francia. Según el 97% de los franceses, **François Hollande ha fracasado en materia de empleo, pero también de fiscalidad y de política familiar**.

En el sondeo llevado a cabo por Odoxa para Radio Tele Luxemburgo, a la pregunta de si “el presidente de la República, hasta ahora, más bien ha tenido éxito o más bien ha fracasado”, sólo el 3% de las personas interrogadas ha respondido que el presidente “más bien ha tenido éxito” en el ámbito del empleo, frente al 97% que han contestado que el presidente “más bien ha fracasado”.

Lo mismo ocurre en materia de fiscalidad y política familiar, puesto que el 88% de los interrogados juzgan que François Hollande “más bien ha fracasado”, frente al 12% que piensan que “ha tenido éxito”. Y por lo que respecta a la política familiar, el 78% estiman que “más bien ha fracasado” y el 22% que “más bien ha tenido éxito”.

Otra mala noticia: **el desempleo continúa aumentando**. En octubre el número de desempleados ha aumentado en 28.400.

A final de octubre, el número de personas que no habían trabajado en todo el mes (categoría A) era de 3.460.900, es decir, 28.400 más que en el mes de septiembre (+0,8% en un mes y +5,5% en un año). Si se tienen en cuenta los departamentos de ultramar, la cifra alcanza los 3.724.200 (+0,7%)

Contando la baja de agosto, la media mensual desciende a 13.000 desempleados suplementarios en los tres últimos meses. Pero, aunque esto relativiza la amplitud de las cifras de octubre, no es suficiente para devolver el optimismo al país.

También es de subrayar, en noviembre, el **informe** redactado por dos economistas, **Jean Pisani-Ferry y Henrik Enderlein**, que propone una agenda de reformas ambiciosa e incita Francia y Alemania a aproximar sus economías, y que ha sido entregado a los ministros de Economía de Francia y Alemania.

Los autores aconsejan, principalmente a Francia, modificar su forma de indexar el SMI, reducir el gasto público y animar a los interlocutores sociales a negociar salarios cada tres años y no anualmente. Francia debería actuar en tres ámbitos: flexibilizar el mercado laboral, rectificar su competitividad y reducir sus gastos públicos.

En cuanto al **primer punto**, los dos economistas estiman que el Gobierno debe “reducir la dualidad del mercado laboral” haciendo que “los costos y los plazos del despido sean previsibles” por las empresas. También abogan por una reforma ambiciosa de la formación profesional y del seguro de desempleo. **Luego**, habría que evitar que los salarios aumenten demasiado rápidamente en un contexto de déficit comercial crónico. El informe recomienda “modificar la fórmula de indexación del salario mínimo”. Según los autores, “el aumento real del salario mínimo debería depender, más bien, de la progresión global de la productividad en la economía”. También se declaran favorables al “paso del compromiso de negociar anualmente a hacerlo cada tres años”, lo cual enviaría una señal fuerte haciendo saber que las condiciones económicas han cambiado. **Finalmente**, Jean Pisani-Ferry y Henrik Enderlein piensan que Francia debería reducir su ratio de gastos primarios a la altura del BIP (...), de un 55% en 2013 a menos del 50% en los próximos años”, lo que representa un ahorro de unos 100.000 millones de euros.

En el Gobierno francés indican, no obstante, que se trata de una versión provisional del informe y que todavía no se ha tomado ninguna decisión. Sería muy sorprendente que la versión definitiva contenga elementos muy precisos sobre las 35 horas, y nadie puede decir si el Gobierno la tendrá en cuenta.

Ciertamente, éste es el caballo de batalla del ministro francés de Economía, Emmanuel Macron. Éste, que con su homólogo alemán, Sigmar Gabriel, ha pedido a los economistas un informe, presentará con éste último iniciativas conjuntas el 2 de diciembre. El Sr. Macron declaró ante la Asamblea Nacional que las 35 horas han sido “un progreso que hay que *“airear”* hoy hacia una mayor flexibilidad”. Pero éste es un tema polémico por excelencia.

Y por lo que respecta a la moderación salarial en Francia, el Gobierno apoya esta medida. Aplicando el Crédito fiscal para la competitividad y el empleo (Cice) y el Pacto de Responsabilidad, que provocarán una baja de las cargas sociales de las empresas en unos 41 mil millones de euros, el objetivo del Gobierno es mejorar la competitividad. Si la reducción de las cargas se convierte en aumentos salariales, no se alcanzará el objetivo. “La moderación salarial es necesaria en el sector de los servicios”, afirmaba el verano pasado un informe de France Estrategia (*France Stratégie*), organismo presidido por Jean Pisani-Ferry. Pero parece difícil congelar los salarios. El informe final abogará por su moderación

En su **intervención televisiva**, que tenía por objeto **defender su acción al frente del país**, el **presidente de la República** insistió mucho en que será “útil” hasta el término de su mandato. “Reformaré el país hasta el final para hacerlo más fuerte”, afirmó. “Finalizados los cinco años y, cualquiera que sea el veredicto de los franceses, quiero poder mirarme al espejo”, lanzó reiterando su promesa de no presentarse a la elecciones presidenciales de 2017 si el paro no baja.

A los empresarios les ha prometido la transformación del crédito para la competitividad y el empleo (CICE) en reducción directa de las cargas en 2017. A los franceses, que afirma querer “proteger”, les dijo, confirmando la tasa sobre las residencias secundarias, que a partir del año próximo “no habrá impuestos suplementarios en nada”.

Subrayando que la realidad “es dura para muchos”, ha insistido en la creación de 15.000 nuevos empleos de futuro destinados a los jóvenes y el retorno de la prestación de final de derechos para los parados en edad de jubilarse (restablecimiento de la prestación equivalente a pensión de jubilación, suprimida por el anterior presidente, Nicolás Sarkozy en 2011). “hay que preservar la República social”, alegó, comprometiéndose también a dar “una segunda oportunidad” a los jóvenes que salen del sistema escolar sin diploma alguno.

El presidente Hollande inicia la segunda parte de su mandato con una impopularidad record (la tasa de confianza no supera el 18% según la encuesta realizada por el diario *Les Echos* y la emisora *Radio Classique*). La parte de malas opiniones progresa en un punto y alcanza el 78% (record desde 2012).

La patronal Medef llama a las empresas a movilizarse. Esta anuncia la convocatoria, a partir del 1 de noviembre, de diferentes modalidades de movilizaciones: “...habrá reuniones, testimonios. Algunos manifestarán en la vía pública para expresar el hartazgo y el sufrimiento de los empresarios franceses”, ha declarado el 7 de noviembre el vicepresidente de la MEDEF, Geoffroy Roux de Bézieux. “Cada dos días hay un dirigente de empresa que se suicida, los recursos económicos están bajo mínimos, las quiebras de empresas son numerosas y el Gobierno añade, casi todos los días, un pequeño impuesto o una medida compleja de aplicar, hay pues un verdadero hartazgo”. Cita como ejemplo de tarea nueva complicada para las empresas, la puesta en funcionamiento de la cuenta de trabajos penosos, creada por la ley de reforma de la jubilación.

Y antes de esta semana de movilizaciones, el Medef anuncia que quiere debatir, con cifras en mano, sobre la evolución de los descuentos obligatorios en Francia, estos últimos años. “Estamos tratando de orientar el debate de manera cartesiana y cifrada”, afirma el Sr. Roux de Mézieux. Una forma de hacer hincapié en el hartazón fiscal de los empresarios y de hacer pedagogía a los ediles, reconoce el Medef. “Nuestro discurso debe estar bien argumentado para explicar por qué el Pacto de Responsabilidad no produce efectos inmediatos en la inversión y/o en el empleo, como se nos reprocha constantemente”, insiste Roux de Mézieux.

Por los datos compulsados en el ministerio de Economía, el Medef ha constatado que desde 2010, escogido como año de referencia, los descuentos obligatorios de las empresas han estallado. En 2011, los impuestos y cotizaciones sociales de las empresas crecieron, según los cálculos del Medef, en 8,6 mil millones de euros; en 21,8 mil millones (acumulados) en 2012; en 36,1 mil millones en 2013 y en 37,6 mil millones en 2014. Teniendo en cuenta los efectos del crédito fiscal competitividad y empleo (Cice), el alza contenida es de 31,1 mil millones de euros.

Contrariamente a las afirmaciones del presidente de la República, en 2015 el peso de los descuentos va a ser considerable. Incluso teniendo en cuenta los efectos del Cice y del Pacto, las tasas habrán progresado, con relación a 2010, en 25,6 mil millones de euros a finales de 2015.

Según el Medef, 4,5 mil millones de euros de impuestos suplementarios han sido votados para 2015, que anulan así, en parte, los efectos de la reducción de las cuotas salariales y del aumento

del Cice. Es esta acumulación la que irrita a los adherentes al Medef y les hace olvidar la reducción neta global de los descuentos para 2015.

El Tribunal de Justicia europeo ha dictado **sentencia en relación con las ayudas sociales**: los Estados miembros no tienen obligación de conceder prestaciones sociales a los ciudadanos de los otros Estados miembros que vienen a su territorio con objeto de beneficiarse de las ayudas sociales y no buscan empleo.

En Francia, esta sentencia podría suponer una baza para el Frente Nacional (extrema derecha), pues hace tiempo que viene preconizando la supresión de las ayudas sociales a los inmigrantes que viven en Francia. Y queda por ver si imponer tales restricciones va a ser posible en este país. *A priori* no. En virtud del principio de igualdad inscrito en la Constitución, los extranjeros deben, en principio, tener acceso a las mismas ayudas sociales que los nacionales a condición que sean titulares de un permiso de residencia válido en Francia. Lo que excluye a los trabajadores desplazados, dando lugar a una gran polémica en estos últimos años.

No obstante, se han introducido limitaciones para el beneficio de la renta social de actividad (RSA). Para tener derecho a la misma hay que residir en Francia y vivir desde al menos 3 años en el caso de un súbdito europeo y 5 años en el de un súbdito extracomunitario.

Los servicios públicos franceses del empleo van a extender el **seguimiento de los parados por Internet**. En el marco de la refundición del seguimiento de los parados, lanzado el año pasado, *Pôle emploi* apuesta cada vez más por las nuevas tecnologías y se está preparando a dar otro paso al frente con un alcance simbólico: a partir del año que viene los desempleados podrán –de forma voluntaria– ser seguidos únicamente por vía de Internet y no de forma presencial en su agencia. Este dispositivo, denominado “100% Web” y que han venido probando en 11 agencias y será lanzado en cinco regiones en enero, y extendido a todo el país de aquí a final de marzo 2015. Su generalización ha sido anunciada la semana

pasada en el ámbito de la presentación por el Gobierno de un carro de medidas de simplificación de las relaciones de los particulares con la administración.

El dispositivo estará abierto a los desempleados que se muestren autónomos en su búsqueda de empleo y no a los que se benefician de un acompañamiento “reforzado”.

Anunciada por François Hollande al principio de su quinquenio, la **reforma del ahorro salarial** está por fin encauzada. Se le dedicará una parte de la “ley Macron” (ministro de Economía) relativa al crecimiento, que será presentada a mediados de diciembre. Para “simplificar y “extender” la participación en los beneficios de la empresa y el reparto de los mismos, el ministerio de Economía va a utilizar las recomendaciones del Copiesas, un comité de interlocutores sociales, expertos y representantes del Estado.

El Ejecutivo va a suprimir el reparto de los beneficios de la empresa, instaurado en 2011 (“prima Sarkozy”) y que se abona a los trabajadores por las empresas cuyos dividendos aumentan dos años de rango. La medida no plantea debate debido a que siempre se ha juzgado mal concebida y demasiado centrada en los trabajadores de los grandes grupos, que ya se benefician de los mejores salarios. En 2013, esta prima fue abonada a 1,3 millones de trabajadores, por un monto de 340 millones de euros frente a 403 en 2012.

La patronal Medef ha transmitido a las centrales sindicales nuevas propuestas a las que no se han unido ni la Unión profesional de los Artesanos (UPA) ni la Confederación general de las Pymes (CGPME). Ello con vistas a la reunión que se va a celebrar en el ámbito de la **negociación sobre la modernización del diálogo social**.

Varios puntos han evolucionado con respecto al texto del 30 de octubre, fecha de la última sesión de discusiones con vistas a tranquilizar a los sindicatos: la creación de un Consejo de empresa a partir de 11 trabajadores; una instancia única a partir de 50 trabajadores: el Consejo de empresa; una Comisión encargada de las cuestiones de higiene y seguridad; modalidades de información y consulta del Consejo de empresa; agenda social a la carta en cada empresa, y la representación de los trabajadores en las empresas con menos de 11 trabajadores.

Las negociaciones están experimentando muchas dificultades. En las negociaciones anteriores, el patronato ya estaba dividido en lo referente al empleo y la formación profesional, pero esta vez lo está todavía más. La Confederación general de las Pymes (CGPME) y la Unión profesional de los Artesanos (UPA) han rechazado firmar la segunda versión del proyecto de acuerdo transmitido a los sindicatos por el Medef. Pero no por las mismas razones. La organización de François Roubaud (CGPME) busca el *statu quo*. Los artesanos desean que la representación del personal en las empresas con menos de 50 trabajadores se lleve a cabo en el exterior de las mismas. Mientras que la patronal Medef propone una representación interna (Consejo de empresa), a partir del undécimo trabajador.

Y los sindicatos tampoco avanzan unidos. Esta vez, la CGT parece querer participar de verdad en las negociaciones. Con las otras cuatro confederaciones va a formar un frente común cara al Medef, quien se opone a cualquier forma de representación de los trabajadores en las micro empresas (menos de 10 trabajadores). La Confederación general del Trabajo, la Confederación Francesa Democrática del Trabajo y la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos van a defender la organización de elecciones para designar representantes fuera de la empresa.

Cuando queda menos de mes y medio para finalizar, según el plazo fijado por el Gobierno, esta cita se anuncia determinante pues mostrará la amplitud de las divisiones patronales y permitirá medir con mayor precisión las probabilidades de llegar a un acuerdo “mitad-mitad”.

Jornada de 35 horas: nuevas declaraciones de Emmanuel Macron ante la Comisión parlamentaria encargada de este tema y que no han provocado reacción alguna. Sin embargo, el ministro de Economía dijo lo que piensa desde hace tiempo: “se deben flexibilizar las 35 horas”. Al parecer, su deseo no es suprimir la duración legal del trabajo, establecida en 35 horas semanales, sino dar la posibilidad a las empresas de poder derogarla por acuerdo mayoritario. El ministro afirma “[...] defendiendo las 35 horas pero sin ponerlas en un pedestal.”

En su audición, Emmanuel Macron ha recordado hábilmente que, según él, las 35 horas “tienen un efecto benéfico sobre el empleo y la productividad.” Y que habían proporcionado a las empresas una gran flexibilidad en la organización del trabajo. De hecho “no hay muchas empresas que han

solicitado a gritos su abrogación”. Pero, las 35 horas “han sido un proyecto que, en la actualidad, se debe sacudir para que se airee.”

Las 35 horas ya han sufrido varias modificaciones; además, el acuerdo sobre la protección del empleo de enero 2013 permite derogarlas. No obstante, según el Sr. Macron, sus reglas son muy restrictivas. Por eso, desde el voto de la ley en junio 2013, sólo cinco acuerdos para la conservación del empleo han sido firmados en empresa. En el ministerio explican que no es necesario que la ley evolucione, pero “sí han de evolucionar las condiciones de negociación de estos acuerdos de mantenimiento de los trabajadores en el empleo”.

Gran degradación del clima social en las empresas. El líder de la formación profesional en Francia, Cegos, acaba de comunicar los resultados de su *16º Barómetro sobre el clima social*, estudio que ha realizado con 600 trabajadores, 290 managers y 145 responsables de recursos humanos, de empresas privadas que emplean a 100 ó más trabajadores. Los resultados son inquietantes. El 53% de los trabajadores y otros tanto “managers” informan sobre la degradación del clima social. En 6 puntos más que en 2013. Aunque la degradación del clima es constante en estos últimos años, esta vez se ha agravado pues todos los indicadores han caído de forma clara”, recalca Annick Haegel, especialista en materia de RR.HH., en Cegos. Sólo el 54% de los trabajadores juzgan el clima satisfactorio en el seno de su equipo de trabajo (14 puntos menos que en 2013); el 49% se dicen satisfechos con su empleo (-12 puntos), el 48% están orgullosos de trabajar en su empresa (-7 puntos) y el 42% confían en su porvenir (-11 puntos).

La mayoría sufren por la falta de reconocimiento, de escucha y de “derecho al error.” Falta de objetivos claros, mal reparto de los recursos, porosidad vida profesional-vida personal: la insatisfacción cuesta cara puesto que en el 42% de los casos conduce a los encuestados a trabajar más lentamente o, incluso, marcharse. Un factor agravante es el hecho de que los trabajadores y los managers son escépticos sobre la eficiencia de los representantes del personal en el acompañamiento de las transformaciones de la empresa.

De ahí, un estrés sistemático para el 53% de los trabajadores, el 68% de los managers y el 71% de los DRH, debido, ampliamente, a la sobrecarga de trabajo. La alerta sobre los riesgos psicosociales es seria: un trabajador de cada cuatro declara haber sufrido una depresión o un “burn-out” en el transcurso de su carrera profesional.

Francia, un año más campeona del gasto social. Esta noticia no sorprende. Aunque muy ligeramente por debajo de 2013, los gastos sociales alcanzarían, en 2014, el 31,9% de la riqueza nacional, lo que convierte al hexágono en el país más generoso del mundo, delante de Finlandia, Bélgica y Dinamarca.

En 2007, antes de que la economía mundial no se hunda en su recesión más profunda desde los años 30, Francia ya era campeona del mundo del gasto social (con el 28,5% del

PIB). Desde entonces, el gasto consagrado a las pensiones de jubilación, las prestaciones de paro, los cuidados médicos y otras prestaciones sociales, han aumentado más rápidamente, en término medio, que en el conjunto de los países de la OCDE (+3,35 puntos frente a +2,7 respectivamente).

Las nuevas disposiciones del proyecto de ley Macron relativo a la actividad, destinado a **facilitar los planes sociales**. Según las informaciones transmitidas por la agencia de prensa

France Presse, varios artículos de la reforma, que será presentada en Consejo de ministros el 10 de diciembre, prevén modificar a fondo las condiciones del despido colectivo a favor de las empresas.

Entre ellas figura, principalmente la posibilidad dada a la empresa de establecer, de manera unilateral, los criterios de orden de los despidos, sin el acuerdo de los sindicatos. “No estábamos al corriente de estas medidas. No veo cómo se puede modificar así el equilibrio del acuerdo relativo a la protección del empleo, firmado con los interlocutores sociales en 2013, salvo que se quiera anular sencillamente el mismo”, reacciona el patrón de la CFTC. Philippe Louis también denuncia este “ataque brusco y violento”, totalmente contrario al diálogo social que ha recomendado el Gobierno.

Sin embargo, estos artículos, que han pasado relativamente desapercibidos, “socavan gravemente el derecho del trabajo”, según una abogada de la Confederación General del Trabajo (CGT). Estas disposiciones, añade, “están destinadas a contradecir las jurisdicciones administrativas que sean favorables a la empresa”, y ve detrás de esto “la mano” del Medef.

Por parte de las empresas se califican estas disposiciones de “muy positivas”, y van a permitir “corregir las imperfecciones de la ley de protección del empleo” y “volver a poner a las jurisdicciones administrativas en el buen camino”.

En el ministerio de Economía tratan de temporizar alegando que el “objetivo” de esta reforma no es invalidar planes enteros de protección del empleo (PSE), por motivos de pura forma de una decisión administrativa ajena al PSE”. El ministerio puntualiza que los interlocutores sociales “serán consultados” en relación con estas modificaciones, en una reunión con la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva (CNNC).

Uno de los grandes cambios del año 2015 en el mundo laboral será la **Cuenta personal de Formación**. A partir del 6 de enero, cada trabajador activo, ya esté empleado o desempleado podrá tener acceso a su cuenta personal de formación (CPF) en el sitio Web <http://www.moncompteformation.gouv.fr>. Este dispositivo, creado mediante acuerdo de diciembre 2013, que firmaron todos los interlocutores sociales menos la CGT, y que se convirtió en ley el 5 de marzo pasado, está destinado a permitir que los trabajadores puedan capitalizar sus derechos a formación a lo largo de su carrera profesional, cuando el denominado Derecho individual a la formación (DIF) estaba vinculado al contrato de trabajo.

Este instrumento se va a ir enriqueciendo, a partir de enero 2015 la web debería proponer a cada trabajador una relación de las formaciones disponibles en su región. El catálogo profesional también estará accesible para el 5 de enero, las listas de formación por la que se puede optar, establecidas por los sectores profesionales, estarán constituidas en febrero. Florence Polvey, encargada de la formación profesional en la patronal Medef, afirma que “[...] los 50 sectores principales están trabajando su lista. Los trabajadores podrán así tener acceso a los catálogos de formaciones específicas de su sector.

Esta mecánica va a tener consecuencias muy importantes en el mundo de los organismos de formación al reforzar las exigencias de formación cualificante. La referenciación del sitio o indexación en los motores de búsqueda, debería conducir a la formalización de criterios de calidad que, en la actualidad, se echan en falta.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

El Primer Ministro griego, Andonis Samarás, ha asegurado que Grecia mantendrá sus objetivos presupuestarios y seguirá con las reformas para tratar de alcanzar un acuerdo con la troika de acreedores que permita dar por concluido su programa de rescate. «Grecia ha variado todas las medidas de reforma y ajuste presupuestario en poco tiempo», dijo Samarás en un artículo publicado hoy en el diario local *Ethnos*, y añadió que nadie puede reprochar a su equipo que no haya hecho lo suficiente.

El objetivo del Gobierno griego es cerrar la quinta evaluación del programa antes de finales de año para que el Eurogrupo del próximo 8 de diciembre así como algunos Parlamentos nacionales puedan dar luz verde al acuerdo y que el rescate finalice antes del fin de año.

Sin embargo, Atenas reconoció que ve posible que el programa se alargue hasta 2015 ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo con los acreedores sobre la actual revisión. Con una prórroga del rescate se evitaría que Grecia perdiera 1.800 millones de euros procedentes del Fondo Europeo de Estabilidad Financiera, que expiran el 31 de diciembre. Los Estados de la zona euro, sin embargo, deberían aprobar esta prolongación, como también depende de ellos si Grecia obtiene en 2015, como estaba previsto inicialmente, un crédito preventivo. Esta línea de crédito reforzada sustituiría el próximo año al actual rescate y estaría sujeta a condiciones menos severas que las de un rescate propiamente dicho.

Samarás destacó, además, que lo más importante tras lograr el anhelado acuerdo es la estabilidad política del país. La continuidad del actual Ejecutivo depende de que el próximo febrero el Parlamento elija al nuevo presidente de la República.

Para ello, el candidato del Gobierno necesita el voto de 180 diputados (en una Cámara con 300), algo que parece difícil de alcanzar para la coalición entre conservadores y socialdemócratas que cuenta con solo 155 escaños. En caso de que no prospere la elección, la Constitución establece la convocatoria de elecciones generales anticipadas. «Si no se elige a un Presidente, eso significará la inestabilidad política y la anarquía prolongada, y finalmente el retorno a los memorandos (...) lo que sería desastroso para el país» advirtió Samarás.

El dirigente conservador contestó así a las peticiones del principal partido de la oposición, Syriza, cuyo líder, Alexis Tsipras, pidió de nuevo comicios anticipados. «Debemos tener elecciones ahora, antes de las nuevas medidas y los acuerdos difíciles, para coordinar al Parlamento con la voluntad popular y para elegir a un Presidente que realmente exprese la mayoría popular y la solidaridad nacional», declaró Tsipras en un acto de su partido, en que también sugirió que el objetivo del Gobierno es extender el rescate e implementar más recortes.

El líder del principal partido griego de oposición, el izquierdista Syriza, Alexis Tsipras, hizo un llamamiento a favor de una alianza de los pueblos del sur de Europa para luchar contra las medidas de austeridad.

En su opinión, el sur de Europa se ha convertido en el laboratorio de políticas de austeridad, pero consideró que ahora se puede cambiar “lo que hasta ayer no era posible”, en alusión al surgimiento de movimientos de izquierda como el suyo y el partido Podemos en España.

Tsipras participó en Madrid en la presentación de la nueva dirección de Podemos con la elección de Pablo Iglesias como secretario general.

Según el político griego, los problemas del sur de Europa son comunes y la respuesta debe ser también común de los países de la región.

Destacó el avance que cada día alcanza el movimiento popular tanto en Grecia con Syriza como en España con Podemos e insistió en que “es la hora de que los pueblos se pongan delante” con la esperanza de derrocar a los “gobiernos de corrupción”.

En ese contexto afirmó que “es la hora” de que el presidente del Gobierno español, Mariano Rajoy, del Partido Popular (centroderecha) y el primer ministro griego, Antonis Samaras, “se vayan”.

Aseguró que Syriza está “a un paso” de asumir “la responsabilidad histórica de gobernar con el pueblo y para el pueblo” y se mostró convencido de que Podemos también la tendrá.

“En los próximos años se va volver a escribir la historia de Europa”, señaló Tsipras, quien abogó por celebrar una conferencia europea sobre la deuda de todos los países y luchar por inversiones públicas fuertes a favor del empleo.

Syriza no aceptará condición alguna que suponga más austeridad ni tampoco la lógica de implantar nuevos impuestos que “la gente ni quiere ni puede pagar”, así como los nuevos recortes de salarios que se están proponiendo para enero de 2015, afirmó.

Frente al Gobierno del primer ministro heleno, Andonis Samaras, que, según dijo, está pidiendo “de rodillas” que la troika (Banco Central Europeo, Comisión Europea y Fondo Monetario Internacional) vuelva a Grecia para “salvarnos más”, Tsipras manifestó que Syriza quiere elecciones para formar un Ejecutivo fuerte para negociar.

Alexis Tsipras visitó durante su viaje a España el Congreso de los Diputados y pronosticó un giro político hacia la izquierda, primero en Grecia y España, y después en el centro de Europa, que hará cambios radicales en materia económica y social, y “parará” las políticas de austeridad que han creado “masas de parados y pobres”.

Situación económica

Grecia logró un superávit primario de 2.654 millones de euros en los primeros diez meses del año, frente a los 3.539 millones previstos en los Presupuestos generales, según informaciones del Ministerio de Finanzas griego. Según estos datos, Grecia logró 885 millones de euros menos de lo previsto para este periodo en los Presupuestos generales del Estado.

Los ingresos del Estado en los primeros 10 meses de 2014 fueron de 41.319 millones de euros, frente a los 42.598 millones fijados como objetivo y los 42.950 registrados en el mismo periodo del año pasado. En total se ingresaron 1.278 millones de euros menos de lo previsto.

Los gastos del Estado de los primeros diez meses fueron de 43.768 millones, frente a los 44.165 millones esperados (hubo una reducción de 397 millones) y en comparación con los 45.908 millones del mismo periodo de 2013.

La agencia de calificación Fitch ha mantenido la calificación crediticia de Grecia en ‘B’ y con perspectiva estable debido al “significativo ajuste fiscal” que ha llevado a cabo el país en los últimos años.

La agencia prevé un crecimiento de la economía griega del 0,5% del producto interior bruto (PIB) para 2014 y un incremento del 2,5% para el próximo año.

Según el informe de Fitch, el presupuesto de Grecia está en camino de alcanzar los objetivos fijados para 2014, ya que se han aplicado medidas que han logrado un importante ajuste fiscal. Fitch sitúa, además, el superávit primario de este año en el 1,5% del PIB.

Respecto a la quinta evaluación del programa de rescate de la troika (Comisión Europea, Banco Central Europeo y Fondo Monetario Internacional), que estos días negocia con el Gobierno la fecha de su vuelta a Atenas, la agencia espera que se complete a finales de este año aunque señala que hay ciertos riesgos de que se alargue hasta principios de 2015.

También se ha pronunciado sobre la posibilidad de que se celebren elecciones anticipadas en el país heleno a inicios de 2015, pues dice que es “un escenario probable” así como también ha asegurado que es probable que el próximo Gobierno griego apoye en menor medida las reformas económicas y financieras.

Fitch considera que Grecia ha superado la peor etapa del programa de ajuste y que las necesidades de financiación del país están cubiertas hasta el segundo trimestre de 2015 sin la necesidad de emitir bonos de Estado ni utilizar una línea de crédito de la troika. Sin embargo, subraya que Grecia debe llegar a la meta de un promedio de superávit primario del 4% y tiene que continuar con una estricta disciplina fiscal en la línea de recuperación del crecimiento económico.

El panorama económico griego puede ser resumido en la siguiente tabla, donde se reflejan las últimas variaciones interanuales de las principales magnitudes.

• IPC (noviembre 2014/noviembre 2013)	-1,2%
• PIB (Dato provisional III trimestre 2014)	+0,7%
• Índice de Producción Industrial (oct. 14/oct. 13)	-0,7%
• Precios de producción Industrial (oct. 14/oct. 13)	-0,9%
• Actividad de construcción - volumen (Agosto 2014)	-7,1%
• Tasa de desempleo (II trimestre 2014)	26,6%

Situación social

El día 27 de noviembre Grecia vivió la segunda huelga general del año contra las políticas de austeridad, mientras el Gobierno negocia con la troika un cierre del programa griego que no implique un tercer rescate y más recortes.

El paro fue secundado de manera muy amplia, según la Confederación de sindicatos del sector público (ADEDY), cuyos trabajadores fueron los más implicados en la protesta.

Los ferrocarriles no circularon y el metro, el tranvía y los autobuses lo hicieron solo en ciertas franjas horarias.

También se sumaron a la huelga los funcionarios de las instituciones locales, los maestros y profesores y los trabajadores de las delegaciones de Hacienda y Justicia, así como los hospitales, que funcionaron con servicios mínimos.

La Confederación de sindicatos del ámbito privado (GSEE) señaló que la participación fue hasta un 20% mayor que en la anterior convocatoria, pues se adhirieron el transporte marítimo y el aéreo, que canceló todos los vuelos de las compañías que operan en Grecia.

Sin embargo, el paro prácticamente no se notó en el pequeño comercio que dejó sus puertas abiertas. El mercado central de Atenas también siguió con su actividad habitual y todos los puestos de carne, pescado y otros productos contaron con abastecimiento de mercancías.

La población griega, hastiada tras seis largos años de crisis y azotada por el alto nivel de desempleo de más del 25%, vive con ésta la segunda huelga general del año y la número 30 desde mayo de 2010, cuando se puso en marcha el primer rescate.

Por este motivo, cada vez secunda en menor medida estos paros que, en general, no provocan una gran paralización del ritmo de vida de la ciudad.

El mayor clamor escuchado este jueves en una manifestación, a la que acudieron entre 25.000 y 30.000 personas según la Policía y entre 35.000 y 40.000 de acuerdo con los organizadores, fue el rechazo a los recortes que han provocado el empobrecimiento de los clases trabajadoras.

“Contra la pobreza y el desempleo”, “La única ley vigente es el derecho del obrero” fueron algunos de los eslóganes más coreados, mientras las pancartas recogían el rechazo a las políticas de la Unión Europea (UE) y a las medidas que exigen la liberalización del despido: “No al medioevo laboral” o “Convenio colectivo ya” fueron algunos ejemplos.

Yota es profesora de secundaria y una vez más, al igual que en todos los paros generales desde el inicio de la crisis, ha secundado la huelga porque “los colegios carecen de todo, mientras se negocia con la troika otro paquete de medidas de recorte que significarán nuevos recortes en educación, salarios y pensiones y más impuestos”.

“Merece la pena participar porque así trasladamos el mensaje de que el pueblo trata de resistir. Espero que nuestra generación consiga recuperar algunos de los derechos de las generaciones anteriores y tener una vida digna”, dijo a Efe Jaris, que gana 300 euros al mes con un trabajo a tiempo parcial en un importante operador de telefonía.

El Gobierno griego anunció en la misma jornada la posibilidad de que se prolongue el actual programa de rescate, un posible intento de darse un respiro en las complicadas negociaciones que mantiene con la troika (Comisión Europea, Banco Central Europeo y Fondo Monetario Internacional) y que incluyen temas muy sensibles.

Entre ellos el despido antes de finales de año de 5.500 empleados públicos, la reforma de la legislación laboral que permita el despido libre o una nueva reducción de las pensiones.

Se prevé que, de cara a 2015, Grecia cuente con un nuevo préstamo en forma de línea de crédito preventiva que conllevará más condiciones.

Estas medidas ponen a la coalición gubernamental en una situación muy comprometida, pues tiene la vista puesta en la posible celebración de elecciones anticipadas a inicios de 2015 cuando el Parlamento debe elegir al nuevo presidente de la República.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su parte, advirtió que Grecia se enfrenta al riesgo de que su actual crisis social se prolongue aún más en el tiempo, si no se toman decisiones para combatir el desempleo.

“El 50% de los desempleados están sin trabajo durante un periodo de al menos dos años. Sin medidas concretas para estimular la creación de puestos de trabajo duraderos no habrá recuperación económica”, destacó hoy en Atenas el director de investigación de la OIT, Raymond Torres, durante la presentación de un informe de este organismo sobre Grecia.

El documento insta a adoptar una estrategia en materia de empleo más exhaustiva que incluya un conjunto de medidas destinadas a apoyar la creación de puestos de trabajo, abordar las repercusiones más apremiantes de la crisis y dirigir a la economía hacia un crecimiento sostenible.

Además, advierte de que es necesario un crecimiento medio del 2% anual durante un periodo de 13 años para que el desempleo en el país heleno vuelva a su nivel de 2008.

Si el ritmo de creación de empleo se limita al 1,3% anual de la década anterior a la crisis, Grecia no regresará al nivel que tenía en 2008 antes del 2034, precisa el informe.

La estrategia propuesta por la OIT abarca tanto las medidas de emergencia como la acción sostenible.

Las medidas de emergencia incluyen garantías para que los jóvenes que buscan trabajo y los grupos más necesitados para que puedan optar a un empleo o a un programas de formación que les permite insertarse en el mundo laboral.

La OIT propone asimismo mejorar el acceso al crédito para las pequeñas empresas como una forma de fomentar el empleo. Asimismo, también promueve una revisión del ritmo y de la combinación de políticas de consolidación fiscal de manera que no socaven los esfuerzos de recuperación económica.

Según Torres, la estrategia de recuperación de la economía griega se ha basado principalmente en la premisa de que la disminución de los salarios y la consolidación fiscal restablecerían por sí solas la competitividad e impulsarían el crecimiento económico.

“Hasta el momento, esta estrategia si bien ha ayudado a restablecer las finanzas públicas no ha alcanzado los resultados en términos de una recuperación sostenible de la economía y del empleo”, destacó.

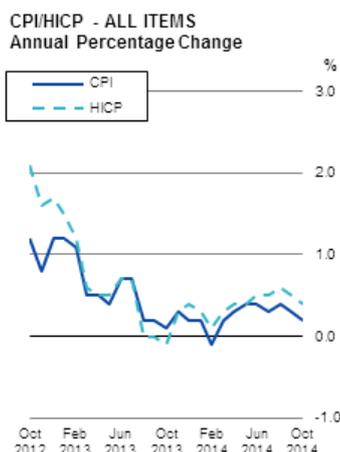
A largo plazo el informe propone una serie de medidas que incluyen la lucha contra el trabajo no declarado, la ampliación de la base impositiva, la cobertura adecuada de los sistemas de protección social, la restauración de la negociación colectiva y la estimulación del consumo.

La estrategia de creación de puestos de trabajo duraderos puede, según Torres, apoyarse en las herramientas financieras de los Fondos de cohesión social europeos y en el proyecto para estimular el empleo joven aprobado recientemente por la Comisión Europea (CE), así como en los fondos del Banco Europeo de Inversiones (BEI).

IRLANDA

COMENTARIO GENERAL

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda subió un 0,2% en el mes de octubre, comparado con el mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución del IPC (CPI) e IPC armonizado (HIPC) en los últimos tres años.



Fuente: CSO

Seguridad social

Presentación del proyecto de Ley de Bienestar Social 2014

El pasado 6 de noviembre la ministra de Protección Social, Joan Burton, presentó ante el *Dáil* (Cámara Baja del Parlamento irlandés) el Proyecto de Ley de Bienestar Social 2014 a fin de enmarcar en el ordenamiento jurídico algunas de las medidas anunciadas en los presupuestos generales de 2015. Esta nueva ley incrementará la prestación por hijo a cargo y la ayuda para personas que viven solas y recuperará parcialmente la bonificación de Navidad.

La ministra también anunció que se va a introducir una enmienda en este proyecto de Ley para mantener en 90 euros el máximo de ingresos semanales que los padres solteros deben tener para percibir la prestación a las familias monoparentales en su totalidad.

- Prestación por hijo a cargo (*Child Benefit*)

El incremento en el importe de la prestación por hijo a cargo anunciado en los presupuestos anuales de 2015 pasará de 130 a 135 euros mensuales por cada hijo. El Gobierno también se ha comprometido, si las circunstancias lo permiten, a elevar la cantidad mensual de dicha prestación en 5 euros más para 2016. Con efectos 1 de enero próximo, la prestación por hijo a cargo en el supuesto de parto múltiple también se incrementará desde 195 a 202,50 euros al mes por hijo (para nacimientos de gemelos o mellizos) y desde 260 a 270 euros por tres o más hijos. Esta medida beneficiará a 613.000 familias respecto.

- Ingresos máximos para Prestación a las familias monoparentales (*One-parent Family Payment Earnings Disregard*)

Entre los requisitos para percibir la totalidad de la prestación a las familias monoparentales se encuentra la limitación de 90 euros en los ingresos semanales. Si se sobrepasa dicha cantidad las familias pueden solicitar la prestación de manera reducida, en función de sus retribuciones, siempre que no superen 425 euros a la semana.

En los presupuestos generales de 2012 se anunció la intención de reducir este máximo de ingresos a 75 euros semanales en 2015 y 60 euros en 2016. Sin embargo, el Gobierno ha decidido introducir una enmienda en esta Ley de Bienestar para asegurar que estas reducciones nos se lleven a cabo y que se mantenga en 90 euros semanales. Esta decisión que, favorecerá a las 28.000 familias monoparentales que actualmente están recibiendo esta ayuda, tendrá un coste 8 millones de euros, financiados por el Ministerio de Protección Social.

Por otra parte, Joan Burton también anunció:

- El aumento de la ayuda para personas que viven solas (*Living Alone Allowance*) que alcanzará los 9 euros semanales a partir de enero de 2015 y beneficiará a 177.500 demandantes de prestaciones sociales.
- El abono del 25% de la bonificación de Navidad que se percibirá a principios de este mes de diciembre que con un coste de 64 millones de euros, afectará a más de un millón de solicitantes de prestaciones.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Como ya ocurrió en el pasado mes de octubre, en el mes de noviembre los dos asuntos que han protagonizado la actualidad política han sido la reforma del mercado de trabajo y la Ley de Presupuestos para 2015.

El sistema italiano de “bicameralismo perfecto” conlleva largos procesos de tramitación parlamentaria para la aprobación de los proyectos normativos en cada una de las Cámaras. A ello se suma el diferente peso de los apoyos con los que cuenta el Gobierno de coalición. Si bien en la Cámara de Diputados, el Gobierno dispone de una holgada mayoría y tiene más fácil conseguir el voto afirmativo para sus propuestas, en el Senado cuenta con muy pocos votos de diferencia con respecto a la oposición. Con este sistema, la aprobación de un proyecto de ley en una de las Cámaras no supone para el Gobierno ninguna garantía de que el texto pueda pasar por la otra sin necesidad de realizar cambios y además, los acuerdos alcanzados en una pueden venirse abajo a su paso por la otra Cámara.

La Ley de Bases de reforma del mercado de trabajo, denominada por el mismo Primer Ministro, Matteo Renzi, como Jobs Act, había sido aprobada en octubre en el Senado mediante una moción de confianza al Gobierno para acelerar la tramitación de la Ley y evitar negociaciones interminables sobre cada una de las enmiendas. A principios de noviembre comenzaba su tramitación en la Cámara de Diputados y a pesar de la aparente posición de firmeza de Renzi que rechazaba cualquier modificación sobre la postura del Gobierno, tuvo que volver a negociar sobre todo por la oposición en contra de su propuesta de los miembros de la “minoría” a la izquierda de su partido. El debate se ha centrado sobre todo en la modificación del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la posibilidad de que el juez sentencie la readmisión del trabajador en casos de despidos improcedentes si bien, en el texto, hasta ese momento, no se recogía ninguna mención al régimen del despido. La polémica ha estado girando sobre declaraciones e intenciones de unos y otros. La introducción, que se hizo en la Ley de Bases en su paso por el Senado, de un nuevo “contrato indefinido con tutela creciente en función de la antigüedad”, al que no se le aplicaría ya el artículo 18 en su totalidad (que no se incluía en el texto) fue el detonante de los enfrentamientos. En todo caso, ante el riesgo de que un grupo de diputados del Partido Democrático votara en contra de la reforma, se habían estado manteniendo negociaciones internas hasta el día 14 de noviembre en que el partido hizo público un acuerdo tanto con la minoría disidente del propio PD como con el partido Nuevo Centro Derecha, que forma parte de la mayoría actual sobre las modificaciones a introducir en la Cámara de Diputados. Este acuerdo se plasmó en una enmienda que presentó el Gobierno y que fue aprobada por la Comisión de Trabajo de la Cámara con la oposición del resto de los partidos (Movimiento 5 Stelle, SEL, Forza Italia, Fratelli d'Italia y Liga Norte). En esta enmienda se introducían referencias al despido, previendo que la readmisión en el lugar de trabajo se limitará a los casos de despido nulo y discriminatorio y a «determinados supuestos de despido disciplinario injustificado». Para los despidos económicos se excluye la posibilidad de readmisión y se prevé «una indemnización económica cierta y creciente según la antigüedad de servicio».

La votación final en la Cámara de Diputados tuvo lugar el 25 de noviembre. La Ley fue aprobada con 316 votos afirmativos: 250 diputados del Partido Democrático, 22 del partido “Scelta Cívica”, (partido con el que Mario Monti se presentó a las elecciones de febrero de 2013 y que actualmente forma parte de la coalición del Gobierno), 16 del partido Nuevo Centroderecha (partido liderado por el exdelfín de Silvio Berlusconi, Angelino Alfano, actual Ministro del Interior del Gobierno de Matteo Renzi) y dos votos de la oposición. La oposición

(Forza Italia, Movimiento 5 Estrellas, Liga Norte, etc.) y algunos miembros de la minoría más a la izquierda del Partido Democrático se ausentaron poco antes de la votación final. Los diputados del PD que no votaron fueron 40 en total: 29 que se habían ausentado antes de la votación y 11 que no estaban en el hemiciclo por “causas justificadas”. Los votos en contra fueron 6, dos de ellos del Partido Democrático y 5 las abstenciones. No todos los “disidentes” en el interior del Partido Democrático actuaron del mismo modo. Los seguidores del anterior Secretario General, Pierluigi Bersani, a pesar de no estar completamente de acuerdo con lo propuesto por el Gobierno, votaron a favor por razones de “disciplina” y porque “se habían admitido en el texto parte de sus requerimientos”.

Con todo, a la Ley le queda aún la aprobación definitiva en el Senado, por dónde tiene que volver a pasar tras los cambios sufridos en la Cámara de Diputados. Además, el texto de la ley sigue siendo un conjunto de objetivos y principios generales que deberán desarrollarse mediante decretos legislativos. El Gobierno tiene intención de comenzar con el Decreto que desarrollará el contrato indefinido con tutela creciente para que entre en vigor lo antes posible (esperan que sea en enero de 2015) y se le puedan aplicar los incentivos que establece la Ley de Presupuestos para 2015 (exención de cotizaciones empresariales durante 3 años).

También la Ley de Presupuestos (conocida en Italia como Ley de Estabilidad) ha pasado su tramitación en la Cámara de Diputados durante este mes de noviembre. El Gobierno, el día anterior a la aprobación de la ley, se sometió, de nuevo, a tres votaciones de confianza (había agrupado el texto en tres bloques) utilizando este recurso para acelerar tiempos y evitar debates de enmiendas (3.700 enmiendas). El día 30 de noviembre la Cámara de Diputados aprobaba la Ley con 324 votos afirmativos, 108 negativos y 3 abstenciones. Ahora el texto debe pasar al Senado. Aún quedan asuntos pendientes de concretar como la fiscalidad de la indemnización por fin de la relación laboral (TFR), y la de los fondos de pensiones. Se recuerda que en esta ley se incluyen medidas sociolaborales como una reducción del Impuesto Regional de Actividades Productivas y bonificaciones de cotizaciones sociales para los contratos indefinidos.

Tras el primer visto bueno a los Presupuestos italianos del Comisario de Asuntos Económicos, Jyrki Katainen, la Comisión Europea, en el examen de noviembre que se esperaba fuera definitivo, deja para más adelante una futura revisión ya que considera que existe un riesgo de que Italia no pueda cumplir con el Pacto de Estabilidad Europeo. Reconoce los progresos en relación con las reformas estructurales realizadas según aconsejaban las Recomendaciones del Semestre Europeo pero cree que se debe avanzar más en ellas.

En la elaboración de la Ley de Presupuestos, Matteo Renzi ha querido mantener una posición de distancia en relación con las líneas económicas mantenidas por la UE durante la crisis. Siempre ha declarado que su Gobierno mantendrá los compromisos adquiridos pero que utilizará toda la flexibilidad que le permitan las normas europeas. Con respecto a sus declaraciones, a principios del mes de noviembre la prensa recogió su enfrentamiento con el Presidente de la Comisión Europea Jean-Claude Juncker. Ante las declaraciones de Renzi al margen del último Consejo Europeo: “no dejaremos que nos dicten la líneas a seguir unos tecnócratas”, el Presidente de la Comisión, interviniendo en la reunión de los grupos políticos del Parlamento Europeo afirmó que “debo decir a mi amigo Renzi que no soy el jefe de una banda de burócratas...”, “si hubiésemos prestado oídos a los burócratas, el juicio sobre el Presupuesto italiano hubiera sido muy diferente”.

Fuera de la acción de Gobierno, este mes se han reanudado las negociaciones entre Silvio Berlusconi y Matteo Renzi sobre la reforma electoral. Los dos líderes se han reunido ya en ocho ocasiones, la primera de ellas en enero de 2014 cuando Matteo Renzi era solamente Secretario General del Partido Democrático. En aquella reunión llegaron a un acuerdo, que

se ha llamado en Italia “Pacto del Nazareno” (por el nombre de la vía dónde tiene la sede el PD) para la realización de las reformas institucionales que se consideraban pendientes en Italia desde hacía muchos años pero que no se habían llegado a acometer. Ante los rumores difundidos a principios del mes de que el Jefe del Estado iba a dimitir en breve, Matteo Renzi presionó a Forza Italia para acelerar la tramitación de la ley con el fin de que pudiera ser aprobada antes de fin de año y pudiera ser rubricada por el actual Jefe del Estado al que le pediría que permaneciese en el cargo hasta entonces. A los miembros de Forza Italia no les gustó el ultimátum de Renzi pero Silvio Berlusconi, políticamente debilitado, está interesado en aprovechar estas ofertas para permanecer en el centro de la política.

Ante las noticias sobre la inminente dimisión del Presidente de la República, Giorgio Napolitano, desde el Palacio del Quirinal, sede de la Presidencia, se emitió un comunicado oficial que ni confirmaba ni desmentía esas informaciones y matizaba que Napolitano explicará sus motivos cuando tome una decisión. Recordaban que el Presidente siempre había considerado el nuevo mandato como “una prórroga extraordinaria”. Giorgio Napolitano, de 89 años inició su mandato de siete años el 15 mayo 2006. Tenía que haber abandonado el cargo en mayo 2013, pero por primera vez en la historia republicana, el Parlamento reeligió un Presidente para un segundo mandato. El Partido Democrático y el Pueblo de la Libertad de Silvio Berlusconi le pidieron que volviera a presentar su candidatura como única alternativa para resolver el caos en que se encontraba la política italiana, con un Parlamento que se había mostrado incapaz de elegir un nuevo Presidente.

Esta posibilidad de que pronto finalice su mandato y el consecuente proceso de elección de un nuevo Presidente de la República vienen a complicar aún más las negociaciones entre los partidos para las reformas institucionales que están en marcha.

Situación económica

Los datos y previsiones económicas conocidas en el mes de noviembre no ofrecen señales positivas para retomar el crecimiento económico. Los malos datos del PIB del segundo semestre han obligado a todos los analistas, instituciones y Gobierno a revisar a la baja sus expectativas con respecto a las previsiones de primeros de año y han retrasado para el 2015 el retorno de los datos positivos.

En este sentido, la Comisión Europea, en sus previsiones de otoño, prevé un -0,4% del PIB para 2014 (-0,3% según el Gobierno italiano) y una tímida recuperación en el 2015 que estiman en el 0,6%, debida esta última a una “aceleración de la demanda exterior”, pero que podrá ser revisada si no se cumplen las expectativas. Según la Comisión, la Deuda Pública italiana había descendido en 2013 al 127,9% gracias al nuevo método de cálculo, pero el surplus primario es aún insuficiente y la falta de crecimiento económico y los pagos de las deudas a las empresas ha hecho que la Deuda haya aumentado hasta el 132,2% para alcanzar el “pico en el 2015 del 133,8%. En cuanto al déficit, prevén que será del 3% en 2014 y bajará al 2,7% en 2015.

En cuanto a la tasa de desempleo, creen que seguirá siendo elevada, reflejo de la deprimida situación económica. La UE estima una tasa de desempleo del 12,6% para 2014 y 2015.

Peores aún son las previsiones de la Agencia de “rating” americana Moody’s. Según ha anunciado la Agencia, Italia corre el riesgo de continuar en recesión también el año que viene. Con un amplio margen, el PIB para 2015 estará según la Agencia entre -0,5% y +0,5%. Explica el informe que los datos siguen mostrando una producción industrial en disminución, y más rápidamente de lo previsto rozando en septiembre el dato negativo del -2,9% anual. También el consumo eléctrico sigue cayendo casi el 3% anual. La misma

evolución reflejan los datos de préstamos de los bancos a empresas y familias que registran un -2,3% anual.

El único dato que puede aliviar la situación de la economía italiana es la prima de riesgo que en este mes de noviembre ha descendido hasta los 133,8 puntos. También los rendimientos de los títulos italianos han marcado un nuevo mínimo histórico en el 2,034%.

El clima de confianza de las empresas, que había aumentado en octubre, ha vuelto a descender en noviembre, como había sucedido en agosto y en septiembre.

Tampoco acompañan los datos de facturación industrial y el número de pedidos que en septiembre, datos conocidos ahora, han registrado disminuciones del 0,4% y del 1,5% respectivamente con respecto al mes de agosto. En términos anuales la facturación ha disminuido el 2,2% y los pedidos el 0,4%.

Situación social

El martes 25 de noviembre, la Cámara de Diputados italiana aprobó el proyecto de Ley de bases para la reforma del Mercado de trabajo. Con independencia de algunos pequeños cambios con relación al texto anteriormente aprobado en el Senado, la única novedad significativa se refiere a la modificación del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, que regula las consecuencias de la declaración judicial de un despido como ilegítimo. El texto debe retornar ahora al Senado para que ratifique estas modificaciones.

En la votación en la Cámara de Diputados se ausentaron del Pleno todos los diputados de la oposición (berlusconianos, grillinos, Liga Norte, SEL, etc.) así como los “disidentes” del Partido Democrático, en número cercano a 30. Participaron en la votación tan sólo 327 Diputados (la Cámara cuenta con 630 Diputados), con el siguiente resultado final: 316 votos a favor, 6 en contra y 5 abstenciones.

Conforme al sistema constitucional italiano de bicameralismo perfecto, el texto del proyecto de Ley debe retornar al Senado para su aprobación definitiva. Está previsto que el 2 de diciembre se inicie el debate en la Cámara alta y el Gobierno ha manifestado su intención de que la votación final tenga lugar antes del 12 de diciembre, fecha prevista para la huelga general convocada por los sindicatos.

Los “disidentes” del Partido Democrático han manifestado su voluntad de seguir dando la batalla en el Senado contra el proyecto del Gobierno, donde la mayoría gubernamental (Partido Democrático y Nuevo Centro Derecha) es mucho más exigua que en la Cámara de Diputados (apenas 7 votos de diferencia), por lo que cualquier defección podría tener consecuencias nefastas en el resultado final de la votación.

La CGIL, principal sindicato italiano, que lidera la oposición a las reformas, ha manifestado que considera las reformas como “un atentado violento contra el Estatuto de los Trabajadores” y ha anunciado su intención de recurrir ante la Corte de Justicia Europea.

El Premier Renzi ha desdramatizado la situación: “estoy más preocupado por los trabajadores precarios, por las madres sin prestaciones de maternidad y por los desempleados de más de 50 años que por las legítimas opiniones diferentes en el seno del PD o la oposición por parte de los sindicatos”.

Modificaciones respecto al texto del Senado

Régimen del despido.-

La modificación más importante consiste en la introducción de una referencia a la modificación del régimen del despido que establece el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, que no existía en absoluto en el texto votado por el Senado.

En el número 7, apartado c, que recoge la creación de un nuevo “contrato indefinido con tutela creciente en función de la antigüedad del trabajador”, se añade el siguiente texto: “excluyendo para los despidos económicos la posibilidad de readmisión del trabajador en el puesto de trabajo, previendo una indemnización económica cierta y creciente con la antigüedad en el servicio y limitando el derecho a la readmisión a los despidos nulos y discriminatorios y a determinados supuestos específicos de despido disciplinario injustificado, así como previendo plazos ciertos para la impugnación del despido”.

Este texto reproduce el contenido del acuerdo alcanzado durante la tramitación en la Cámara de Diputados por la mayoría gubernamental. La nueva ley establece un régimen distinto en función de los motivos del despido que será sólo aplicable a los nuevos contratos indefinidos, manteniéndose para los contratos anteriores la regulación vigente antes de la reforma.

De manera resumida, se distinguen tres supuestos:

- Despidos por motivos discriminatorios (despidos nulos): la sentencia declarará la obligación de readmisión del trabajador despedido.
- Despidos disciplinarios. Se distinguen dos supuestos:
 - determinados supuestos específicos de despido disciplinario injustificado: la sentencia acordará la obligación de readmisión del trabajador.
 - despidos disciplinarios no incluidos en los supuestos específicos: la sentencia condenará al empleador al abono de una indemnización económica.
- Despidos por motivos económicos: La sentencia declarará resuelta la relación laboral, estableciendo una indemnización económica cierta y creciente en función de la antigüedad del trabajador.

La ley no define en absoluto cuales son los “supuestos específicos” de despido disciplinario ni establece en modo alguno la cuantificación de las indemnizaciones a abonar por el empresario. Todas estas materias, así como la regulación del nuevo “contrato indefinido con tutela creciente” deberán ser recogidas en los sucesivos Decretos Legislativos que deberá aprobar el Gobierno en desarrollo de la Ley de Bases. Como venimos recogiendo en nuestros informes, la redacción de la Ley es de una tal vaguedad (los sindicatos y la oposición han resaltado que se trata de una auténtica “delegación en blanco” al Ejecutivo), que deja las manos absolutamente libres al Gobierno para establecer la regulación que estime conveniente. En consecuencia, para conocer con precisión el contenido y el alcance de las modificaciones introducidas en todos estos temas, habrá que esperar a la publicación de los correspondientes Decretos legislativos de desarrollo.

Otros cambios de menor relevancia.-

En el siguiente artículo “Ley de bases de reforma del Mercado de Trabajo” se reproduce la traducción completa del texto aprobado en la Cámara de Diputados, resaltando en rojo las modificaciones introducidas respecto al texto aprobado en el Senado. La mayoría de las modificaciones son de carácter terminológico y no tienen especial relevancia. No obstante, se pueden destacar las siguientes:

- En materia de prestaciones de desempleo, se establece que el recurso a la “Cassa Integrazione” debe quedar excluido en el caso de cese definitivo de la actividad de la

empresa. Aunque ésta era la finalidad inicial de esta prestación, en los últimos años se venía utilizando también para situaciones de mera crisis coyuntural.

- Entre los incentivos al autoemprendimiento, se introduce la posibilidad de la compra de una empresa en crisis por los trabajadores.
- Se reafirma el mandato para la eliminación de algunas fórmulas contractuales atípicas, en particular la “colaboración coordinada y continuativa”, una especie de autónomo dependiente al que se ha recurrido mucho en los tiempos recientes.
- Con relación a los posibles controles a distancia sobre los trabajadores (por medio, por ejemplo, de cámaras de televisión) se especifica que los controles pueden realizarse exclusivamente sobre las instalaciones de la empresa y el instrumental de trabajo.
- Se introduce la posibilidad de permisos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género que sigan determinados recorridos de protección.

LEY DE BASES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO
(TEXTO ENMENDADO POR EL GOBIERNO Y APROBADO EN EL CÁMARA DE
DIPUTADOS EL 25 DE NOVIEMBRE DE 2014)

Delegación al Gobierno en materia de reforma de los 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

ART. 1

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 mas 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 **definitivo** 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 **a nivel nacional** de concesión **de las prestaciones** previendo 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, **también mediante la introducción de mecanismos estándar de concesión**, 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), **hasta que este tipo de contrato sea suprimido**, 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) activación del sujeto beneficiario de los amortiguadores sociales en los casos establecidos en los puntos a) y b) **con mecanismos e intervenciones que incentiven** la búsqueda activa de un nuevo empleo, **tal y como prevé el apartado 4, letra v)**

d) previsión de que la participación activa del sujeto beneficiario de las prestaciones indicadas en las letras a) y b) **pueda consistir también en el desarrollo de** actividades en beneficio de la comunidad local, con modalidades que no generen expectativas de facilidades de ingreso en **la administración pública;**

e) 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 las acciones de apoyo a la comunidad indicadas **en la letra d).**

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 y el autoemprendimiento, **también en la forma de compra de las empresas en crisis por parte de los trabajadores**, previendo un marco jurídico nacional que sirva de punto de referencia para Regiones y Provincias Autónomas;

c) institución, **también** en virtud del artículo 8 del decreto legislativo 30 de julio 1999, n. 300, sin que suponga nuevas o mayores cargas económicas para las finanzas públicas, de una Agencia Nacional para el Empleo, que en adelante se denominará "Agencia", con participación del Estado y las Regiones y Provincias Autónomas, y controlada por el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, para cuyo funcionamiento contará con los recursos materiales y humanos ya disponibles en la actualidad y mediante lo previsto en la letra f);

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 de los procedimientos y del cumplimiento en materia de inserción laboral de personas con discapacidad previsto por la Ley 68/1999 de 12 de marzo, y de otros colectivos preferentes para su **inclusión social**, inserción e integración en el mercado de trabajo, **cuidando la valorización de las competencias de las personas**;

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, **así como con los organismos del tercer sector, de la educación secundaria, profesional y universitaria, también mediante el intercambio de informaciones sobre el perfil curricular de las personas inocupadas y desocupadas**, para potenciar las posibilidades de 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) previsión de mecanismos de conexión **y coordinación de las funciones** entre la Agencia y el Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) a nivel tanto central como territorial, **con el fin de perseguir una mayor integración de las políticas activas y de las políticas de apoyo a la renta;**

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 **de educación, formación profesional y trabajo**, 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, también mediante la institución del expediente electrónico único que contenga toda la información de la persona sobre los itinerarios educativos y formativos, la actividad laboral, la fruición de prestaciones públicas y el pago de cotizaciones, **asegurando la coordinación con lo previsto en el apartado 6, letra i).**

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 la 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 **drásticamente** el número de acciones de gestión de carácter administrativo de la misma relación;

b) simplificación, también mediante normas de carácter interpretativo, o derogación 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 **de la trabajadora o** 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 **la trabajadora** o 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, **también en relación con el aprendizaje permanente;**
- 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 forma **común** de contrato de trabajo, haciéndolo más conveniente 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, **excluyendo para los despidos económicos la posibilidad de readmisión del trabajador en el puesto de trabajo, previendo una indemnización económica cierta y creciente con la antigüedad en el servicio y limitando el derecho a la readmisión a los despidos nulos y discriminatorios y a determinados supuestos específicos de despido disciplinario injustificado, así como previendo plazos ciertos para la impugnación del despido;**
- d) potenciación de los instrumentos para favorecer la alternancia entre escuela y trabajo;**
- e) revisión de la normativa sobre clasificación profesional 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 profesional; prever 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.

f) revisión de la regulación sobre controles a distancia, **sobre las instalaciones y los instrumentos de trabajo**, teniendo 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;

g) 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, **hasta que este tipo de contrato sea suprimido**, 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;

h) previsión, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 70 del decreto legislativo de 10 de septiembre de 2003, nº. 276, de la posibilidad de extender, **según líneas coherentes con lo dispuesto en la letra a) de este apartado**, 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.

i) 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;

l) 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 nº. 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 los cuidados parentales**, 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) integración de la oferta de servicios para **los cuidados parentales** proporcionados por las empresas del sistema público-privado de servicios a las personas **en coordinación con los entes locales titulares de las funciones administrativas**, también 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) examen 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, teniendo también en cuenta la funcionalidad organizativa en el seno de las empresas;

h) introducción de permisos dedicados a las mujeres víctimas de violencia de género que sigan determinados recorridos de protección, debidamente certificados por los servicios sociales del municipio de residencia;

i) 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.

l) simplificación y racionalización de los organismos, las competencias y los fondos competentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo y reordenación de los procedimientos relacionados con la promoción de acciones positivas de competencia del Ministerio de Trabajo y de Políticas Sociales, sin perjuicio de las funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros en materia de igualdad de trato y de oportunidades.

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 en el artículo 14 de la ley de 23 de agosto de 1988, nº. 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 los principios y criterios fijados en la presente ley, el Gobierno puede aprobar, con el mismo procedimiento que para los apartados 10 y 11, disposiciones de integración y corrección de los mismos decretos, teniendo en cuenta las incidencias que puedan haber surgido en su aplicación. **El seguimiento permanente de los efectos de las intervenciones de aplicación de esta ley, con particular referencia a los efectos sobre la eficiencia del mercado del trabajo, la empleabilidad de los ciudadanos y las modalidades de entrada y salida del empleo, también a efectos de la adopción de los decretos indicados en el primer período de este apartado, queda asegurado por el sistema permanente de seguimiento y evaluación instituido para ello por el artículo 1, apartado 2, de la ley 92/2012 de 28 de junio, que provee al mismo con los recursos humanos, instrumentales y económicos disponibles según la legislación vigente y, de todas formas, sin nuevos o mayores costes a cargo de las finanzas públicas.**

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.

15. La presente ley y los decretos legislativos de aplicación entran en vigor el día siguiente de su publicación en la *Gazzetta Ufficiale*.

PAÍSES BAJOS

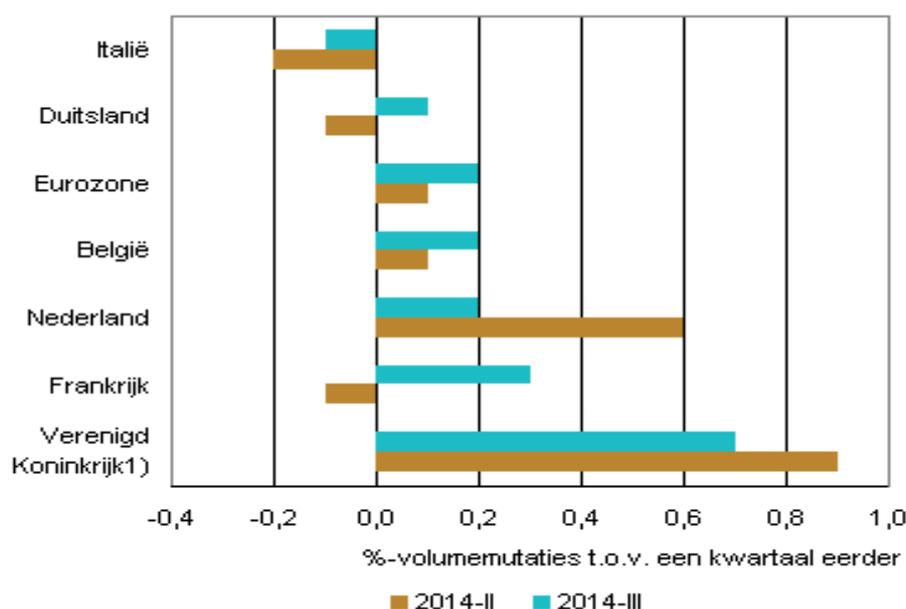
DEBIL CRECIMIENTO ECONÓMICO ¹

Según los datos recientemente publicados por la Oficina Central de Estadística, CBS, la primera estimación muestra que la economía holandesa ha crecido un **0,2%** en el tercer trimestre de este año respecto del trimestre anterior. Este ligero aumento se debe principalmente a las inversiones. En el segundo trimestre, el crecimiento se ha revisado a la baja pasando del 0,7% anunciado inicialmente al 0,6% en una segunda revisión.

En los cinco últimos trimestres, la economía holandesa ha crecido en un promedio de entre el 0,2% y el 0,3% por trimestre, un porcentaje históricamente bajo. La CBS califica esta recuperación económica como “frágil”, de hecho, desde hace medio año la imagen coyuntural del país no muestra ninguna mejoría.

El crecimiento económico de los Países Bajos es muy similar al de Alemania, Francia y a la media de la Eurozona. La Agencia Eurostat ha informado recientemente de un crecimiento del 0,2% en la Eurozona en el tercer trimestre del año. Esto es un poco más de lo previsto por los analistas que esperaban un crecimiento del 0,1%. También el crecimiento en el segundo trimestre ha sido revisado al alza en la Eurozona, pasando de 0 a 0,1%.

Producto Interior Bruto en algunos países europeos y en la Eurozona



Bron: CBS, Eurostat.

Leyenda:

Italie = Italia

Duitsland = Alemania

Eurozone = Eurozona

Belgie = Bélgica

Nederland = Países Bajos

Frankrijk = Francia

Verenigd Koninkrijk = Reino Unido

¹ Fuente: Het Financieele Dagblad, noviembre de 2014.

Según las estimaciones de la Oficina Central de Estadística holandesa, la economía de este país creció un 1,1% en comparación con el tercer trimestre de 2013. Este crecimiento se debe a las exportaciones, a una ligera mejoría en las inversiones y a un mayor consumo por parte de los consumidores. El consumo público ha sido casi igual al del año anterior.

Los consumidores han gastado en este trimestre algo más que en el tercer trimestre de 2013, sobre todo en alimentos, bebidas y tabaco y también en bienes duraderos y en servicios. Entre los servicios se incluye el alquiler, restaurantes, peluquería y gastos en teléfono y seguros. Respecto de los bienes de equipo se ha gastado más sobre todo en aparatos eléctricos y muebles, este último apartado se debe sobre todo a la recuperación del mercado de la vivienda. En los primeros nueve meses del año ha habido muchos más cambios de propiedad de viviendas que en el año anterior.

Respecto de las inversiones, las empresas han invertido de nuevo más en el tercer trimestre de 2014 que en el año anterior. Han invertido en capacidad productiva y sobre todo han adquirido maquinaria, equipos y software. También han invertido en investigación y desarrollo. Todo ello está en consonancia con el aumento del empleo y el aumento en la confianza empresarial. Por el contrario se reduce la inversión en edificios de empresa y en infraestructura. También se ha reducido respecto del año anterior la inversión en medios de transporte tales como vehículos de empresa.

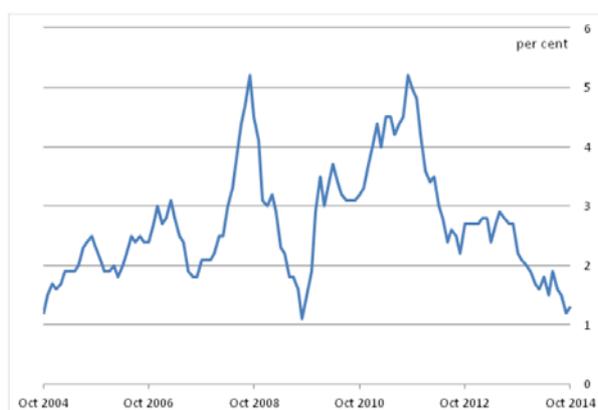
La industria y especialmente las empresas de prestación de servicios mostraron buenas cifras de crecimiento en el tercer trimestre de 2014. Dentro de este último tipo, las empresas que mejores resultados han obtenido han sido las empresas de trabajo temporal. El número de trabajadores temporales está aumentando drásticamente. Dentro de la industria, la que ha tenido una mayor producción que en el año anterior ha sido la de maquinaria, del metal y la alimentaria. Sin embargo, ha retrocedido la minería, la construcción y las instituciones financieras.

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

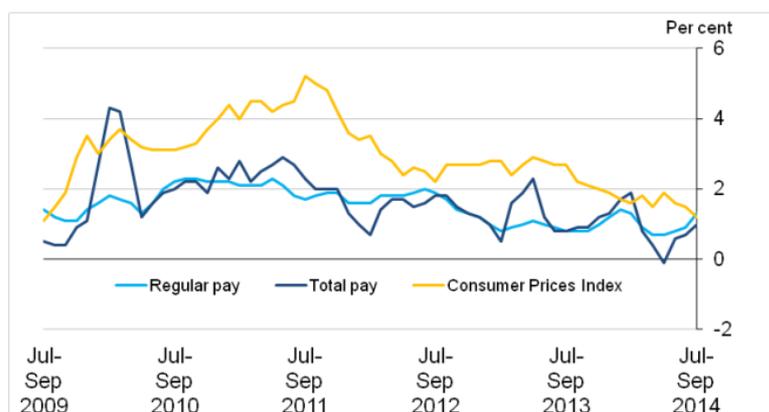
La economía británica creció un 0,7% en el tercer trimestre de 2014 y un 3% en tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*.

El índice de precios al consumo (CPI) ha aumentado una décima en el mes de octubre con respecto al mes anterior, situándose en el 1,3%, debido, sobre todo, al menor descenso en los costes del transporte con respecto al año anterior y al incremento del precio de los videojuegos. 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 observa la evolución del salario medio total (incluidas bonificaciones), el salario básico (excluidas bonificaciones) y el IPC en el período que va de julio-septiembre 2009 a julio-septiembre 2014.



Fte: *Office for National Statistics*

En septiembre de 2014, el salario medio total se situaba en 481 libras semanales y el salario básico en 455 libras semanales.

En el período julio-septiembre 2014, el salario total en Reino Unido aumentó en un 1% con respecto al año anterior. Comparado con agosto de 2014, en septiembre se ha registrado una mayor tasa de crecimiento anual en una amplia gama de sectores industriales. En ese mismo período, el IPC se incrementó un 1,2%.

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

En este mes se ha asistido, tras la derrota del Premier Víctor Ponta en las elecciones Presidenciales, a una remodelación de la política rumana.

Después de haber ganado la primera vuelta de los comicios – celebrada el 2 de noviembre-, con un 40% de los votos, frente al 31% de su principal contrincante, Klaus Johannis, representante de la Alianza Cristiano Liberal y alcalde de Sibiu, Ponta se ha visto superado en la segunda vuelta, el 16 de noviembre por 54% a 46%. Tras su victoria, Johannis ha calificado a los rumanos de héroes y ha apreciado que la votación ha sido fenomenal, mientras que Ponta ha declarado que el pueblo siempre tiene razón, ha reconocido su derrota, ha felicitado a Johannis y ha anunciado que no dimitirá del cargo de Primer Ministro si no se le exige.

Según la Oficina Electoral Central, la participación en las urnas en el territorio de Rumanía fue de un 62,94%. Los problemas principales se dieron en el exterior: En algunos colegios del extranjero la votación se ha desarrollado con dificultad (muchos emigrantes se quedaron sin poder votar) y los electores de la diáspora igual que políticos de Bucarest han protestado contra la mala organización.

El fiscal general de Rumanía, Tiberiu Nitu, ha ordenado una investigación sobre la organización de las elecciones en el extranjero, iniciando el seguimiento penal en relación con la obstaculización del ejercicio del derecho de voto.

A raíz de ello, el hasta entonces Ministro de Exteriores, Titus Corlatean, se ha visto obligado a dimitir. Lo ha sustituido, inicialmente, Teodor Melescanu, ex-director del Servicio de Inteligencia Exterior, quien sin embargo ha renunciado al cargo después de dos semanas y ha sido sustituido, a su vez, por Bogdan Aurescu, quien se distinguió en el caso que ganó ante el Tribunal Internacional de la Haya, en la disputa territorial con Ucrania, en torno a la plataforma continental del Mar Negro.

Como se decía, tras las elecciones presidenciales, la política rumana está cambiando su cara.

Tres miembros destacados del PSD- Mircea Geoana, Marian Vanghelie y Dan Sova- fueron excluidos del principal partido político en el Gobierno, culpabilizados de manera especial, de haber infringido el principio de la unidad del partido. El voto de exclusión fue dado en la primera reunión del PSD, tras el fracaso de Víctor Ponta en las elecciones. Sorprendentemente, la dirección del partido no castigó a los culpables de la pérdida de las elecciones, y Víctor Ponta asumió la entera responsabilidad por el resultado obtenido en el escrutinio. En el marco de la mencionada reunión, se decidió postergar hasta la primavera del año 2015, la reunión del Consejo Nacional y del Congreso del PSD que elegirá entonces una nueva dirección de la formación política de izquierda y aprobarán un nuevo proyecto político para los siguientes cinco años. El próximo punto de referencia importante del PSD lo representan las elecciones legislativas del año 2016.

El Primer Ministro ha mencionado también que el Gobierno concederá mayor atención a los sectores de la educación, sanidad y de las infraestructuras. Con respecto a la imagen de conjunto de su formación, Víctor Ponta ha precisado que los estrategias del partido tendrán

que hallar una solución que demuestre que el PSD se ha desprendido del pasado, del comunismo y que es una formación reestructurada, europea.

Si los socialdemócratas no buscan chivos expiatorios tras el fracaso de su líder en las elecciones presidenciales, la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía, socio del actual Gobierno, reacciona. El Presidente de esta formación política, Kelemen Hunor, anunció la decisión tomada en el Consejo Permanente de que la Unión saliera del gobierno, después de que un 80% de los votos de los húngaros de Rumanía fuera hacia el liberal Klaus Johannis, el ganador de las recientes elecciones.

Al mismo tiempo, el líder de los húngaros de Rumanía ha declarado que el hecho de que su formación salga del Gobierno no producirá inestabilidad política, porque el PSD y sus socios tendrán, incluso sin la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía, la mayoría en el Parlamento. Además, la Unión se compromete a respaldar todas las acciones que conlleven un paso adelante para los ciudadanos, incluso para los húngaros de Rumanía.

En cuanto a las controversias sobre el escándalo provocado por la mala organización de las elecciones presidenciales de Rumanía en el extranjero, los políticos, tanto del poder como de la oposición, están tomando medidas y en algunos casos, están buscando motivos o culpables.

Las dimisiones de dos ministros de Exteriores, Titus Corlăţean después de la primera vuelta, y Teodor Meleşcanu después de la segunda, la investigación de la Fiscalía General, los debates del Legislativo o la creación de una Comisión parlamentaria específica para realizar propuestas concretas para cambiar la actual legislación electoral muestran la dimensión del escándalo.

Todo empezó con la mala preparación de los centros de votación del extranjero, completamente insuficientes. Por lo tanto, a los ciudadanos rumanos no se les respetó un derecho fundamental, reconocido por la Constitución como es el del derecho al voto. Muchos de los casi 380.000 rumanos que consiguieron expresar su opción se vieron obligados a hacer colas enormes durante horas, una imagen que recordó la época del régimen comunista. Aún así, irónicamente ellos fueron los afortunados. Y eso porque otros ciudadanos rumanos del extranjero no pudieron ejercer ese derecho que, el día de las elecciones se convirtió en un privilegio. Si las autoridades no cambiaron la legislación electoral entre las dos vueltas, lo están intentando ahora aunque sea demasiado tarde para los electores de este mes, pero alentador para aquellos que quieran votar en las próximas elecciones.

Así, una Comisión parlamentaria específica está analizando las propuestas de modificación de la legislación electoral. Esta Comisión establecerá los principios y las prioridades para cada tipo de elecciones: locales, parlamentarias, europarlamentarias y presidenciales. El primer ministro Victor Ponta ha lamentado este martes en el Parlamento el hecho de que un gran número de rumanos en el extranjero no pudieron ejercer su derecho al voto y considera que ha pagado el precio político al perder las elecciones presidenciales.

Ponta ha propuesto al Parlamento adoptar una legislación en la que estén mencionados el voto por correo o el voto electrónico y encargarlo a una institución apolítica con todas las atribuciones al respecto. Sin embargo, el principal partido de la oposición, el Partido Nacional Liberal, cuyo candidato Klaus Iohannis ha ganado el escrutinio, no ha dejado la impresión de estar dispuesto a olvidar fácilmente el fracaso de la organización de las elecciones. A través del diputado Ludovic Orban, los liberales están solicitando la dimisión del primer ministro Ponta, al que acusan de impedir el derecho al voto de los rumanos en el extranjero por no tomar medidas.

Al igual que pasó después de las elecciones europeas del mes de mayo, cuando los principales partidos de la oposición, el Partido Nacional Liberal y el Partido Demócrata Liberal (ambos de centroderecha) se fusionaron, esta vez, después de las elecciones presidenciales del mes de noviembre, el ámbito político rumano se está preparando para un importante cambio. El primer ministro socialdemócrata Victor Ponta ha confirmado que habrá cambios una vez creado el Partido Liberal Reformador, en el que se han refugiado los disidentes del Partido Nacional Liberal.

El Partido Liberal Reformador llenaría el hueco que dejaría la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía que, aunque desde principios de los años 90 haya estado casi continuamente en el poder, ha decidido salir del Gobierno. Y eso porque, en las elecciones presidenciales, la mayoría de los húngaros votaron al representante de la oposición. Por lo tanto, del nuevo Ejecutivo que será presentado al Parlamento a mediados de este mes, formará parte el Partido Social Demócrata y sus pequeños colaboradores, la Unión Nacional para el Progreso de Rumanía, el Partido Conservador y el Partido Liberal Reformador.

El Premier Ponta ha declarado que entre los objetivos del futuro gabinete está la decisión de continuar los proyectos en varios sectores considerados fundamentales: economía, agricultura, fondos europeos o proyectos sociales. Respecto a los proyectos de interés nacional, como la modificación de la Constitución y la organización administrativa y territorial de Rumanía, el Primer Ministro ha declarado que el gobierno colaborará con la oposición. Los analistas opinan que esto no significa que el gobierno esté tomando en cuenta la opinión de la oposición, sino que, para adoptar los proyectos importantes, es necesario tener una gran mayoría parlamentaria de dos tercios que la nueva coalición gubernamental no tendrá. Los analistas opinan que aún más interesante es el debate sobre el número y los cargos que debería ocupar el Partido Liberal Reformador.

Por lo demás, el líder del Partido Liberal Reformador, Călin Popescu Tăriceanu - antiguo Primer Ministro liberal a mediados de los años 2000 y actual presidente del Senado con el apoyo del Partido Social Demócrata – ha dejado entender que desea que su formación gestione sectores clave, como la hacienda pública, la economía, los transportes o la educación. Parece que las pretensiones del Partido Liberal Reformador son mucho mayores que las de la Unión Demócrata de los Húngaros, que desea gestionar la cultura y el medio ambiente. A su vez, desde la oposición, el Partido Nacional Liberal, a través de su colíder Vasile Blaga, ha anunciado que el próximo año se propone tomar el poder, posiblemente a través de las elecciones anticipadas. El sueño de gobernar antes de las elecciones legislativas de 2016 no parece irreal. El Partido Nacional Liberal se podría aprovechar de la popularidad de Klaus Iohannis, el candidato de la formación que ganó las elecciones presidenciales del mes de noviembre.

Situación económica

Después de las elecciones presidenciales, los mercados financieros no han registrado una alta volatilidad. A corto plazo, incluso podría haber efectos positivos, según estima el grupo austríaco Erste. Sin embargo, los especialistas de la misma institución llaman la atención sobre el hecho de que la situación podría cambiar. Un posible cambio de la mayoría parlamentaria podría causar el cambio del Gobierno y tener efectos económicos. Por lo menos de momento, el perdedor de las elecciones presidenciales, el primer ministro socialdemócrata Victor Ponta, ha asegurado que seguirá asumiendo el cargo de líder del Gobierno, a pesar de algunas solicitudes de la oposición o de algunos políticos de su propio partido para que presente su dimisión. Después de las elecciones, la prioridad del actual Ejecutivo es –según el grupo Erste– presentar el plan del presupuesto para 2015, en el que estén incluidas también las medidas populistas anunciadas anteriormente, y criticadas por la oposición cuyo candidato, Klaus Iohannis, ha ganado las elecciones presidenciales.

El plan del presupuesto para 2015 será esencial para la manera en la que los inversores extranjeros percibirán la situación de Rumanía – según afirma el grupo Erste. Los analistas del mismo grupo opinan que el país corre riesgos que podrían impedir el crecimiento del PIB en un 1,8% para todo el año, según habían estimado anteriormente. El PIB de Rumanía ha aumentado en un 1,9% en el tercer trimestre con respecto al trimestre anterior, y en un 3,2% frente al tercer trimestre de 2013. El consumo y las exportaciones han contribuido mucho a estos resultados, mientras que las inversiones han registrado un menor retroceso frente al período anterior. También es necesario prestar atención a la conjuntura internacional poco favorable. La economía mundial ha alcanzado el nivel mínimo de los últimos dos años, y el estancamiento de Europa es motivo de preocupación. Casi dos tercios de los inversores encuestados por la agencia Bloomberg consideran que la situación de la Eurozona está empeorando, mientras que un 89% de ellos opina que, el próximo año, la deflación representará una mayor amenaza contra las economías nacionales que la inflación. La responsable del Fondo Monetario Internacional, Christine Lagarde, opina que la Eurozona corre el riesgo de volver a entrar en recesión. Las causas serían las siguientes: el leve crecimiento económico, la baja inflación, la alta tasa de desempleo y las inmensas deudas.

Según el Instituto Nacional de Estadística de Rumanía, los precios de consumo aumentaron en un 1,44% en el mes de septiembre respecto al mismo período del año pasado. La evolución de los precios tranquiliza un poco la inquietud que ha provocado el pronóstico de la inflación que el Banco Nacional ha revisado a la baja, del 2,2% al 1,5% para este año, y del 3% al 2,2%, para 2015.

El Banco Nacional estima que el próximo año, los precios del tabaco y el alcohol en Rumanía bajarán levemente, mientras que los precios de otros productos como los combustibles podrían aumentar. En un informe del Banco, el gobernador Mugur Isărescu ha explicado que la revisión del índice de inflación procede del déficit acentuado de demanda y de la inflación muy reducida de la Eurozona.

Respecto a los riesgos de la economía rumana, Isărescu ha mencionado las evoluciones geopolíticas y el posible aplazamiento de varias reformas. Rumanía ha asumido una serie de compromisos ante las instituciones financieras internacionales acreedoras para continuar las reformas en el sector fiscal y presupuestario. Según el representante del Fondo Monetario Internacional en Rumanía y Bulgaria, Guillermo Tolosa, en los últimos 5-6 años, Rumanía ha puesto mucho esfuerzo en hacer que la economía sea más sólida y resistente a los choques. Pero ahora es sumamente importante que esta considerable mejora no se vea afectada.

El acuerdo más reciente entre Rumanía y el Fondo Monetario Internacional, el tercero desde 2009, es un acuerdo stand-by de 4.000 millones de euros, que caducará el próximo año y que, probablemente no se renovará. El Fondo Monetario Internacional había suspendido los debates sobre este acuerdo hasta que terminara la segunda vuelta de las elecciones presidenciales del 16 de noviembre. En octubre, el Fondo revisó al alza, hasta el 2,4%, sus pronósticos sobre el avance del PIB de Rumanía en 2014. Pero las autoridades de Bucarest esperan un crecimiento económico del 2,8%, aunque el avance del PIB estimado cuando se elaboró el presupuesto para 2014 era del 2,2%. En 2013, la economía rumana registró una subida del 3,5%, uno de los índices de crecimiento más elevados de Europa.

SUECIA

PRESUPUESTOS GENERALES DE LA ALIANZA² DE 2015³

Fondo

Desde el 3 de octubre de 2014, hay un Gobierno minoritario de socialdemócratas (S) y verdes (MP) en Suecia bajo el liderazgo del Primer Ministro, *Stefan Löfven* (S). Aunque no quiso que entrara en el Gobierno, ha buscado el apoyo del partido de Izquierda (V).

El 3 de diciembre, los Demócratas suecos⁴ rechazaron el proyecto de presupuesto de 2015 del Gobierno y refrendaron el proyecto de presupuesto de 2015 de la Alianza de centro-derecha en oposición por un margen de 182 votos a 153. Esto ha provocado una crisis del gobierno, lo cual ha tenido como resultado que el Primer Ministro haya convocado elecciones anticipadas para el 22 de marzo de 2015.

Esto lleva consigo, que el Gobierno socialdemócrata-verde (con apoyo de la Izquierda) tiene que gobernar sobre la base de los Presupuestos Generales de la Alianza en 2015.

Decisiones parlamentarias sobre seguridad social, pensiones, integración y migración

Se han aprobado los presupuestos en las áreas políticas siguientes:

- Asignación estatal para la seguridad financiera para la enfermedad e incapacidad laboral.
- Asignación estatal para la seguridad financiera en la vejez.
- Asignación estatal para la seguridad económica de familias y niños.
- Asignación estatal para la integración y la igualdad.
- Asignación estatal para la migración.

Asignación estatal para la seguridad financiera para la enfermedad e incapacidad laboral⁵

El Parlamento sueco (*Riksdag*) aprobó la propuesta de la Alianza sobre la distribución de la asignación estatal para la seguridad financiera para la enfermedad y la discapacidad para 2015.

Esto significa que el Parlamento simultáneamente rechazó las propuestas de enmiendas del Gobierno sobre el Código Social, entre otras cosas, sobre una subida del subsidio de incapacidad laboral⁶ y el subsidio de actividad⁷.

² La Alianza: Gobierno saliente de cuatro partidos de centro-liberal-derecha, la Alianza, integrado por los Moderados, los Liberales, el Centro y los Cristianodemócratas. De 2006 – 2010 y desde 2010 – 2014 (septiembre).

³ **Fuentes:** Parlamento sueco, Gobierno sueco, Seguridad Social, Oficina General de Pensiones de Suecia, Banco Central de Suecia, Dirección General de Migraciones de Suecia.

⁴ Demócratas Suecos (SD): partido ultraderechista que ganó el 13% del voto. Desean reducir la inmigración a Suecia.

⁵ 12 de diciembre de 2014.

⁶ Subsidio de incapacidad laboral (*sjukersättning*): El subsidio de incapacidad laboral es una prestación para las personas que probablemente nunca podrán trabajar a tiempo completo debido a una enfermedad, lesión o discapacidad. Se puede percibir un subsidio de incapacidad laboral completo, o bien tres cuartas partes, la mitad o una cuarta parte del mismo según cuál sea la reducción de su capacidad laboral. Para percibir un subsidio de incapacidad laboral debe tener entre 30 y 64 años de edad.

La suma total del presupuesto estatal para el área es algo más de 100 mil millones de coronas suecas (SEK)⁸. La mayor parte de la asignación estatal está dirigida al subsidio de actividad y al subsidio de incapacidad laboral (aproximadamente 50 mil millones de SEK), la prestación por enfermedad y rehabilitación (casi 35 mil millones de SEK), y a la Seguridad Social (casi 8 mil millones de SEK).

Asignación estatal para la seguridad financiera en la vejez⁹

El Parlamento aprobó la propuesta de la Alianza¹⁰ sobre la distribución de la asignación estatal para la seguridad financiera en la vejez para 2015.

El Parlamento hizo tres peticiones al Gobierno:

- Que dentro del marco del acuerdo de pensiones aumenten los incentivos para seguir trabajando.¹¹
- Que designe una comisión para investigar si es posible cambiar el sistema de pensiones para que más de la pensión se divida en partes iguales entre los cónyuges.
- Que considere la revisión del suplemento de vivienda y el suplemento especial de vivienda.

La suma total del presupuesto estatal para el área es algo más de 38 mil millones de SEK. La mayor parte de la asignación estatal está dirigida a la pensión de garantía¹² (casi 16 mil millones de SEK), las pensiones de supervivencia para adultos (casi 12 mil millones de SEK) y subsidios de vivienda para los pensionistas (más de 8 mil millones de SEK).

Asignación estatal para la seguridad económica de familias y niños¹³

El Parlamento aprobó la propuesta de la Alianza sobre la distribución de la asignación estatal para la seguridad financiera para la seguridad económica de familias y niños para 2015.

La suma total dentro del presupuesto estatal para el área es un poco más de 83 mil millones de SEK. La mayor parte de la asignación estatal está destinada al seguro de los padres (más de 39 mil millones de SEK) y para el subsidio infantil (casi 26 mil millones de SEK).

⁷ Subsidio de actividad (aktivitetsersättning): El subsidio de actividad es una prestación para las personas que probablemente no podrán trabajar durante un año como mínimo debido a una enfermedad, lesión o discapacidad. Se puede percibir un subsidio de actividad completo, o bien tres cuartas partes, la mitad o una cuarta parte del mismo según cuál sea la reducción de su capacidad laboral. El subsidio de actividad se le puede conceder tres años por vez como máximo. Para percibir un subsidio de actividad debe tener entre 19 y 29 años de edad.

http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/28231377-3489-4eb6-af8d-b0be427b2e88/Socialforsakringen_FK_4000_es.pdf?MOD=AJPERES

⁸ € = 9,404 SEK (coronas suecas). 15.12.2014. Banco Central de Suecia. Riksbanken.

www.riksbank.se

⁹ 12 de diciembre de 2014.

¹⁰ La Alianza: Gobierno saliente de cuatro partidos de centro-liberal-derecha, la Alianza, integrado por los Moderados, los Liberales, el Centro y los Cristianodemócratas. De 2006 – 2010 y desde 2010 – 2014 (septiembre).

¹¹ El Acuerdo sobre las pensiones entró en vigor hace 20 años (1994). El Grupo de Pensiones consta de los socialdemócratas, los moderados, los liberales, el centro y los Cristianodemócratas.

¹² Dentro de la pensión general de vejez.

¹³ 12 de diciembre de 2014.

Asignación estatal para la integración y la igualdad¹⁴

El Parlamento aprobó la propuesta de la Alianza sobre la distribución de la asignación estatal para la integración y la igualdad para 2015. Implica diferencias en las asignaciones para medidas de integración y las acciones políticas específicas en comparación con la propuesta del Gobierno.

La suma total del presupuesto estatal para la integración y la igualdad es un poco menos de 17 mil millones de SEK para 2015. La mayor parte de la asignación estatal va destinada a la remuneración a los municipios para su acogida de los refugiados (casi 9,5 mil millones de SEK) y a la subvención para establecerse a determinados inmigrantes recién llegados (más de 4 mil millones de SEK).

Asignación estatal para la migración¹⁵

El Parlamento aprobó la propuesta de la Alianza sobre la distribución de la asignación estatal para la migración para 2015.

La mayor parte de la asignación estatal va destinada a las dietas y a los gastos de alojamiento (unas 11 mil millones de SEK) y para la Dirección General de Migraciones de Suecia¹⁶ (unas 4,5 mil millones de SEK).

El Parlamento hizo una petición al Gobierno para que nombre una comisión que proponga un sistema flexible y sostenible para la acogida de los solicitantes de asilo y para los recién llegados que les permita establecerse rápidamente en el mercado laboral.

Un comité social unido, que ha preparado la resolución del Parlamento, también hace hincapié en que es importante que la Dirección General de Migraciones de Suecia tendrá la oportunidad de gestionar unos centros de solicitantes de asilo bajo su régimen.

¹⁴ 15 de diciembre de 2014.

¹⁵ 15 de diciembre de 2014.

¹⁶ *Migrationsverket*. www.migrationsverket.se

SEGURIDAD SOCIAL

BÉLGICA

TRABAJADORES AUTÓNOMOS: NUEVO SISTEMA DE CÁLCULO DE LAS COTIZACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL¹⁷

En Bélgica, todas las personas físicas que generan ingresos derivados de la realización habitual de una actividad personal por cuenta propia, fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona (es decir, no sujetas a un contrato de trabajo ó sometidas a un estatuto específico), se encuentran incluidas dentro del ámbito de aplicación del estatuto del trabajador por cuenta propia o autónomo y deben, por consiguiente, abonar las correspondientes cotizaciones para la cobertura de las prestaciones de seguridad social (seguro de enfermedad-invalidez, jubilación, prestaciones familiares, etc.). Las cuotas de seguridad social del trabajador autónomo se calculan en función de los ingresos profesionales obtenidos de su actividad profesional, ya sea como actividad principal, como actividad complementaria o como cónyuge colaborador.

Situación hasta el 31/12/2014

Hasta el 31 de diciembre 2014, la base de cotización de los trabajadores autónomos se determina en función de sus ingresos profesionales netos (ingresos brutos menos los gastos profesionales y, eventualmente, menos las pérdidas originadas por la actividad profesional). Dada la dificultad de disponer de forma inmediata de los ingresos profesionales netos reales del trabajador, las bases de cotización se calculan sobre los ingresos del denominado «año de referencia». Dicho año corresponde a la última declaración firme del IRPF del trabajador en posesión de la administración y se refiere a los ingresos y gastos del tercer año anterior al año en curso. En consecuencia, las cotizaciones sociales de 2014 se han establecido en base a la declaración del IRPF del ejercicio 2011.

Situación a partir del 1/1/2015

A diferencia del anterior, el sistema que entrará en vigor a partir del próximo año pretende que el importe de las cuotas de seguridad de un año determinado se corresponda al máximo con los ingresos netos reales obtenidos por el trabajador autónomo ese mismo año como consecuencia de su actividad profesional. Para hacer coincidir el importe de las cuotas de seguridad social de los trabajadores autónomos con la realidad económica de cada ejercicio y proporcionarles además una mayor flexibilidad para hacer frente a posibles circunstancias especiales (dificultades económicas, hospitalización, ausencias por maternidad, etc.), el ejecutivo belga reformó la normativa aplicable a través de la Ley de 22 de noviembre 2013 (Moniteur Belge del 6 de diciembre 2013). La citada reforma afecta, como aspecto principal, al método de cálculo de las cotizaciones. De acuerdo con la reforma, a partir del próximo 1 de enero 2015, los trabajadores autónomos abonarán las cuotas de seguridad social en dos fases: a) mediante una cotización provisional a cuenta; b) y, en su caso, mediante una cotización complementaria que regularizará la provisional.

¿Cómo se calculan las cotizaciones provisionales y la regularización?

El importe de las cotizaciones provisionales se continuará determinado como hasta ahora. La caja de seguridad social en la que se encuentre afiliado el trabajador autónomo calculará, en base a la última declaración firme del IRPF de la que dispone la hacienda pública (ejercicio 2012), la cuantía de las cuotas que el trabajador por cuenta propia debe ingresar provisionalmente cada trimestre. La citada caja será, igualmente, la encargada de realizar la regularización de las cuotas trimestrales ingresadas a cuenta en el momento en que la

¹⁷ Fte.: OFICINA NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL BELGA

administración fiscal disponga de la liquidación definitiva correspondiente al ejercicio que ha sido objeto de cotizaciones a cuenta (para los ingresos del ejercicio 2015 será, en principio, en el transcurso del año 2017). En función del resultado de la regularización el trabajador deberá, llegado el caso, completar el ingreso realizado si ha sido insuficiente o, por el contrario, recibirá el reembolso del saldo sobrante.

Es importante resaltar que, en el nuevo sistema, el importe de las cotizaciones provisionales constituye una propuesta que las cajas de seguros sociales formulan a los trabajadores autónomos. Frente a esta propuesta, el trabajador por cuenta propia puede adoptar alguna de las tres decisiones siguientes: a) estimar que sus ingresos del año en curso serán equivalentes a los de hace tres años y, en consecuencia, aceptar sin ninguna modificación el pago del importe trimestral propuesto por la caja; b) estimar que sus ingresos del año en curso serán superiores a los de hace tres años y, por lo tanto, comunicar a la caja su intención de pagar cuotas más elevadas; y c) estimar que sus ingresos del año en curso serán inferiores a los de hace tres años y solicitar a la caja la reducción del importe de las cuotas trimestrales que figura en la propuesta inicial. En los apartados siguientes se analiza el procedimiento para modificar, a la baja o alza, la propuesta del importe de las cotizaciones provisionales.

¿Qué debe hacer el trabajador para abonar cuotas sociales trimestrales más bajas?

Como se ha señalado, el trabajador puede satisfacer sin modificaciones las cuotas de seguridad social a cuenta que le haya calculado la caja de seguros sociales a la que esté afiliado. Sin embargo, es posible que el importe de los ingresos profesionales de hace tres años (2012), es decir, los tenidos en cuenta para el cálculo de las cuotas provisionales a cuenta, no se corresponda con el importe de la previsión de ingresos del año en curso (2015). En el supuesto de que el trabajador autónomo estime que sus ingresos actuales serán inferiores a los de hace tres años, puede solicitar una reducción de las cuotas de seguridad social inicialmente calculadas por la caja de seguros sociales con carácter provisional. Para ello deberá cumplir los siguientes requisitos:

Realizar una estimación de ingresos inferiores a los mínimos determinados legalmente en función de la categoría a la que pertenece el trabajador autónomo (a título principal, a título complementario, como cónyuge colaborador);

Formalizar la solicitud expresa en el correspondiente modelo;

Aportar los elementos objetivos que justifiquen la solicitud de reducción de las cuotas. Tienen la consideración de “elementos objetivos” la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

- Tener problemas de enfermedad, discapacidad, accidente, etc.;
- Haber recibido alguna ayuda de un centro público de acción social durante al menos dos trimestres en el ejercicio civil anterior;
- Estar incapacitado físicamente durante al menos 3 meses;
- Estar en quiebra;
- Haber sufrido una disminución de ingresos durante los últimos tres años;
- Existir una situación de crisis reconocida en el sector;
- Haberse beneficiado de facilidades de pago por parte de la administración fiscal.

Las reducciones de las cotizaciones trimestrales provisionales de seguridad social de los trabajadores autónomos no podrán exceder de determinados mínimos en función de la categoría del trabajador y de sus ingresos estimados en el año en curso. A título de ejemplo, en el caso de un trabajador con actividad principal por cuenta propia, el importe de la

cotización trimestral reducida está sujeto a los siguientes límites (calculados sobre ingresos 2014):

- 729 €/trimestre para ingresos anuales menores de 12.870 €
- 1.458 €/trimestre para ingresos entre 12.870 € y 25.740 €
- No hay reducción posible para ingresos mayores de 25.740 €

¿Que ocurre si el trabajador abona cotizaciones provisionales excesivamente bajas?

El trabajador por cuenta propia que solicite una reducción del importe de las cuotas trimestrales a cuenta por los motivos anteriormente señalados debe realizar una estimación de los ingresos del año en curso lo más ajustada posible a la realidad. Si la liquidación final de su declaración de IRPF pone de manifiesto que las cuotas trimestrales inicialmente propuestas por la caja de seguros se redujeron en exceso a petición expresa del trabajador autónomo, éste deberá abonar la diferencia entre la cantidad efectivamente cotizada y la que debió cotizar. Además, a la cantidad resultante se le aplicará un recargo de un 3% por cada trimestre transcurrido desde que se produjo el impago de las cuotas debidas hasta el momento de la regularización y, también, un recargo único de un 7% adicional.

Ejemplo: en base a los ingresos reales de 2012, la caja de seguros sociales informa al trabajador autónomo que durante el año 2015 sus cuotas trimestrales serán de 2.000€. A petición del interesado y con la debida presentación de los elementos objetivos, sus cuotas provisionales quedan reducidas a 1.200€/trimestre. En septiembre de 2017, la caja de seguros sociales comprueba que, en base a los ingresos profesionales reales y definitivos de 2015, el trabajador habría tenido que ingresar 1.300€/trimestre. La regularización de esta situación sería la siguiente:

- Principal: $(1300€ - 1200€) * 4 \text{ trimestres} = 400€$;
- Recargos: $((3\% * 7 \text{ trimestres}) + 7\%) * 400€ = 112€$

Sin embargo, si el trabajador abona las cuotas calculadas por su caja aseguradora y no solicita ningún tipo de reducción, aunque éstas hayan sido inferiores a las que le correspondan ingresar según la regularización final, no se aplicará a la diferencia existente ningún tipo de recargo.

¿Cómo incrementar las cotizaciones provisionales?

Cuando el trabajador autónomo considere que los ingresos del año en curso van a ser más elevados que los de hace tres años (año de referencia para calcular las cuotas), podrá aumentar sus cuotas provisionales hasta alcanzar un importe máximo. El aumento puede realizarse por simple comunicación o abonando espontáneamente cuotas más altas y sólo es posible si el trabajador autónomo no tiene otro tipo de deudas firmes con la caja de seguridad social. Este incremento de las cuotas trimestrales tiene la ventaja de que el trabajador autónomo no tendrá que hacer frente posteriormente a los efectos de una regulación de mayor cuantía. También le permite, por otra parte, deducir las cuantías abonadas en la declaración de la renta correspondiente al ejercicio en el que ingresa sus cuotas, sin tener que demorar estas deducciones durante tres años.

¿Qué ocurre cuando las cotizaciones sociales provisionales abonadas han sido muy altas?

Cuando el trabajador haya abonado cotizaciones sociales provisionales superiores a las que resulten de la regulación posterior, se le efectuará el correspondiente reembolso. En el futuro y como muy tarde en los 4 años siguientes a la aplicación de la nueva ley, se

establecerá por Real Decreto un sistema de bonificación específico para este supuesto inexistente al día de la fecha.

¿Qué sucede con las cotizaciones sociales provisionales abonadas con retraso?

A partir de enero 2015 los intereses de demora aplicados hasta ahora se seguirán aplicando a las cotizaciones pagadas fuera de plazo. A principios de cada trimestre, la caja aseguradora a la que está suscrito el trabajador le remitirá el correspondiente aviso de pago indicándole la cuantía que debe abonar antes de que finalice el período al que hace referencia la notificación. Cuando el trabajador realice el ingreso de sus cuotas fuera de plazo se le sancionará con un interés de demora de un 3% por cada trimestre abonado con retraso y un 7% si el abono se realiza transcurridos más de dos años desde el momento en que las cuotas debieron ser ingresadas.

¿Qué sucede cuando el trabajador pone fin a su actividad?

Los trabajadores autónomos que cesan en su actividad profesional continúan sujetos a la obligación de regularizar las cuotas de seguridad social que fueron abonadas a cuenta. Sin embargo, aquéllos que se jubilen al cesar su actividad podrán solicitar la cancelación de los expedientes correspondientes a las regularizaciones de los tres ejercicios anteriores a la jubilación, sean favorables ó desfavorables para el interesado. De este modo, el pensionista de jubilación no tendrá que hacer frente a ninguna regularización posterior. Para ello se deberán cumplir las siguientes condiciones:

- la solicitud debe presentarse en la fecha en que se inicia la jubilación;
- la fecha del inicio de la jubilación es, a más tardar, el 1 de enero de 2019 (fecha que podrá ser cambiada o suprimida por Real Decreto);
- el trabajador autónomo tiene que cesar toda actividad profesional en la fecha en que se inicie la jubilación;
- la cancelación de las regularizaciones se referirá expresamente a los tres ejercicios previos a la jubilación (éste último incluido). Hay que señalar que todas las regularizaciones que tenga el trabajador pendientes previas a la solicitud quedan excluidas del proceso de cancelación de los expedientes;
- el trabajador autónomo no tiene que haber solicitado durante los años anteriores una reducción de la cuantía de las cotizaciones provisionales.

Otras modificaciones incluidas en la ley:

A partir de 2015, los ingresos profesionales correspondientes a ejercicios incompletos serán tenidos en cuenta para el cálculo de las cotizaciones sociales, procediéndose a su extrapolación en base anual.

En el supuesto de cambiar de categoría profesional, es decir, si el trabajador autónomo pasa de realizar su actividad a título principal a realizarla a título complementario (o a la inversa) en el transcurso de un ejercicio, las cotizaciones se calcularán sobre la totalidad de los ingresos obtenidos en ese mismo ejercicio, provengan de una actividad principal ó complementaria.

El trabajador autónomo que realice su actividad a título principal seguirá teniendo la posibilidad de solicitar al Servicio Público Federal de Seguridad Social la exoneración total o parcial del pago de sus cuotas como consecuencia de una situación de necesidad sobrevenida. En el sistema vigente hasta el 31 de diciembre de 2014, la concesión de la exoneración del pago de cuota tiene carácter definitivo, es decir, no está sujeta a ningún tipo de revisión. Sin embargo, en el nuevo sistema aplicable a partir de enero de 2015, el carácter definitivo o no de la exoneración dependerá del importe de los ingresos

profesionales netos definitivos obtenidos por el trabajador autónomo durante el año en curso. El funcionamiento del nuevo sistema es el siguiente: si en el momento de realizar la regularización de las cotizaciones provisionales de un trimestre determinado, se comprueba que los ingresos profesionales definitivos que constituyen la base de cálculo de dichas cotizaciones provisionales del autónomo son superiores a unos ingresos mínimos de 25.740,87 €, el trabajador por cuenta propia deberá abonar las cuotas que inicialmente habían sido objeto de exoneración junto con los correspondientes recargos. Lógicamente, los periodos que hayan sido objeto de exoneración de pago no se computan en el cálculo de la pensión de jubilación.

INFORME ANUAL 2013 DE LA OFICINA NACIONAL DE PENSIONES (ONP)¹⁸

La Oficina Nacional de Pensiones (ONP) es una institución pública que se encarga de la gestión y administración de las pensiones de jubilación de los trabajadores por cuenta ajena, tanto del sector privado como público, y de las prestaciones sociales en concepto de ingresos garantizados para personas mayores (GRAPA). También se ocupa de la administración de las pensiones de jubilación de los trabajadores por cuenta propia y de la administración de las prestaciones reconocidas por la Dirección General del Servicio Público Federal de Seguridad Social para las personas con discapacidad.

Prólogo

En su informe anual 2013, la Oficina Nacional de Pensiones (ONP) señala que, en general, el año pasado se ha caracterizado por un número récord e histórico del total de pensiones gestionadas por este organismo, que alcanzó la cifra de 1.895.861. Este resultado representa un aumento del 2,10% con respecto a 2012. El importe medio mensual del gasto público global de las pensiones ascendió a 1.963.876.762,18 euros

El año 2013 también se caracterizó por la aplicación de las nuevas medidas adoptadas en 2012 por el gobierno anterior, liderado por el primer ministro Di Rupo, en materia de reforma parcial de las pensiones de jubilación. La ONP ha adaptado sus tecnologías de la información y comunicaciones, así como sus programas informáticos a estos cambios normativos. En este marco, la ONP también organizó, en colaboración con el INASTI, diecinueve reuniones de información sobre la reforma parcial del sistema de pensiones para los profesionales del sector. Por otra parte, también ha impartido cursos de formación sobre las modificaciones que entrarán en vigor en 2015.

La ONP también destaca en su informe anual que la presentación en 28 ciudades del país de la aplicación informática "MyPension", a través de la cual los jubilados y trabajadores en activo pueden consultar en línea, respectivamente, su expediente de pensión y la evolución de su futura pensión en función de las cotizaciones ingresadas, ha optimizado la visibilidad de este medio digital ante las 6.500 personas que asistieron a un total de 39 reuniones de información.

El informe anual 2013 de la Oficina Nacional de Pensiones (ONP) se estructura en distintas rubricas que se resumen a continuación.

¹⁸ Fte.: Informe anual 2013 de la ONP

Las estadísticas de 2013

Este apartado contiene información sobre las pensiones contributivas de jubilación que forman parte del sistema de Seguridad Social. Por tanto, quedan excluidas las prestaciones diferentes de estas pensiones.

Situación y evolución de las pensiones

El número de pensiones gestionadas por la ONP en el año 2013 alcanzó la cifra récord de 1.895.861, lo que representa un incremento del 6,18% con respecto a 2009. Entre 2009 y 2013, el número de pensiones tiene tendencia creciente. Se pone de manifiesto que en 2013 se registró un incremento de +2,10 % en relación con el año anterior.

Distribución por régimen de pensión

Los datos sobre pensiones contributivas se presentan clasificados en función del régimen de encuadramiento de los beneficiarios: el régimen general de trabajadores por cuenta ajena, el régimen especial trabajadores autónomos y el régimen especial de los trabajadores de la función pública. Las pensiones pueden derivarse de una vida laboral con cotizaciones a uno o a varios regímenes de forma sucesiva o alternativa. Los datos sobre los beneficiarios clasificados en regímenes también vienen desglosados por sexo.

De dichos datos se desprende que en 2013 se han registrado las mismas tendencias que las observadas en el año anterior, que se resumen a continuación:

- El 66,20% del número total de pensionistas corresponde a la categoría de beneficiarios de una pensión “pura” como autónomo o asalariado, pasando de 1.233.267 en 2012 a 1.255.039 en 2013.
- El 33,80% restante de los pensionistas acreditan cotizaciones a por lo menos dos de los tres regímenes de la Seguridad Social belga, de forma sucesiva o alternativa. Estos jubilados causan derecho a las pensiones que les correspondan en cada uno de los regímenes a los que han cotizado a lo largo de su vida laboral. El número total de beneficiarios de una pensión “mixta” pasó de 623.587 en 2012 a 640.822 en 2013.
- El porcentaje de los beneficiarios de una pensión mixta creció de forma lenta e ininterrumpida: del 33,16% en 2009 pasó al 33,80% en 2013. En lo que respecta al porcentaje de los beneficiarios de una pensión “pura” disminuyó ligeramente durante el periodo de referencia: del 66,84% en 2009 pasó al 66,20% en 2013.
- Durante el periodo 2009-2013, la proporción de pensionistas que acreditaron exclusivamente cotizaciones en el régimen general de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena creció un 6,23%. De 1.080.077 en 2009 pasó a 1.147.366 en 2013. Por otro lado, la proporción de pensionistas que acreditaron solamente cotizaciones en el régimen especial de la Seguridad Social de trabajadores autónomos disminuyó un 4,9% durante el periodo considerado, habiendo pasado de 113.233 en 2009 a 107.673 en 2013.

Distribución porcentual de las pensiones por clase de pensión

Dentro del conjunto de las pensiones en vigor a 1 de enero de 2013, el porcentaje de las pensiones de jubilación en su modalidad contributiva fue del 55,65%, la de las pensiones a favor de los familiares a cargo del pensionista fue del 17,28% y la de las pensiones por muerte y supervivencia fue del 27,8%.

Principales novedades en materia de modernización de la ONP

Este apartado del informe anual de 2013 señala que la Oficina Nacional de Pensiones se ha marcado como objetivo convertirse en una organización puntera en materia de innovación. A tal efecto, destaca los desarrollos realizados en esta materia para mejorar la calidad de los servicios a la sociedad y obtener al mismo tiempo una gestión pública eficiente.

Durante el ejercicio de 2013 se han realizado y coordinado los objetivos estratégicos operativos siguientes:

Informar sobre la reforma de pensiones

Con respecto a la reforma de pensiones, algunas medidas que introdujeron modificaciones importantes entraron ya en vigor a partir de enero de 2013. La ONP, como entidad gestora de las pensiones, ha adaptado sus modos de cálculo de las prestaciones y ha modificado la documentación y la información sobre las pensiones del sistema de Seguridad Social.

La ONP organizó durante 2013 una serie de reuniones informativas dirigidas a los ciudadanos para atender sus dudas y preguntas sobre estas reformas, facilitándoles la información requerida por ellos sobre las modificaciones legislativas que acompañan la reforma de las pensiones. Este organismo también se encargó de formar a su personal sobre la actualización de la información a través de Internet y del centro de atención telefónica. Por último, facilitó todo tipo de información a los profesionales de este sector en colaboración con el Instituto Nacional de Seguridad Social para los Trabajadores Autónomos (INASTI).

Un nuevo servicio de atención en línea llamado “MyPension”

Para promover la innovación y la mejora continua de los servicios a las personas, uno de los aspectos más destacables fue la puesta en marcha a partir de febrero de 2013 de un sistema de consulta accesible en línea para ofrecer información específica y personalizada sobre la tramitación de los expedientes. Esta información se refiere al estado o situación de los expedientes gestionados por la ONP o el INAMI, en tramitación o resueltos, relativos a las pensiones legales del primer pilar y a las pensiones complementarias del segundo pilar.

Este servicio electrónico permite orientar e informar a través de simulaciones sobre la concurrencia con otros regímenes de pensión y el impacto sobre la pensión de algunas opciones de carrera y cambios profesionales a lo largo de la vida laboral. En 2013, se ha desarrollado la primera fase de esta iniciativa, que seguirá desarrollándose hasta su finalización y puesta a disposición de los ciudadanos a principios de 2015.

Una nueva aplicación para el cálculo de las pensiones para carreras mixtas

En 2013 se desarrolló también una nueva aplicación denominada “Theseos V4”, que permitirá a los ciudadanos la obtención en línea de información sobre el importe de las distintas pensiones de las que puede ser beneficiario por haber cotizado en, al menos, dos regímenes de seguridad social distintos. La interconexión de estos módulos de cálculo de las pensiones entre los tres organismos oficiales de pensiones permitirá completar la información puesta a disposición por el servicio de información específica y personalizada “MyPension”, común a los tres organismos gestores.

La implantación del teletrabajo a través del nuevo programa “Dinamo”

Las expectativas de los empleados públicos en materia de mejora de la conciliación de la vida laboral con la vida privada, que se enmarcan en la política del Gobierno, persiguen

desempeñar el trabajo de manera más flexible, sin que se reduzca la jornada laboral y sin que disminuya la calidad en el servicio al ciudadano. Un proyecto piloto de teletrabajo, después de diversas modificaciones para mejorar su eficacia, se encuentra operativo desde 2013. Mediante este proyecto de modernización de la administración pública, la ONP valora principalmente las tareas concretas a realizar y no sólo el tiempo que se tarda en cumplir el trabajo que ha sido encargado. Para llevar a cabo esta nueva forma de programación del trabajo y estimular la participación de los empleados en esta experiencia, se valoran no solamente los objetivos individuales del participante en este proyecto, sino también los objetivos colectivos de la unidad administrativa a la que está adscrito. A finales de 2013, más de un 50% de la plantilla global de la ONP se ha inscrito de manera voluntaria para participar en este programa. En 2013 se han registrado un total de 21.301 días de teletrabajo. Este nuevo programa de teletrabajo se superpone al antiguo régimen de trabajo a domicilio, del que se están beneficiando todavía otros trabajadores.

Objetivos en materia de información y comunicación

En materia de información y comunicación, la ONP ha desarrollado cuatro canales de contacto con los pensionistas y los futuros pensionistas: la atención presencial en las oficinas de la entidad, el teléfono, el correo escrito y la vía electrónica.

Con el fin de mejorar el servicio prestado a los ciudadanos, la ONP mide de forma permanente el grado de satisfacción de sus clientes. A través de una encuesta mensual, la ONP solicita la opinión de 2.000 personas que han estado en contacto con la entidad a través de alguno de los anteriores canales de comunicación. El objetivo de esta encuesta es disponer de un barómetro que mida el grado de satisfacción de los usuarios de los servicios de la ONP y que permita realizar las correcciones oportunas si los indicadores de gestión ponen de manifiesto la existencia de problemas.

FRANCIA

CMU, CMU-C, AME Y ACS¹⁹ RÉGIMEN A 1 DE OCTUBRE DE 2014

La denominada Cobertura de Enfermedad Universal (CMU) ofrece una cobertura sanitaria (enfermedad) de base a las personas que no pueden beneficiarse de prestaciones en especie por otro concepto y, en su caso, una cobertura -también por enfermedad-complementaria cuando disponen de escasos recursos (CMU-C). El límite máximo de recursos a no superar para beneficiarse gratuitamente de la CMU de base fue revalorizado en aproximadamente un 0,7% el 1 Octubre de 2014. Más allá de este límite, el beneficiario abonará una cotización. En cuanto al límite máximo de recursos para la concesión de la CMU-C, éste aumentó en poco más del 0,6 % el 1 de julio, después de haber obtenido un pequeño empujón de un 8,3% el año pasado.

Los límites máximos de recursos de la CMU-C se aplican igualmente a la ayuda médica del Estado (AME), que permite a los extranjeros en situación irregular el acceso gratuito a la atención médica.

Por último, los límites máximos de recursos para beneficiarse de la ayuda a la adquisición de una cobertura complementaria sanitaria (ACS), iguales a los de la CMU-C aumentados en 35%, también fueron modificados el 1 de julio pasado.

La CMU de base

Cualquier persona que no pueda beneficiarse de las prestaciones en especie de un régimen del seguro de Enfermedad está vinculada al régimen general a través de la Cobertura universal. Esta afiliación sólo es válida para el régimen del seguro de Enfermedad, sin derecho a otras prestaciones (vejez, muerte, invalidez). Permite únicamente beneficiarse de las prestaciones en especie del seguro de Enfermedad (toma a cargo de las consultas, de los medicamentos, etc.) y no de las prestaciones en metálico (indemnizaciones diarias).

Como en el caso de cualquier asegurado al régimen general del seguro de Enfermedad, quedan a cargo del beneficiario de la CMU de base, el ticket moderador (parte no reembolsada por el seguro de Enfermedad), la tarifa diaria en caso de hospitalización, la participación de 1 € en las consultas médicas y los actos de biología, así como las franquicias médicas sobre los medicamentos, actos médicos y transporte sanitario.

Condiciones de afiliación

Para beneficiarse de la CMU de base deben reunirse varias condiciones:

Falta de afiliación a otro régimen

Los interesados no deberán tener derecho, bajo ningún otro concepto, a las prestaciones en especie de un régimen del seguro de Enfermedad-Maternidad. En efecto, la CMU es subsidiaria y una persona afiliada a un régimen de seguro de Enfermedad en calidad de derechohabiente o de persona vinculada al régimen general no puede beneficiarse de ella.

De hecho, quedan excluidos de la CMU:

- Los estudiantes menores de 28 años, de la enseñanza superior, las escuelas técnicas, las universidades y las clases preparatorias a dichas escuelas. Sin embargo, desde el 3 de junio de 2014, los estudiantes en situación de aislamiento o

¹⁹ ACTUALITES SOCIALES HEBDOMADAIRES n° 2878 de octubre 2014

de ruptura familiar, y que reciben ayudas de emergencia anuales abonadas por el Fondo nacional de Asistencia Urgente de los CROUS (centros regionales de las obras universitarias y escolares), podrán solicitar la CMU-C a título personal y en las condiciones de derecho común.

- Las personas encarceladas.

Residencia estable y regular

Segunda condición: justificar una residencia estable y regular en Francia metropolitana o en un departamento de ultramar (DU). Se considerarán como residentes de manera estable en Francia las personas que viven en la metrópolis de manera ininterrumpida desde hace más de 3 meses.

Un plazo que no es oponible a personas:

- Inscritas en un centro de enseñanza;
- Que vienen a Francia a realizar cursillos en prácticas en el marco de acuerdos de cooperación cultural, técnica y científica;
- Reconocidas como refugiadas, admitidas en virtud del asilo o hayan solicitado el estatuto de refugiado;
- Beneficiarios de las prestaciones siguientes: prestaciones familiares, prestación de solidaridad a las personas de edad y prestación adicional por invalidez, prestación de vivienda social y ayuda personalizada a la vivienda, prestaciones de asistencia social a la infancia, prestación personalizada de autonomía, prestación de compensación de la discapacidad, prestación para los adultos con discapacidad, renta de solidaridad activa.

Las personas de nacionalidad extranjera deben, además, justificar que se encuentran en situación regular, de acuerdo con la legislación relativa a la residencia de extranjeros en Francia en la fecha de su afiliación, presentando un permiso o cualquier documento que acredite esta situación.

Personas excluidas del dispositivo

Algunas personas no se benefician de la CMU de base, incluso si responden a la condición de residencia estable y regular. Se trata en particular:

- De miembros del personal diplomático y consular en Francia, funcionarios de un Estado extranjero y personas asimiladas, así como los miembros de su familia que los acompañan.
- Personas que vinieron a Francia para recibir tratamiento médico o seguir una cura.
- Jubilados de una organización internacional no titulares de una pensión francesa (y los miembros de su familia), desde el momento que están cubiertos en condiciones análogas a las del régimen general francés del seguro de Enfermedad.
- Trabajadores desplazados temporalmente en Francia para ejercer una actividad profesional y que están exentos de la afiliación al régimen de Seguridad Social francés, en aplicación de un convenio internacional de Seguridad Social o de un Reglamento comunitario.
- Nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, entrados en Francia para buscar un empleo y que continúan residiendo en el país por ese concepto.

Abono eventual de una cotización

La CMU de base es gratuita para las personas:

- Cuyos recursos no superen un determinado límite fijado por decreto. Para el período del 1 de octubre de 2014 al 30 de septiembre de 2015, este límite es de 9.601 euros al año.
- Acogidas a la CMU-C, la ACS o a la Renta de Solidaridad Activa (RSA).

En caso contrario, el beneficiario abona una cotización. Ésta asciende al 8% del importe de las rentas superiores a 9.601 €, ya que los ingresos que se tienen en cuenta son los que se perciben durante el penúltimo año civil anterior a aquel por la que se debe la cotización. Concretamente, se tienen en cuenta la renta fiscal de referencia que figura en la declaración de imposición. Cabe recordar que, liberados de impuestos, no entran en la renta fiscal de referencia:

- Las prestaciones familiares;
- LA RSA;
- La prestación para los adultos discapacitados (AAH);
- Las indemnizaciones temporales, prestaciones y rentas vitalicias abonadas a las víctimas de accidentes de trabajo o a sus derechohabientes;
- La ayuda de solidaridad a las personas de edad.

Para calcular la base de la cotización se tienen en cuenta la totalidad de los medios de subsistencia y de los elementos del tren de vida familiar, en particular los beneficios en especie y los ingresos obtenidos por los bienes muebles o inmuebles, de los que se ha beneficiado el titular de la CMU. Estos elementos del tren de vida son objeto de una evaluación específica detallada en el artículo 168 del Código general de Impuestos.

La cotización se calcula ahora por cada año civil y no ya por el período comprendido entre el 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente. Y, desde el 1 de junio de 2014, se debe abonar a partir de la fecha de afiliación y no a partir del día siguiente de la fecha final de esta afiliación (y no

ya a partir del primer día del trimestre civil siguiente a la fecha de efecto de la afiliación, o de la fecha final de afiliación).

La Caja Primaria del Seguro de Enfermedad calcula todos los años la cotización. Si el asegurado no proporciona su declaración de ingresos, el importe de la cotización se establecerá de oficio calculado sobre una base imponible fijada en 5 veces el límite máximo anual de la Seguridad Social (en 2014: 187.740 €).

LA CMU-C

La Cobertura Universal Complementaria ofrece el derecho a una protección complementaria de sanidad gratuita. Se concederá durante un año bajo condiciones de recursos.

Condiciones para beneficiarse de este dispositivo

1. Residencia estable y regular

Al igual que para la CMU de base, los solicitantes de la CMU-C deberán justificar la residencia ininterrumpida desde hace más de 3 meses. Sin embargo, el plazo de 3 meses no se aplicará a:

- Las personas afiliadas a un régimen obligatorio de Seguridad Social a título de una actividad profesional, que puedan justificar por cualquier medio que la duración es superior a 3 meses.
- Las personas que participan prácticas de formación profesional, por una duración superior a 3 meses.
- Los beneficiarios de la prestación para los adultos discapacitados (AAH).
- Los beneficiarios de prestaciones del Seguro de Desempleo.

Las personas de nacionalidad extranjera deben además justificar estar en situación regular respecto de la legislación relativa a la residencia de los extranjeros en Francia, en la fecha de su afiliación. Para ello deben presentar un permiso de residencia o cualquier documento que demuestre que han iniciado gestiones en ese sentido (convocatoria de la Prefectura, recibo de solicitud de permiso de residencia, etc.).

2. Condición de ingresos

2.1. Techo de ingresos

Los solicitantes de la CMU-C deberán justificar recursos inferiores a un límite establecido desde el 1 de julio de 2014 en 8.644,52 € al año para una persona. Este techo, incrementado en un 11,3% en los departamentos franceses de ultramar, varía según la composición del hogar y el número de personas a cargo. Así, ha aumentado en:

- Un 50% por segunda persona;
- Un 30% por la tercera y cuarta persona;
- Un 40% por persona adicional a partir de la quinta.

La cantidad obtenida se redondea luego al euro más cercano (superior o inferior).

El hogar se compone del solicitante y, en su caso, de su cónyuge sometido a imposición común, su concubino o su compañero, vinculados por un Pacto civil de Solidaridad (PACS), y de las personas consideradas a su carga real y continuada, o a la de su cónyuge, su concubino o su compañero, vinculados por un Pacto civil de Solidaridad (PACS). Las personas afectadas pueden ser:

- Los hijos y otras personas menores de 25 años en la fecha de presentación de la solicitud, vinculados al hogar fiscal;
- Los hijos menores de 25 años en la fecha de presentación de la solicitud que viven bajo el mismo techo que el solicitante y que hayan establecido una declaración del impuesto sobre la renta en su propio nombre;
- Los hijos mayores de edad y menores de 25 años que reciben una pensión objeto de una deducción fiscal, cuyo pago no es la consecuencia de una decisión judicial.

1.2. Apreciación de los ingresos

Para la determinación del derecho a la CMU complementaria, se tienen en cuenta la totalidad de los recursos del hogar, una vez deducidas las cargas consecutivas al pago de pensiones y obligaciones alimentarias, con excepción de la renta de solidaridad activa y de todo o parte de las retribuciones de carácter profesional cuando éstas han sido interrumpidas.

Se incluyen pues todos los recursos efectivamente percibidos durante los 12 meses civiles anteriores a la solicitud o la renovación de la CMU-C, netos de las deducciones sociales obligatorias, de la CSG y la CRDS, incluidos los beneficios en especie y los ingresos

obtenidos de bienes muebles e inmuebles y de capitales. Por lo que respecta a la prestación para adultos discapacitados (AAH), ésta se integra en la base de los recursos del interesado, teniendo en cuenta:

→ Su importe reducido, cuando el beneficiario, internado en un establecimiento de cuidados o de alojamiento, percibe por ello una prestación cuyo importe es minorado;

→ Su importe efectivamente percibido, cuando la prestación viene a completar los ingresos personales o una pensión de invalidez o vejez.

2.2.1. Recursos evaluados globalmente

a) Una cantidad a tanto alzado para vivienda

Los beneficios en especie proporcionados por una vivienda ocupada, ya sea por su propietario no beneficiario de una ayuda personal para la vivienda, ya sea a título gratuito por los miembros del hogar del solicitante, se evalúan mensualmente y de manera global a:

- El 12 % de la RSA por 1 persona sola, cuando el hogar se compone de 1 persona;
- El 16 % de la RSA por 2 personas, cuando el hogar se compone de 2 personas;
- El 16,5% de la RSA por 3 personas, cuando el hogar se compone de 3 o más personas.

En cuanto a las ayudas personales para la vivienda (prestación de vivienda familiar, prestación de vivienda social, ayuda personalizada para la vivienda) percibidas por el solicitante, serán tenidas en cuenta en las mismas condiciones, en función de la composición del hogar, hasta una cantidad a tanto alzado del 12 %, el 16 % ó el 16,5% de la RSA.

CABE SUBRAYAR:

Las demás ventajas en especie no se tendrán en cuenta salvo que superen el 7 % del tope de recursos de la CMU-C aplicable para una persona sola. Desde el 1 de julio de 2014: 605,15 € al año o 50,42 € al mes (673,47 € al año o 56,12 € mensuales en los departamentos franceses de Ultramar).

b) Rentas de los bienes muebles e inmuebles y de capitales

Se considerará que los bienes no productivos de renta proporcionan ingresos anuales iguales a:

- El 50% de su valor arrendaticio si se trata de inmuebles construidos;
- El 80 % del valor arrendaticio si se trata de terrenos no edificadas;
- El 3 % del importe de los capitales.

2.2.2. Recursos objeto de una reducción

Las rentas de actividad percibidas durante el período de referencia experimentan una reducción del 30 % cuando el interesado:

- Es víctima de una enfermedad de larga duración o justifica una interrupción de trabajo superior a 6 meses;
- Se encuentra en desempleo total y recibe la prestación por desempleo o se encuentra en desempleo parcial y percibe la prestación por desempleo parcial abonada por el Estado. La retribución percibida por los cursillistas en prácticas de la

formación profesional es asimilada -durante el periodo de formación y para la aplicación de la reducción del 30 %- a la prestación por desempleo a la que ha sustituido a la entrada en formación del afectado;

- Perciba la prestación temporal de espera o de solidaridad específica;
- Está desempleado y percibe una remuneración por seguir un curso de prácticas de la formación profesional legal, reglamentaria o convencional.

3. Recursos excluidos

3.1. Pensiones y pagos alimentarios

Las cargas consecutivas a los pagos de pensiones y obligaciones alimentarias se deducen de los ingresos.

3.2. Cursos en prácticas de formación profesional

Las retribuciones de los cursos en prácticas de formación profesional legales, reglamentarios o convencionales, percibidas durante el año de referencia, no son tenidas en cuenta cuando el interesado justifica que su percepción fue interrumpida definitivamente, y que no puede pretender a una renta de sustitución.

3.3. Prestaciones por « objeto especializado »

Ciertas prestaciones por objeto especializado no serán tenidas en cuenta. Estas son:

- La prestación de educación del niño discapacitado y sus complementos;
- La prestación de vuelta al colegio;
- La prima de mudanza atribuida por las Cajas de Prestaciones Familiares;
- Los incrementos por tercera persona, la prestación de compensación de las discapacidades, el subsidio compensatorio, la prestación personalizada de autonomía;
- Las prestaciones en especie del seguro de enfermedad, maternidad, invalidez o del seguro de accidentes de trabajo;
- La indemnización en capital atribuida a la víctima de un accidente de trabajo;
- Las prestaciones a tanto alzado de descanso maternal;
- La prima de rehabilitación;
- La prestación de acogida de un niño, con excepción del complemento de libre elección de actividad;
- Las ayudas y auxilios abonados por un organismo con vocación social, cuyo importe o periodicidad no tengan carácter regular, así como las ayudas y auxilios destinados a los gastos relativos a la inserción del beneficiario y de su familia, especialmente en el ámbito de la vivienda, el transporte, la educación y la formación;
- Las becas de estudios, salvo las de la enseñanza superior;
- Los gastos funerarios abonados por la Caja primaria del Seguro de Enfermedad;
- El capital por fallecimiento abonado por un régimen de Seguridad Social;
- La prestación del Fondo de Solidaridad en favor de los ex combatientes de África del Norte;
- La ayuda específica en favor de los cónyuges supervivientes de miembros de las formaciones supletorias;
- Los subsidios y prestaciones abonadas a los voluntarios del servicio cívico.

La renta de solidaridad activa (RSA) tampoco se tiene en cuenta.

4. Evaluación del tren de vida

Si durante la instrucción de la solicitud de la CMU-C o de un control, se observa una desproporción importante entre el tren de vida del solicitante o del beneficiario y los recursos que declara, se podrá efectuar una evaluación global de su nivel de vida y se tendrá en cuenta para la determinación de su derecho a la prestación.

5. Prestaciones tomadas a cargo

La CMU-C da derecho a la toma a cargo de:

- El “tiquet moderador”, es decir, la parte no reembolsada por el seguro de Enfermedad de los honorarios y actos de los profesionales de la salud, los medicamentos, los gastos de hospitalización;
- La cantidad a tanto alzado diaria sin limitación de duración (en caso de hospitalización);
- La participación a tanto alzado de 1 € que se debe abonar por cualquier acto o consulta llevados a cabo por un médico, ya sea en ciudad, un establecimiento o un centro de salud, y en todo acto de biología médica;
- Las franquicias médicas sobre los medicamentos, los actos médicos y los transportes sanitarios.

Además, cuando un beneficiario de la CMU-C consulte a un médico que aplique tarifas de honorarios superiores a las tarifas concertadas con la Seguridad Social (denominadas « honorarios libres »), estas tarifas no le serán oponibles, salvo en caso de exigencia específica del interesado

(por ejemplo, una cita fuera de las horas habituales de consulta o una visita a domicilio, no justificada).

La CMU-C también asume, más allá de las cantidades reembolsables por el seguro de Enfermedad y dentro del límite de las tarifas establecidas por decreto:

- Prótesis dentales y ortopedia dento-facial;
- Gafas (cristales y montura), sobre la base de un par de gafas al año;
- Prótesis auditivas, sobre la base de un tanto alzado concedido por 2 años;
- Los dispositivos médicos de uso individual (deambuladores, bastones, sillas de ruedas, etc.).

Por último, el beneficiario de la cobertura universal está exento de anticipar los gastos por cuidados médicos siempre y cuando esté integrado en la trayectoria coordinada de cuidados (es decir, si ha elegido un médico y respeta las normas de consulta a los mismos).

La ayuda médica del estado (AME)

La ayuda médica del Estado permite el acceso a los cuidados de personas en situación irregular en Francia. Se atribuye con condiciones de residencia y de ingresos.

Condiciones de atribución

Para beneficiarse de la ayuda médica del Estado es preciso residir en Francia de manera estable desde hace más de 3 meses. Además, el solicitante deberá justificar recursos inferiores a un tope igual al de la CMU-C, que varía en función de la composición del hogar. Los recursos que se tienen en cuenta para la concesión de la AME son idénticos a las de la CMU-C.

CABE SUBRAYAR:

En caso de denegación de la AME o de la solicitud en curso, el interesado podrá recibir cuidados urgentes en un hospital, a cargo del seguro de Enfermedad.

Prestaciones tomadas a cargo

Durante un año, el solicitante se beneficiará a 100 % de los cuidados médicos y hospitalarios, dentro del límite de las tarifas de la Seguridad Social, sin necesidad de anticipar los gastos. Está pues exento del abono de la cantidad a tanto alzado diaria en caso de hospitalización, de la participación a tanto alzado y de la franquicia médica sobre los medicamentos, actos paramédicos y transportes sanitarios.

En concreto, según indica el Fondo CMU en su sitio Internet, www.cmu.fr la AME asume:

- Los gastos de medicina general y especial;
- Los gastos de cuidados y de prótesis dentales;
- Los gastos farmacéuticos y de aparato (los medicamentos son asumidos a condición de aceptar los medicamentos genéricos, salvo si el médico indica en su prescripción que los medicamentos recetados no son sustituibles);
- Los gastos de analíticas y de exámenes de laboratorio;
- Los gastos por hospitalización y de tratamiento en establecimientos de cuidados, de rehabilitación funcional y de rehabilitación o de educación profesional;
- Los gastos por intervención quirúrgica, incluidos los medicamentos, productos y objetos anticonceptivos y gastos de análisis y de exámenes de laboratorio prescritos con vistas a prescripciones de anticonceptivos;
- Los gastos por cuidados relacionados a la interrupción voluntaria del embarazo;
- Los gastos por transporte del asegurado o sus derechohabientes que se encuentren obligados a desplazarse para recibir atención médica o someterse a exámenes apropiados a su estado de salud;
- Los gastos por asistencia médica relacionados con el examen médico prenupcial;
- Los gastos por vacunaciones obligatorias;
- Los gastos relativos a exámenes de prevención organizados para enfermedades de consecuencias mortales evitables, y consultas de prevención;
- Los gastos médicos, farmacéuticos y de hospitalización relativos al embarazo, el parto y sus consecuencias, así como los gastos de exámenes prenatales y posnatales obligatorios, los gastos relacionados con el examen médico del padre y a los exámenes obligatorias de los hijos menores de 6 años.

Se excluyen de la toma a cargo por la ayuda médica del Estado, los gastos de curas termales así como los actos técnicos, exámenes, medicamentos y productos necesarios para la realización de una ayuda médica a la reproducción. Para los menores de edad, los gastos médicos siguen siendo sufragados al 100% en todos los casos.

La ayuda para una complementaria sanitaria (ACS)

Las personas cuyos recursos excedan por poco el tope para la atribución de la cobertura universal complementaria, podrán beneficiarse de una ayuda de su Caja primaria del seguro de Enfermedad para adquirir, a un costo menor, en una mutua, una compañía de seguros o una institución de previsión, un contrato cobertura complementaria sanitaria. Esta ayuda – denominada ACS – también da derecho a la exención del anticipo de los gastos en las consultas médicas realizadas en el marco del “recorrido coordinado de cuidados médicos”. Su finalidad es luchar contra los efectos de umbral vinculados a la existencia de un tope de recursos.

Condiciones de atribución

Para beneficiarse de la ACS es preciso residir en Francia de manera estable y regular, y tener recursos económicos que no excedan el 35% del umbral de acceso a la CMU-C.

Los recursos que se tienen en cuenta para la atribución de la ACS son idénticos a los de la CMU-C. Es la Caja primaria del seguro de Enfermedad en la que el asegurado presenta su solicitud la que procederá a la verificación de los ingresos del hogar.

Importe de la ayuda

El importe anual de la ayuda es función de la edad del asegurado al 1 de enero del año en que la solicita. Está establecida en:

- 100 € para los menores de 16 años;
- 200 € para los de 16 a 49 años;
- 350 € para los de 50 a 59 años;
- 550 € para los mayores de 60 años.

Lógicamente, la ayuda no podrá exceder el importe de la cotización o de la prima.

LETONIA

LOS PRESUPUESTOS DE 2015, MÁS SOCIALES²⁰

En un contexto económico favorable, como el que está viviendo Letonia en la actualidad, el presupuesto para el año 2015 dedica más recursos a las ayudas sociales que en años anteriores. Concretamente, en 2009 se aprobaron una serie de límites temporales (recortes) a gran parte de las ayudas concedidas por la Seguridad Social letona que van a ser levantados el próximo 1 de enero.

En concreto, los límites que van a desaparecer son los que afectaban a las ayudas por hijo a cargo, maternidad, paternidad, por enfermedad y por desempleo. En adelante, las ayudas por hijo vuelven a tener en consideración el número de hijos habidos en la familia, con una cuantía de 11,38 euros por el primer hijo, 22,76 euros por el segundo y 34,14 por el tercer hijo y sucesivos.

También se va a incrementar el apoyo a otros colectivos, como a niños celíacos, o a víctimas de la violencia doméstica. Así mismo se incrementa el monto de ayudas a los afectados por el accidente nuclear de Chernobyl.

Con respecto a los micro-empresarios, que son aquellos cuyo volumen de facturación es inferior a 100.000 euros y cuentan con no más de 5 empleados, venían disfrutando de un régimen fiscal especial, pues únicamente pagaban impuestos por valor del 9 % de su facturación, y no pagaban obligatoriamente contribuciones a la Seguridad Social, si bien a cambio sus empleados no tenían derecho a los mismos beneficios sociales que los trabajadores de empresas normales. A partir de 2015, tributarán el 11 % de sus ingresos, para pasar al 13 % en 2016 y a un 15 % en 2017. Lo recaudado con este nuevo sistema se dedicará mayoritariamente a sufragar gastos sociales.

Para reducir las diferencias salariales entre los ciudadanos letones, el salario mínimo será incrementado de 320 € mensuales a 360 €, lo que costará a la Hacienda Pública 7,9 millones de euros. El salario bruto medio en la actualidad es de 775 € mensuales. A esta medida se suma la reducción del PIT (impuesto sobre la renta), que se ve rebajado 1 punto, al 23 %, por lo que los trabajadores dispondrán de mayor renta disponible para el consumo.

También está previsto que los menores de 19 años que sean económicamente dependientes y que estudien (enseñanza general, formación profesional, enseñanza superior o educación especial), tendrán derecho a ayudas públicas. Además, se incrementará el número de becas a estudiantes de formación profesional.

En relación con los servicios sanitarios, se fortalecerán los servicios de atención primaria para reducir listas de espera, garantizar y mejorar la disponibilidad de recursos y servicios médicos, y así mismo se financiará el desarrollo y mantenimiento de un sistema de e-salud en el país.

El gobierno letón, además de priorizar para 2015 la Seguridad Social, incluyendo medidas que ayuden a reducir las desigualdades económicas de la población mejorando las ayudas y prestaciones a quienes más las necesitan, va a tratar de mejorar la competitividad del tejido empresarial.

²⁰ Fuentes: The Baltic News Network.

En el presupuesto del próximo año, no obstante, no se prevé una subida de impuestos. El mayor gasto social se vería compensado con mayores ingresos procedentes de una mejor administración tributaria y con medidas de lucha contra el fraude y la economía sumergida.

“Este presupuesto es un paso adelante en el desarrollo de la economía del país. Podría ser descrito como el presupuesto de la seguridad nacional [debido a la amenaza rusa tras la crisis en Ucrania] y la responsabilidad social. Va a tener un gran papel en la reducción de la desigualdad social y territorial y de la pobreza”, en palabras del jefe del Comité de Asuntos Financieros y Presupuestarios del Parlamento letón, Kārlis Šadurskis.

PAÍSES BAJOS

ACTUALIZACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL Y DE LA PENSIÓN GENERAL DE VEJEZ ²¹

Salario mínimo legal

A partir del 1 de enero de 2015 entrará en vigor la actualización del salario mínimo legal en los Países Bajos, cuyo importe depende de la edad. El gobierno holandés lo actualiza dos veces al año: a 1 de enero y a 1 de julio.

Los nuevos importes de salario mínimo legal a partir del 1 de enero de 2015, serán los siguientes:

Edad	Por mes, en euros	Por semana, en euros	Por día, en euros
23 años o mayor	1.501,80	346,55	69,31
22 años	1.276,55	294,55	58,91
21 años	1.088,80	251,25	50,25
20 años	923,60	213,15	42,63
19 años	788,45	181,95	36,39
18 años	683,30	157,70	31,54
17 años	593,20	136,90	27,38
16 años	518,10	119,55	23,91
15 años	450,55	103,95	20,79

Los importes de salario mínimo legal en vigor desde el 1 de julio hasta el 31 diciembre de 2014 son los siguientes:

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

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

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

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

²¹ Fuente: SZW, Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, noviembre de 2014. SVB. Banco de los Seguros Sociales, noviembre de 2014

Pensión general de vejez

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

Importes de AOW en vigor desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2014

Composición familiar	AOW	Vacaciones
Soltero	1.104,95	70,87
Padre soltero con hijo menor de 18 años	1.395,13	91,11
Casado/conviviente (por persona)	762,88	50,61
Casado/conviviente, con complemento máximo permitido, pareja menor de 65 años	1.500,64	101,22

En torno al 15 de diciembre de 2014 se publicarán los datos correspondientes a los nuevos importes de la pensión AOW que regirán en la primera mitad del año 2015

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

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

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

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

PROYECTO DE LEY PARA ACELERAR EL AUMENTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN ²²

Tal y como se anunció en el Acuerdo de Coalición, a partir de 2016 se acelera el aumento de la edad de percepción de la pensión estatal de jubilación AOW: a 66 años en 2018 y a 67 años en 2021. La Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo Sra. Jetta Klijnsma ha presentado este proyecto de ley al Congreso.

A las personas con nivel de ingresos más bajos se les aplicará una disposición transitoria, de acuerdo con los pactos del Acuerdo Social. Esto supone que las personas que con anterioridad al 1 de enero de 2013 estuvieran bajo el paraguas de una jubilación anticipada VUT, prejubilación o una disposición comparable tendrán derecho a una prestación transitoria de nivel mínimo. Este esquema ofrece una prestación mínima para las personas que tengan pocos (en conjunto) o ningún ingreso durante el periodo comprendido entre la fecha que cumplen los 65 años y el momento correspondiente al aumento de la edad de jubilación. Para las personas que viven solas, el límite de ingresos será como máximo del 200% del salario mínimo legal, lo que supone un importe bruto mensual máximo de 2.971,20 euros. Para los que conviven con otras personas el límite de ingresos conjuntos será como máximo del 300% del salario mínimo legal, lo que supone una cantidad bruta mensual máxima de 4.456,80 euros.

El aumento se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente calendario:

Año	Aumento en meses	Edad AOW	Afecta a personas nacidas:
2013	1	65 + 1 mes	Después del 31 de diciembre de 1947 y antes del 1 de diciembre de 1948
2014	1	65 + 2 meses	Después del 30 de noviembre de 1948 y antes del 1 de noviembre de 1949
2015	1	65 + 3 meses	Después del 31 de octubre de 1949 y antes del 1 de octubre de 1950
2016	3	65 + 6 meses	Después del 30 de septiembre de 1950 y antes del 1 de julio de 1951
2017	3	65 + 9 meses	Después del 30 de junio de 1951 y antes del 1 de abril de 1952
2018	3	66	Después del 31 de marzo de 1952 y antes del 1 de enero de 1953
2019	4	66 + 4 meses	Después del 31 de diciembre de 1952 y antes del 1 de septiembre de 1953
2020	4	66 + 8 meses	Después del 31 de agosto de 1953 y antes del 1 de mayo de 1954
2021	4	67	Después del 30 de abril de 1954 y antes del 1 de enero de 1955

El aumento de la edad de jubilación es necesario porque las personas cada vez viven más años y por tanto es necesario pagar durante un mayor número de años la pensión estatal de jubilación. Además, la capacidad de pago del sistema de seguridad social está bajo tensión debido a la crisis económica de los últimos años. Se tiene que poder pagar las pensiones y por eso es necesario aumentar la edad de jubilación necesaria para percibir la pensión estatal. Se necesita hacer sostenible el sistema. Gracias al AOW, pensión estatal de vejez

²² Fuente: Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, SZW, 18 de noviembre de 2014 NRC Handelsblad, 18 de noviembre de 2014.

de los Países Bajos, los ancianos del país tienen el más bajo nivel de pobreza de toda Europa.

A partir de 2016, la edad estatal de jubilación se incrementará en bloques de tres meses y desde 2018, los incrementos serán en bloques de cuatro meses. De este modo la edad de jubilación alcanzará los 66 años en 2018 y los 67 años en 2021. Desde 2022, la edad estatal de jubilación se vincula a la esperanza de vida (índice de sostenibilidad).

Reacción de los sindicatos

La mayor Central Sindical de los Países Bajos, FNV, considera un plan equivocado el acelerar el aumento de la edad de jubilación en un momento de alto desempleo. Esta es la respuesta de la central sindical a la propuesta de ley de la Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo, Sra. Jetta Klijnsma (del partido PvdA, socialdemócrata) que ha sido enviada hoy al Congreso.

En palabras del presidente de FNV, Ton Heerts, “actualmente hay más de 600.000 personas sin empleo y esta propuesta llevará a que 300.000 personas accedan más tarde a su pensión estatal de jubilación. Esto debilita aún más la ya mala situación del mercado de trabajo y sólo conduce a un mayor número de desempleados”.

Sobre todo, los jóvenes y los desempleados de más de 50 años son los más afectados, según Heerts. “la política da un nuevo golpe a todo aquel que intente de nuevo acceder a un trabajo. Increíble”.

Como se ha mencionado anteriormente, la propuesta es de aumentar la edad de jubilación a 66 años en 2018 y a 67 en 2021. Para las personas con menores ingresos hay una disposición transitoria. La medida está destinada a personas de nivel mínimo de ingresos en el periodo comprendido entre los 65 años y el momento correspondiente al aumento de su edad de jubilación.

La edad de jubilación estatal se incrementará en bloques de tres meses desde 2016 y de cuatro meses desde 2018.

REINO UNIDO

LOS COBROS INDEBIDOS SE REDUCEN EN 100 MILLONES

El nivel de cobros indebidos en el sistema de prestaciones británico se redujo en el pasado año fiscal en 100 millones de libras, lográndose el nivel más bajo jamás alcanzado, el 1,3% del gasto en bienestar social. Asimismo, los pagos indebidos de prestaciones por desempleo alcanzaron también su nivel más bajo, con una reducción de 40 millones de libras en el período abril 2013- abril 2014, según los datos estadísticos publicados por el Ministerio de Trabajo y Pensiones.

El Gobierno espera que con la introducción, en agosto pasado, del sistema *Real Time Information*, por el que se puede cruzar la información de que dispone la oficina de recaudación británica relativa a los ingresos percibidos con la aportada por los solicitantes de prestaciones sociales, estos niveles se vean reducidos aún más.

El importe total de fraude y error en el sistema de prestaciones en 2013-14, asciende a 3.400 millones, un 2% del total del gasto en bienestar social, 1.200 millones (0,7%) en concepto de fraude en prestaciones, 1.500 millones (0,9%) en pagos indebidos por error del solicitante y 700 (0,4%) millones por error de la administración..

En este mismo período, el Ministerio de Trabajo y Pensiones recuperó cerca de 1.000 millones que habían sido abonados en demasía por causa de fraude o error en el territorio nacional, lo que supone un incremento del 30% en los últimos 3 años.

El fraude y error advertido en las distintas prestaciones en el año 2013-14 se reparte de la siguiente manera:

- La prestación por desempleo cayó a mínimos nunca alcanzados anteriormente: del 4,1% en 2012-13 al 3,9% del gasto, mostrando una reducción en los fallos de los solicitantes y el menor nivel de defraudación desde 2006-07.
- El complemento a la pensión se redujo al 5,9% del gasto, comparado con el 6,4% del año anterior, con descensos tanto en la actividad fraudulenta como en los errores cometidos por solicitantes y administración.
- Las prestaciones por enfermedad o discapacidad registran un índice del 3%, siendo este el primer año en el que se ha informado sobre estas situaciones.
- El complemento a los ingresos registra un 4,5%.
- La ayuda a la vivienda se encuentran en el 6%.

Este año se han anunciado nuevas disposiciones dirigidas a disuadir a los solicitantes del uso abusivo del sistema y asegurar que el dinero defraudado sea devuelto, entre las que cabe destacar:

- Introducción de una nueva regulación por la que se podrá embargar el 40% del importe de las prestaciones para sufragar las cantidades defraudadas, sin perjuicio de las multas o penas que puedan ser impuestas por la justicia.
- Incremento del importe de las sanciones, para aquellos que defrauden, de 2.000 a 5.000 libras.
- Intervención de la autoridad para expropiar las pertenencias de valor a los condenados por fraude.
- Instauración del Crédito Universal en más oficinas. Se espera reducir el fraude en 1 millón de libras en 5 años, una vez éste sea implantado en todo el país.

- Extensión de los períodos de pérdida de las prestaciones por delitos que deriven en condena, en 13, 26 semanas y 3 años, según se trate de la primera, segunda o tercera falta respectivamente.
- Emisión de una sanción económica de 50 libras para aquellos solicitantes que, por descuido, ofrezcan información incorrecta en su solicitud o no comuniquen los cambios de situación que pudieran derivar en cobros indebidos.

Asimismo, con el fin de combatir estas situaciones, el pasado mes de octubre, se lanzó una campaña dirigida a cerca de 50 ciudades del país. Se han emitido anuncios en televisión y radio, se han colgado carteles, enviado cartas y publicado anuncios en Facebook para instar a los solicitantes a notificar los cambios en su situación ante el riesgo de enfrentarse a una pena de cárcel.

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

EL MERCADO LABORAL SIGUE EVOLUCIONANDO DE FORMA FAVORABLE

A pesar de haberse registrado un estancamiento en el crecimiento económico, el mercado laboral ha seguido evolucionando de forma favorable. Según cifras publicadas por la Agencia Federal de Empleo, el número de desempleados que se registraron en noviembre fue de aproximadamente 2.717.000, lo que implica un descenso de 16.000 personas (-6,3%) frente a octubre y 89.000 personas frente al mismo mes del año anterior. Si se ajusta la cifra al cambio estacional, el descenso fue de 14.000 personas. Es normal que en noviembre se registre un descenso en la cifra de desempleo, pero este año fue más notorio. El número de la población activa ascendió a 43.083.000 de personas, 403.000 más que en el mismo mes de 2013.

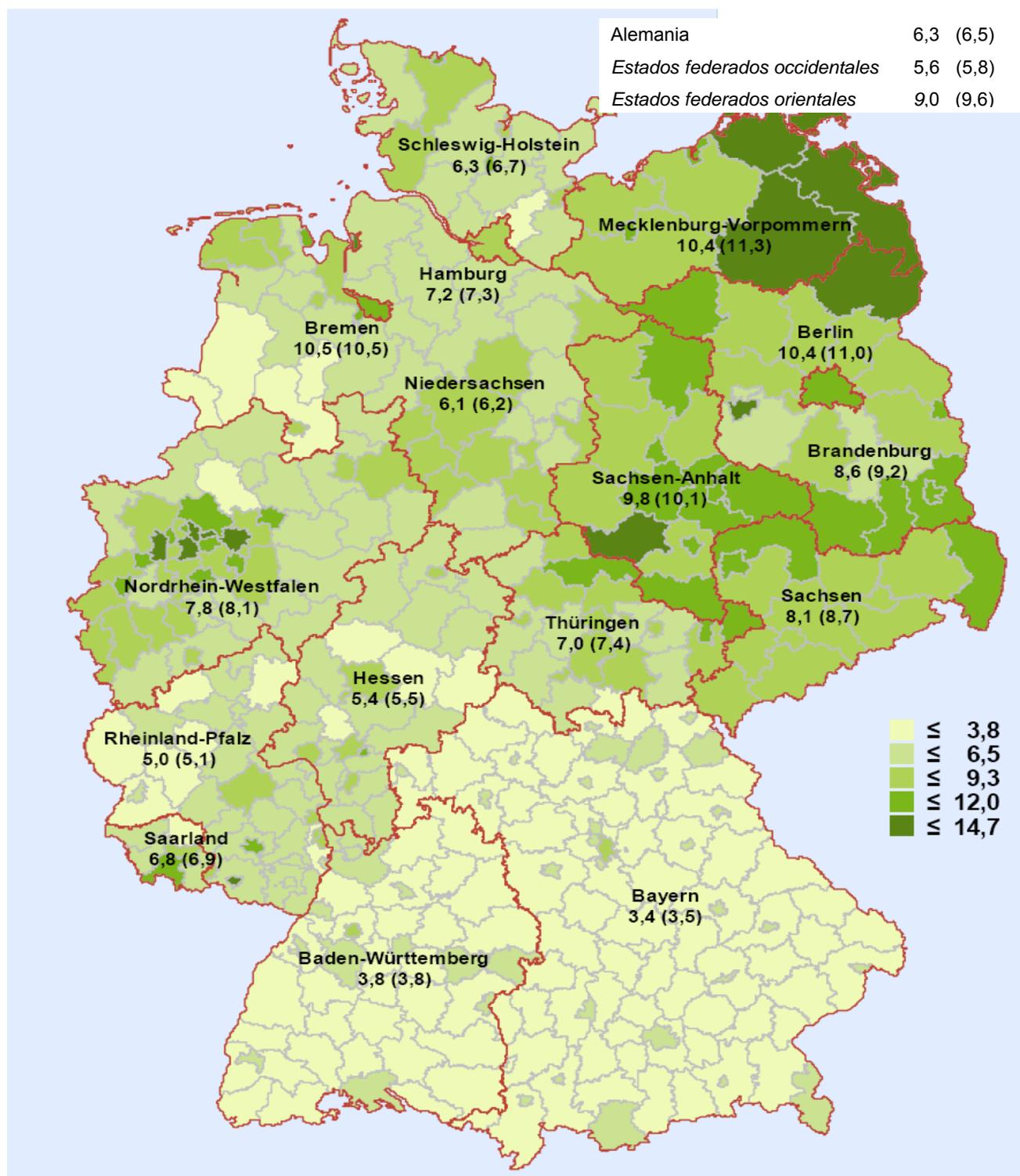
En noviembre el número de personas receptoras de la prestación por desempleo contributiva se elevó a 834.000 y de la prestación no contributiva a 4.324.000, lo que representa respectivamente un descenso de 47.000 y 20.000 personas frente al año anterior. Un 8,1% de las personas que pueden trabajar dependen de la ayuda social.

La demanda de profesionales especializados siguió con su tendencia al aumento. En noviembre se comunicaron 515.000 puestos de trabajo ante la Agencia Federal de Empleo, 57.000 más que el año anterior. Con cifras desestacionalizadas, la demanda frente al mes anterior aumentó en 9.000. La demanda de especialistas ha aumentado especialmente en los sectores del transporte, logística y ventas, aunque también en los sectores de energía, electrónica, mecatrónica, técnica de máquinas y vehículos, así como en el sanitario. El indicador BA-X, que indica la demanda de especialistas en Alemania, aumentó en noviembre un 1 punto a 175 puntos.

Las cifras reflejan además que continúan aumentando las relaciones laborales regulares, tendencia que se inició en 2006, mientras que disminuyeron las relaciones laborales atípicas. En total, 24.100.000 de personas mantuvieron en 2013 unas relaciones laborales regulares, 380.000 más que el año anterior. Por el contrario, 7.640.000 de personas estuvieron ligadas laboralmente a un contrato laboral definido o temporal, lo que implica un ligero descenso de 71.000 personas, o del 21,4%. Con ello se siguió registrando el descenso de empleo atípico ya iniciado en 2012 (21,7%). De acuerdo a las estadísticas, el número de contratos definidos descendió un 4,4%, los minijobs un 1,8% y la cesión temporal de trabajadores un 5,4%, aunque los contratos de jornada reducida hasta 20 horas a la semana registraron un ligero plus de 0,6%.

Los expertos mencionan como motivo del descenso de empleo atípico el problema que tienen las empresas para contratar a personal adecuado, con lo que aumentan las oportunidades de los trabajadores de mantener una relación regular. También aclararon que sobre todo las relaciones laborales atípicas desempeñan un papel importante en la contratación de mujeres: mientras que un 11,7% de los hombres desempeñan un trabajo de este tipo, en las mujeres la cuota se eleva a 32,5%.

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

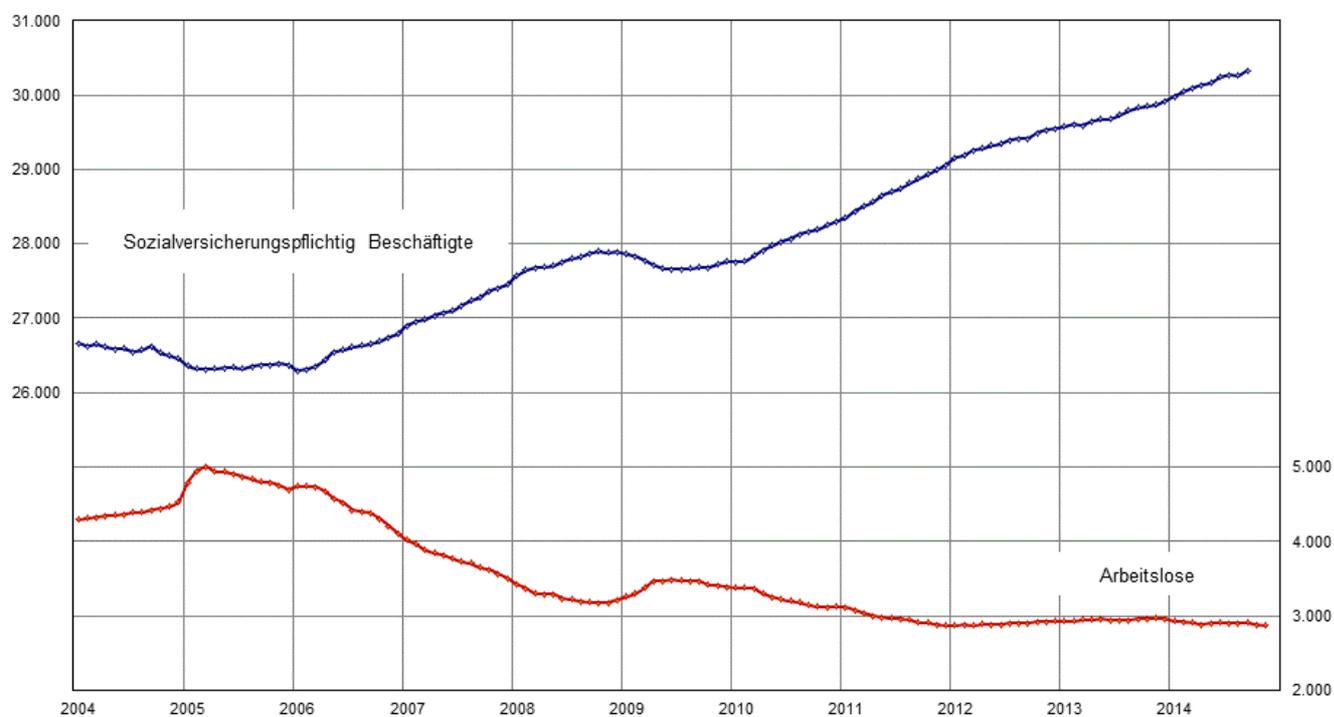


Noviembre 2014	2014				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Noviembre	Octubre	Sept.	Agosto	Noviembre		Octubre	Septiembre
					cifras abs.	%		
POBLACIÓN ACTIVA (prom.)	...	43.083.000	42.992.00	42.837.000	0,9	0,9
Empleados cotizantes a Seg.	30.673.00	30.313.200	1,7
DESEMPLEADOS								
- Total	2.716.852	2.732.769	2.807.806	2.901.823	-89.294	-3,2	-2,4	-1,4
De ellos: Código Social 30,7%	834.358	836.409	884.766	933.652	-46.607	-5,3	-3,8	-2,1
Código Social 69,3%	1.882.494	1.896.360	1.923.040	1.968.171	-42.687	-2,2	-1,8	-1,1
hombres 53,3%	1.447.125	1.447.942	1.482.479	1.531.156	-44.422	-3,0	-2,4	-1,5
mujeres 46,7%	1.269.727	1.284.827	1.325.327	1.370.667	-44.872	-3,4	-2,5	-1,4
jóvenes 15-25 8,2%	222.135	231.780	271.964	305.427	-21.739	-8,9	-7,7	-3,6
de ellos: 15- 1,5%	41.498	43.914	52.624	61.338	-1.440	-3,4	-2,2	2,7
personas 50- 33,7%	915.583	913.745	916.558	933.646	-4.598	-0,5	-0,1	0,4
de ellos: 55- 20,7%	561.631	560.827	562.134	571.992	4.437	0,8	1,3	1,7
extranjeros 19,1%	518.794	518.744	523.341	530.569	22.140	4,5	4,8	5,2
alemanes 80,8%	2.193.981	2.209.882	2.279.862	2.366.971	-111.475	-4,8	-4,0	-2,9
discapacitados 6,5%	177.271	178.274	179.211	181.760	979	0,6	1,1	1,3
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	6,3	6,3	6,5	6,7	6,5	-	6,5	6,6
Hombres	6,3	6,3	6,4	6,6	6,5	-	6,5	6,6
Mujeres	6,2	6,3	6,5	6,7	6,5	-	6,5	6,6
15 a 25 años	4,9	5,1	6,0	6,8	5,3	-	5,4	6,1
15 a 20 años	3,4	3,6	4,3	5,0	3,4	-	3,5	4,0
50 a 65 años	6,9	6,8	6,9	7,0	7,2	-	7,2	7,2
55 a 65 años	7,4	7,4	7,4	7,6	7,8	-	7,7	7,7
Extranjeros	13,7	13,7	13,8	14,0	13,9	-	13,9	14,0
Alemanes	5,5	5,6	5,8	6,0	5,8	-	5,8	5,9
- en rel. con la población civil	7,0	7,0	7,2	7,5	7,3	-	7,3	7,4
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.059.940	3.066.932	3.130.272	3.216.133	-62.211	-2,0	-1,4	-0,8
Subempleo sentido estricto	3.554.726	3.554.141	3.606.189	3.669.480	-108.350	-3,0	-2,5	-2,2
Subempleo sin trabajo a jornada	3.638.378	3.637.972	3.692.485	3.757.460	-128.617	-3,4	-3,0	-2,6
% de subempleo (sin jornada)	8,2	8,2	8,4	8,5	8,6	-	8,6	8,6
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por	805.571	785.663	825.825	870.777	-26.600	-3,2	-2,6	-1,8
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.324.470	4.321.247	4.345.508	4.376.932	-19.944	-0,5	-1,0	-1,0
- Subsidio social	1.703.273	1.705.942	1.708.666	1.711.019	14.140	0,8	0,5	0,6
- Cuota de perceptores activos	8,1	8,1	8,1	8,2	8,1	.	8,2	8,2
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	166.010	178.622	171.643	179.546	10.730	6,9	5,2	0,7
- Nuevas desde principio de año	1.868.791	1.702.781	1.524.159	1.352.516	60.673	3,4	3,0	2,8
- Total de ofertas	514.599	517.432	518.317	515.092	56.603	12,4	11,0	9,7
- Índice de empleo BA-X	176	175	171	169	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	867.326	856.913	806.275	747.564	-12.065	-1,4	-1,7	-2,8
De ellos: activación, reinserción	179.119	171.232	160.138	151.869	15.653	9,6	8,3	2,5
Orientación y formación profesional	179.271	176.340	153.715	132.443	-23.166	-11,4	-9,0	-4,4
Formación continua	177.449	172.217	155.134	141.722	13.549	8,3	6,4	2,8
Inicio de una ocupación	117.801	119.047	119.884	118.167	7.094	6,4	5,1	3,8
Medidas para personas con	76.598	76.568	74.787	61.210	-1.777	-2,3	-2,1	-2,7
Medidas de creación de ocupación	123.324	127.675	129.109	129.282	-23.869	-16,2	-16,6	-17,4
Otros tipos de fomento	13.764	13.834	13.508	12.871	451	3,4	4,1	2,2

EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Junio	Mayo	Abril	Marzo
Población activa	...	33.000	22.000	6.000	42.000	41.000	11.000	54.000
Ocupados sujetos a seguridad	67.000	-2.000	29.000	76.000	24.000	42.000
Desempleados	-14.000	-23.000	9.000	1.000	-12.000	6.000	24.000	-27.000
Subempleados (sin jornada	-17.000	-24.000	0	-2.000	-21.000	-4.000	1.000	-18.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	9.000	9.000	6.000	11.000	1.000	7.000	-2.000	4.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,6	6,6	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7
Cuota de desempleo según OIT	...	4,9	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0

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



PROGRAMAS DE FOMENTO DEL MERCADO LABORAL PARA EL PERIODO 2014-2020

Este año comenzó el nuevo periodo de programas de fomento del Fondo Social Europeo (FSE) que abarcará hasta el 2020. Característico del periodo de fomento es su estrecha orientación hacia la estrategia europea de empleo y crecimiento “Europa 2020”: concentración temática de los fondos para alcanzar los objetivos de Europa 2020, y en el Programa de Reformas Nacional, así como tener en cuenta las recomendaciones del Consejo Europeo sobre empleo²³.

Para aplicar estos objetivos, el Estado ha presentado un Programa Operativo del Estado Federal para el Fondo Social Europeo durante el periodo de fomento 2014-2020” (ESF-Bundes-OP), que la Comisión Europea aprobó en octubre de 2014

El nuevo y noveno periodo de fomento se concentra específicamente en cubrir las necesidades de profesionales especializados que tenga el mercado laboral, así como en fomentar la integración social y luchar contra la pobreza. Otros puntos importantes lo constituyen el fomento de la autonomía, la compatibilidad de la vida privada y profesional, así como la mejora del nivel de educación y el aprendizaje permanente.

Los campos temáticos que se pretenden fomentar son tres:

- fomento de la integración social y lucha contra la pobreza así como contra cualquier tipo de discriminación,

²³ http://redaktion2-bmas.comspace.de/portal/generator/20280/foerderperiode_2014-2020.html

- fomento del empleo continuado y cualitativo y apoyo a la movilidad de especialistas,
- inversiones en educación y formación profesional para fomentar la competencia y un aprendizaje duradero.

Los grupos principales a los que van destinados estos programas son personas jóvenes con desventajas, especialmente aquellas que no disponen del título de graduado escolar o formación profesional, los desempleados de larga duración, las mujeres y trabajadores que cuentan con una insuficiente cualificación o escasos ingresos, así como las personas de origen migratorio y los que viven en condiciones difíciles, como por ejemplo los refugiados.

Bajo la dirección de Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales participarán en la implementación de los programas federales del FSE cuatro Ministerios: Educación e Investigación; Familia, Mujer, Mayores y Juventud; el Medio Ambiente, Protección de la Naturaleza, Construcción y Seguridad Nuclear, así como Economía y Energía.

A continuación se desarrollan los programas de fomento englobados dentro del campo laboral y social:

Programa para reducir el desempleo de larga duración

Este programa tiene como objetivo integrar en el mercado laboral a los desempleados de larga duración que reciben prestaciones, propósito que deberá conseguirse mediante:

- la dotación de los *jobcenter* con personal cualificado y el asesoramiento del empresario para la contratación de personas pertenecientes al grupo diana de este programa,
- el intenso asesoramiento de los trabajadores después de haber accedido a un puesto trabajo,
- la asunción de la compensación económica de las prestaciones mínimas individuales que corresponden al empresario.

El programa va destinado a personas desempleadas con derecho a recibir las prestaciones que se deriven de aplicar el Tomo II del Código Social (SGB II), que además cumplan como condición ser desempleados de larga duración, tener por los menos 35 años de edad y no disponer de ninguna formación profesional útil por lo que no es posible su integración en el mercado laboral general de otra forma posible.

El objetivo temático es el fomento de la integración social y la lucha contra la pobreza así como contra cualquier tipo de discriminación.

Programa de fomento profesional destinado a superar las barreras lingüísticas para personas de origen migratorio (programa ESF-BAMF)

Las personas de origen migratorio podrán participar en el programa de fomento profesional destinado a superar las barreras lingüísticas a fin de aumentar de este modo sus posibilidades de inserción en el mercado laboral. Entre las ofertas que ofrece este programa se incluyen clases de idiomas en el sentido tradicional, clases para la adquisición de un vocabulario especializado profesional, así como unas prácticas profesionales en una empresa. Así se complementarán de una forma lógica las medidas de fomento profesional para superar las barreras lingüísticas con los cursos de integración recogidos en la Ley de residencia. Las personas responsables de impartir los cursos están obligadas a ampliar la cooperación con las empresas in situ con el objetivo de proporcionar plazas de prácticas profesionales, pero también con vistas a la integración de las personas en la formación profesional o en unas relaciones laborales estables.

El grupo al que se destina este programa son personas desempleadas de origen migratorio y beneficiarias de prestaciones de los Tomos II y III del Código Social (no contributivas y contributivas). Bajo determinadas condiciones también podrán beneficiarse de este programa trabajadores a fin de mantener su empleabilidad. Con ello también se contribuye a la adquisición de mano de obra especializada.

El objetivo temático es el fomento de la integración social y la lucha contra la pobreza y cualquier tipo de discriminación.

Cualificación de FSE en el contexto de la Ley de homologaciones

La directiva “Cualificación FSE en el contexto de la Ley de reconocimiento” es una prioridad de actuación nueva dentro del programa de fomento “Integración por medio de la cualificación” (IQ). El objetivo es ayudar a las personas de origen migratorio a adquirir la cualificación que precisan para que sea reconocida totalmente su cualificación profesional extranjera o posibilitar a los participantes en el programa la adquisición de un empleo adecuado a la formación.

Los componentes básicos del programa son:

- intensificación del asesoramiento sobre el reconocimiento de títulos y la cualificación,
- medidas de cualificación en el caso de profesiones reglamentadas,
- cualificaciones de adaptación en el campo del sistema dual,
- aplicación de medidas puente para académicos y
- preparación del examen externo en caso de existir sospecha o certidumbre de que no sea reconocido el título.

El grupo al que se destina este programa son personas de origen migratorio que, independientemente del permiso de residencia de que dispongan, no reciben la completa equivalencia de su título profesional extranjero o necesitan, según la valoración del Servicio Central de Educación Extranjera (ZAB), la aplicación de medidas puente para su integración en el mercado laboral de acuerdo a la cualificación que poseen. El tiempo de aplicación de este programa se extiende hasta el año 2022.

Objetivo temático: fomento de empleo continuado y cualitativo y de la movilidad de profesionales especialistas.

Directiva FSE “Asegurar especialistas: formación continua y fomento de la igualdad”

El objetivo de este programa es apoyar a interlocutores sociales y actores empresariales a la hora de cubrir las necesidades de profesionales especialistas y de adaptarse al cambio demográfico mediante:

- ampliación de estructuras para el desarrollo del personal, especialmente mediante la cualificación de personas decisivas y la intensificación de las medidas de formación continua dirigidas a la tercera edad, las mujeres y personas no cualificadas y semicualificadas, así como a trabajadores de origen migratorio,
- ampliación de las redes estructurales de formación continua en las pymes e implementación de medidas profesionales e interprofesionales de formación continua para las pymes,
- diálogo entre los sectores,
- desarrollo de modelos de horario laboral y planeación de la trayectoria profesional adaptada a las distintas etapas de la vida,
- fortalecimiento de la competencia de actuación de los actores empresariales para fomentar la igualdad de oportunidades.

Con las medidas que se proyectan se contribuirá a anclar una formación continuada sistemática en las empresas, organizaciones y sectores, así como a fomentar la igualdad de oportunidades en las empresas. Para ello, se apoyará a los interlocutores sociales en los esfuerzos que realicen. Se desarrollarán y aplicarán las correspondientes directivas en estrecha colaboración con los socios del programa. Condición previa para el fomento son la existencia de convenios colectivos de cualificación o acuerdos de los interlocutores sociales sobre cualificación y/o igualdad de oportunidades.

La directiva es una iniciativa común del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, la Asociación Federal de Confederaciones Alemanas de Empresarios (BDA) y la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB). Este programa complementa los programas “Seguir formándose” y “Equiparación” del periodo de fomento 2007-2013.

El grupo al que se destina son las empresas, especialmente las pymes, y los interlocutores sociales.

El objetivo temático es el fomento del empleo sostenible y cualificado y de la movilidad de especialistas.

Directiva del FSE Integración del Estado Federal

El objetivo de esta directiva es integrar paulatinamente y de forma sostenible a personas con dificultades especiales para acceder a un trabajo o formación en el mercado laboral. Para ello se integrarán y desarrollarán en este plan general cerrado los planteamientos de éxito demostrado de los programas aplicados hasta el momento bajo los nombres “XENOS - Integración y diversidad”, “FSE – Programa Federal de Apoyo Laboral a Personas con Derecho a Permanencia y Refugiados para el Acceso al Mercado Laboral” e “IdA – Integración a través de Intercambio”.

Las medidas de esta directiva se aplicarán con la participación activa de empresas y/o la administración pública y en cooperación con los servicios regionales de empleo (*jobcenter*, agencias de empleo) en tres campos de actuación y formando asociaciones de cooperaciones, lo que facilitará a los grupos destinatarios el acceso al mercado laboral de forma estructurada y sostenible.

Los campos de actuación serán:

- Integración en lugar de marginación (IsA):
Los promotores de los proyectos aplicarán libremente medidas concretas dentro de los objetivos propuestos (integración del grupo diana de menores de 35 años en el empleo o la formación) y de la estructura obligatoria (asociaciones de cooperación), con el fin de garantizar que la directiva de fomento permita que los actores ejecuten planes innovadores sobre el terreno. Al implicar a los servicios regionales de empleo se combinarán de forma lógica las ofertas de fomento regular con elementos de este campo de actuación IsA.
- Integración por medio del intercambio (IdA)
Se fomentarán medidas de movilidad en cuyo marco el grupo diana de menores de 35 años realizará unas prácticas empresariales en Europa. Constituirá parte de este programa una estancia de entre dos y seis meses en el extranjero (teniendo como punto central unas prácticas empresariales), que irá unida a una preparación individual antes y después de las prácticas en Alemania. A través de la cooperación entre los servicios regionales de empleo y las empresas colaboradoras se asegurará la integración del grupo en cuestión en la vida laboral o formativa en una fase posterior (la cuota de integración alcanzada hasta el momento en el primer mercado laboral es del 60%)
- Integración de solicitantes de asilo y refugiados (IvAF)
Este campo se centra en la toma de medidas de asesoramiento, de fomento de empleo y cualificación, dirigidas especialmente a este grupo sin límite de edad, así como en la mediación laboral o de formación (cuota de integración en el primer mercado laboral: 54%). Al mismo tiempo, las asociaciones de cooperación ofrecerán cursos de preparación a multiplicadores en las empresas, la administración pública o en las agencias de empleo/*jobcenters* con el fin de incrementar las posibilidades de contratación de este grupo, estabilizar las relaciones laborales y mejorar la calidad del fomento en materia de mercado laboral.

Grupo diana:

- personas menores de 35 años con especial dificultad para encontrar trabajo o acceder a una plaza de formación, entre ellos también se encuentran los desempleados de larga duración,
- personas cuya dificultad específica para encontrar trabajo o acceder a una plaza de formación se deba a su inseguro estatus de residencia (solicitantes de asilo y refugiados)

Objetivo temático: fomento de la integración social y lucha contra la pobreza y todo tipo de discriminación.

Cofinanciación del seguimiento para la incorporación al mercado laboral de acuerdo al art. 49, Tomo III del Código Social (SGB III)

El objetivo del programa es lograr que la gente joven realice una formación profesional. Los distintos pasos se concentrarán en conseguir el graduado escolar, mejorar la orientación profesional y elección de la profesión, así como iniciar y estabilizar un aprendizaje profesional.

Los asesores ayudarán a los jóvenes de forma continuada e individual a incorporarse al mundo laboral, acompañándoles desde la época escolar hasta los seis primeros meses de la formación profesional. Si no se produce una transición fluida, se ampliará el asesoramiento a 24 meses.

El grupo al que se destina este programa son:

- alumnos con bajo rendimiento escolar que desean conseguir el título de educación secundaria pero que previsiblemente tendrán dificultades para adquirirlo y/o con dificultades en la fase transitoria de la escuela a la formación profesional, incluida su integración en el mercado laboral,
- alumnos que aspiran a tener un título en una escuela especial en tanto que sea viable realizar a continuación una formación profesional.

Campo temático: invertir en la educación y la formación profesional para fomentar la competencia y un aprendizaje duradero.

Directiva de asociación “Confederación para el bienestar”

El objetivo de esta directiva es fomentar y mantener el empleo de los trabajadores en una economía social en instituciones y asociaciones, vinculándolo a un desarrollo sostenible e integrado en cuanto a la organización y al personal. Se fomentarán proyectos integrados con vistas al desarrollo del personal para mejorar su capacitación y adaptación al trabajo y con vistas al desarrollo organizativo para consolidar a la empresa frente al cambio demográfico.

Esta directiva sucede al programa “Viento a favor: por los empleados en la economía social” del periodo de fomento 2007-2013.

El grupo al que va dirigido son los empleados de las instituciones, asociaciones y de servicios sin ánimo de lucro.

El campo temático es el fomento del empleo sostenible y de alta calidad, así como la promoción de la movilidad laboral.

Programa “unternehmensWert: Mensch (uWM)” (Valor empresarial: el ser humano).

El objetivo de este programa es apoyar a las pymes y a sus empleados en la configuración de una futura política de personal justa y orientada al trabajador tomando como base un modelo de actuación concebido en tres niveles y que se desarrolla en el marco de la Iniciativa Nueva Calidad de Trabajo (INQA).

Esta iniciativa no se enfoca hacia la toma de medidas individuales sino que pone en marcha procesos a largo plazo de transformación del desarrollo organizativo. Se compone de cuatro campos centrales de actuación en materia de política de personal que son importantes para la sostenibilidad de la empresa: Gerencia de Personal, Igualdad de Oportunidades y Diversidad, Salud, Conocimiento y Competencia. El programa uWM se complementará en el ámbito regional con programas e iniciativas que se realicen en su marco en cooperación con los correspondientes ministerios regionales.

El programa se desarrolla en tres niveles o procesos de asesoramiento que se orientan concretamente a las necesidades de las empresas participantes:

- primer asesoramiento: en el que se aclarará la posibilidad de fomento y se identificarán junto con la empresa las necesidades empresariales concretas de cambio a lo largo de los cuatro campos de actuación;
- asesoramiento de procesos: tiene lugar en la empresa in situ y comprende el análisis de los puntos fuertes y los puntos débiles de la empresa, así como la concepción de medidas y metas de actuación, para a continuación impulsar y dar seguimiento a los procesos de cambio, y
- entrevista de balance: seis meses después de iniciada la segunda fase, se realizará un balance de las medidas implementadas con la participación de representantes empresariales y empleados. Se analizará si existe la necesidad de seguir

asesorando y si se puede remitir a ofertas de apoyo regional para la aplicación de medidas concretas.

El grupo al que se dirige este programa son las empresas y el objetivo temático es fomentar el empleo sostenible y de alta calidad así como apoyar la movilidad laboral.

BÉLGICA

TRABAJO A DEMANDA: LOS CONTRATOS DE CERO HORAS²⁴

Introducción

Los contratos de cero horas, también conocidos como contratos “a demanda”, son contratos en los que no existe un régimen de tiempo de trabajo ni de horario previamente definidos. En consecuencia, el empleador se pone en contacto con el trabajador y solicita la prestación de sus servicios cuando surge una necesidad empresarial. Por su parte, el trabajador tiene la libertad para decidir, en ese momento, si acepta o no ponerse a disposición del empleador.

Según un estudio realizado por la Oficina Nacional de Estadística del Reino Unido, país en el que el contrato “a demanda” se ha desarrollado más ampliamente, alrededor de un millón de trabajadores (sobre todo jóvenes y personas de edad avanzada) se encontrarían ocupados a través de este régimen de contratación, de los cuales casi una cuarta parte en el sector público. Los sectores que utilizan más este sistema de contratación son la hostelería, la educación y los cuidados sanitarios. En la práctica, la duración media del tiempo de trabajo prestado alcanza la media jornada.

La situación en Bélgica es muy diferente. En el ámbito social, este tipo de contratos se ve con recelo. Sus detractores subrayan, entre otros motivos, la precariedad de la relación laboral que subyace en estos contratos, que coloca al trabajador en una posición de debilidad. En la otra parte, sus partidarios ponen el acento en la gran flexibilidad que esta modalidad contractual supone para las partes contratantes.

Concepto y críticas

En la legislación belga no existe propiamente una definición legal del contrato de trabajo “a demanda”. No cabe duda de que se trata de un contrato “sui generis”, pero en tanto que la relación jurídica que vincula a las partes contratantes es una relación de subordinación y de inclusión en el ámbito organizativo del empleador, parece lógico pensar que las disposiciones de la Ley de 3 de julio de 1978, relativa a los contratos de trabajo, son aplicables. En este sentido, este contrato puede definirse como un contrato marco, de duración determinada o indefinida, mediante el que las partes contratantes acuerdan que el empleador pueda solicitar los servicios del trabajador de manera irregular para la realización de cometidos o prestaciones concretas. En consecuencia, es el empleador quien decide de forma discrecional (no necesariamente abusiva) cuándo tiene necesidad de los servicios del trabajador y durante cuánto tiempo. A su vez, el empleador, que no se encuentra de forma permanente a disposición del empleador, puede rechazar libremente la propuesta de trabajo que le es ofrecida.

De lo anterior se desprende que en este sistema de trabajo las partes desconocen inicialmente el número de horas de trabajo a realizar y, por lo tanto, el importe de la retribución que puede percibir el trabajador. Sin embargo, esta situación no es contraria a la Ley de 3 de julio de 1978, que no exige para la validez del contrato de trabajo que el empleador dé ocupación al trabajador de forma constante o que las prestaciones laborales sean realizadas de forma regular o significativa. A tal efecto, el Tribunal de Casación belga ha admitido la validez de los contratos de trabajo con independencia de la duración y amplitud del trabajo prestado.

²⁴ Fuente: revista jurídica ORIENTATIONS / octubre 2014

Otro de los motivos utilizados para cuestionar la validez de este tipo de contratos se refiere a la falta de determinación de las obligaciones esenciales que deben ser cumplidas por el empleador y el trabajador, pues ninguno de ellos conoce en el momento de su conclusión ni el volumen de las prestaciones debidas ni el importe del salario. Este argumento carece de solidez, pues, como en todo contrato de trabajo, el objeto del contrato de trabajo “a demanda” para el empleador es el pago del salario acordado y para el trabajador la realización del trabajo solicitado. A este respecto, hay que señalar que, si el contrato marco se ha redactado correctamente, tanto las funciones como el salario pueden haberse determinado inicialmente (aunque pueda ser necesaria una ulterior precisión o concreción) o, al menos, pueden determinarse en el futuro, lo que evita la declaración de nulidad por tal motivo. Solamente el momento de inicio de la prestación laboral y la duración del trabajo efectivo constituyen los elementos no determinables en el momento de suscribir el contrato.

De otra parte, diversas sentencias del Tribunal de Casación belga han admitido la validez jurídica de este tipo de contratos y su calificación como auténticos contratos de trabajo a pesar de la naturaleza irregular de la prestación de servicios por parte del trabajador. No impide esta calificación el carácter discontinuo de la prestación de trabajo porque, como ha sentenciado el Tribunal de Casación en diversas ocasiones, la Ley de 3 de julio de 1978 no exige que el empleador tenga la obligación de dar trabajo al empleado de forma constante y regular.

En definitiva, aunque los trabajadores “a demanda” no se encuentran integrados de forma permanente en las empresas que solicitan sus servicios, cuando son llamados para la realización de un trabajo y lo aceptan entran a formar parte de su estructura organizativa en régimen de subordinación.

Comparación con otras modalidades contractuales

El contrato de trabajo “a demanda” debe distinguirse de otras modalidades contractuales de naturaleza laboral, entre las que cabe citar las siguientes:

Contrato de trabajo a tiempo parcial

A diferencia del contrato de trabajo “a demanda”, el contrato a tiempo parcial debe mencionar la duración media del tiempo de trabajo y, en caso de que el horario de trabajo sea variable, éste debe comunicarse al trabajador con antelación. Es importante resaltar que en el contrato a tiempo parcial el trabajo se realiza de una manera regular, aunque la duración de la jornada es inferior a la duración de un contrato a tiempo completo y si el trabajador realiza horas complementarias éstas deben ser retribuidas o compensadas con descansos. Frente a este régimen de trabajo, el contrato de trabajo “a demanda” da respuesta a necesidades ocasionales de las empresas, por lo que, en consecuencia, el trabajo se presta de forma irregular o intermitente.

b. Sucesión de contratos de trabajo de duración determinada o para la realización de un trabajo determinado

Anteriormente se señaló que un elemento esencial del marco jurídico del contrato de trabajo “a demanda” consiste en la facultad del empleador para solicitar los servicios del trabajador cada vez que los necesite. Dicho esto, la cuestión que se plantea es si el contrato marco que regula el trabajo a demanda constituye un contrato de trabajo con autonomía propia o si, por el contrario, sólo constituye un marco jurídico amplio que necesita para su concreción la formalización de contratos sucesivos de duración determinada o para la realización de un trabajo determinado cada vez que el empleador hace una oferta de trabajo al empleado y éste la acepta. La cuestión es importante, pues en la segunda hipótesis (conurrencia de oferta de trabajo y su aceptación), ante la existencia de una sucesión de contratos de

duración determinada o para la realización de un trabajo determinado, el juez deberá analizar si la relación entre las partes merece la calificación de contrato de trabajo por tiempo indefinido por aplicación de las presunciones previstas en el artículo 10 de la Ley de 3 de julio de 1978.

La problemática anterior, que surge de la tesis de la existencia de contratos de duración determinada sucesivos, desaparece si se acepta la autonomía jurídica y la autosuficiencia de los contratos de trabajo “a demanda”, que pueden concluirse por tiempo indefinido, de duración determinada o para la realización de un trabajo determinado.

c. Trabajo por cuenta propia

El contrato de trabajo “a demanda” ofrece numerosas similitudes con el trabajo por cuenta propia: la libertad de aceptar o rechazar el trabajo propuesto, el hecho de poder tener simultáneamente varios contratantes, etc. Sin embargo, el elemento distintivo fundamental entre ambas modalidades contractuales radica en la existencia o no de una relación de subordinación entre las partes contratantes. Mientras que el trabajador autónomo dispone de total autonomía para gestionar su propio negocio, el empleado sujeto a un contrato “a demanda” se encuentra incluido en el ámbito rector del empleador y, en consecuencia, sujeto a una relación de subordinación.

Contrato de trabajo a demanda y elementos generales del contrato de trabajo

La naturaleza del contrato “a demanda” plantea algunas cuestiones particulares en los que se refiere a diversos elementos generales del contrato de trabajo ordinario. Entre ellas pueden citarse las siguientes:

a. Suspensión del contrato

El contrato de trabajo “a demanda” está sujeto a las mismas causas legales de suspensión que cualquier otro contrato de trabajo durante la ejecución del trabajo contratado. Esto significa que si, por ejemplo, el trabajador sufre un proceso de incapacidad laboral durante la realización del trabajo encomendado, tiene derecho al salario garantizado a cargo del empleador en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador asalariado durante los días de actividad normal.

De otra parte, por lo que se refiere al periodo de tiempo que transcurre entre dos requerimientos del empleador dirigidos al trabajador para que preste sus servicios, hay que entender que se trata de una suspensión del contrato acordada inicialmente por las partes a través del contrato marco suscrito durante la cual las obligaciones recíprocas no son aplicables.

b. Despido del trabajador

En el ámbito de un contrato marco de trabajo “a demanda” de duración indefinida, es importante precisar las reglas aplicables para determinar el importe de la indemnización cuando el contrato concluye por causa de despido. Los criterios de aplicación serían los que se exponen a continuación.

En cuanto a la antigüedad, es importante determinar si hay que tener en cuenta para su cómputo los periodos de suspensión entre una prestación laboral y otra. A tal efecto, el Tribunal de Casación estableció en una sentencia de 28 de junio de 1982 que *“el tiempo de servicio se determina en función del periodo durante el cual la relación laboral entre las partes ha estado vigente, con independencia de que el empleado haya trabajado o no durante la totalidad de dicho periodo”*. Hay que señalar que el supuesto de hecho

contemplado por el Tribunal de Casación consistía en una suspensión por causa de incapacidad laboral, es decir, por una de las causas de suspensión del contrato previstas en la ley. De lo anterior puede deducirse que el Tribunal de Casación se inclina por el cómputo de dichos periodos cuando la suspensión se produce por causas contempladas en la ley (incapacidad laboral, etc.). En caso contrario, parece lógico estimar que sólo se tendrán en cuenta para el cálculo de la antigüedad del empleado los periodos de trabajo efectivamente prestados.

Otra de las cuestiones que se plantean es la determinación de la retribución que hay que tomar como referencia para el cálculo de la indemnización. Teniendo en cuenta que el artículo 39 de la Ley de 3 de julio de 1978 establece que la indemnización por despido se calcula sobre la base de la retribución en curso más el resto de las ventajas obtenidas con ocasión del contrato de trabajo, existen dos formas de determinación la remuneración de referencia: a) la primera toma en consideración la retribución y las ventajas complementarias obtenidas por el trabajador durante el último periodo de trabajo prestado; b) la segunda, consiste en fijar como base de cálculo la media salarial mensual (más las ventajas complementarias) de un período más largo (doce meses, por ejemplo, como se suele hacer para el cálculo de la retribución variable).

La tercera cuestión que surge en este tema, de difícil solución, es la concesión de un plazo de preaviso. En un contrato de trabajo ordinario, durante el plazo de preaviso las partes deben continuar cumpliendo sus obligaciones respectivas (trabajar y remunerar el trabajo). Sin embargo, por definición, en el caso del contrato de trabajo "a demanda" ni el empleador está obligado a llamar al trabajador ni este último está obligado a aceptar el trabajo ofrecido. Por lo tanto, parecería lógico establecer en este supuesto una indemnización a favor del trabajador afectado que le compense por la falta preaviso.

c. Días festivos

Por lo que se refiere a los días festivos durante los periodos de trabajo efectivo, su retribución se realizará conforme a las reglas reglamentarias en vigor. En cuanto a los días festivos existentes durante los periodos de suspensión de la actividad laboral, parece lógico pensar que no tendrán la consideración de días retribuidos. En efecto, la suspensión de un contrato de común acuerdo, como ocurre con el contrato de trabajo "a demanda", no genera el derecho al cobro de la retribución correspondiente a los días festivos sobrevenidos durante el intervalo de tiempo transcurrido entre una oferta de trabajo y otra.

d. Tiempo de trabajo

Partiendo de la base de que el contrato "a demanda" es un contrato de trabajo, sería de aplicación el artículo 19 de la Ley de 16 de marzo de 1971, en cuya virtud se considera tiempo de trabajo aquel durante el cual el trabajador está a disposición del empleador con derecho a remuneración. Por lo tanto, tan pronto como el trabajador responda de forma positiva a una oferta de trabajo por parte del empleador, se entenderá que desde ese momento se encuentra a su disposición, de tal manera que comenzará a devengar la retribución correspondiente aunque el trabajo no fuese finalmente prestado.

Además, el empleador no puede exigir al trabajador contratado "a demanda" que preste sus servicios fuera de los horarios fijados en la reglamentación de trabajo que sea aplicable.

e. Vacaciones anuales

Con carácter general, las vacaciones anuales se encuentran reguladas en la Ley de 28 de junio de 1971 y el Real Decreto de 19 de marzo de 1967. En el caso de un contrato de trabajo "a demanda", la duración de las vacaciones sería proporcional a la duración del trabajo prestado en el año en curso, incluidos los periodos asimilados al trabajo. Junto a

este principio general, existe un problema de difícil solución en lo que se refiere a la fijación de la fecha de disfrute de las vacaciones, teniendo en cuenta que la llamada del empleador al trabajador responde precisamente a la existencia de una necesidad concreta que debe ser cubierta.

Aspectos de Seguridad Social

Existen también determinados aspectos de seguridad social que presentan particularidades en lo que al contrato de trabajo “a demanda” se refiere. Entre ellas, cabe destacar las siguientes:

a. Declaración Dimona

Cuando se produce la contratación de un trabajador, el empleador debe realizar a la administración pública una declaración inmediata (Dimona) con los datos relativos al inicio y al fin de la relación de trabajo con un empleado, así como tramitar su alta en la Oficina Nacional de Seguridad Social. Una primera posibilidad es considerar cada llamada de trabajo de manera independiente, de tal manera que el empleador debería realizar las anteriores comunicaciones oficiales cada vez que la convocatoria se produce. Por el contrario, si se considera que el contrato de trabajo es único y tiene autonomía propia, solo sería exigible una única declaración Dimona al inicio y a la finalización del contrato de trabajo. Evidentemente, esta última solución parece la más práctica desde el punto de vista de la simplificación administrativa.

b. Desempleo

La cuestión que se suscita en relación con los trabajadores empleados bajo la modalidad de un contrato “a demanda” es la relativa a la generación del derecho a las prestaciones de desempleo. El Real Decreto de 25 de noviembre de 1991 reconoce el derecho a prestaciones por los días no trabajados siempre y cuando se cumpla los requisitos legales. Uno de estos requisitos es la pérdida involuntaria del trabajo y su remuneración. Este es el aspecto problemático si se tiene en cuenta que el contrato de trabajo “a demanda” permite al trabajador rechazar la prestación de servicios que le es ofrecida. En estas circunstancias, si el empleado rechaza la oferta de trabajo sin motivo justificado, la oficina de empleo podría considerar que no se cumple el requisito precitado para generar el derecho a prestaciones de desempleo.

c. Pensión de jubilación

A los periodos trabajados bajo el régimen de un contrato de trabajo “a demanda” sería de aplicación el Real Decreto de 24 de octubre de 1967 sobre pensión de jubilación. La pensión se calcula en función de la duración de la vida laboral del trabajador, de su situación familiar y de las retribuciones brutas obtenidas (con topes máximos). En estas condiciones, la generación de derechos para el cálculo de la pensión de jubilación del trabajador “a demanda” se deberá ajustar a los periodos de trabajo efectivo. La fórmula de cálculo aplicable es la siguiente: $(312 \times \text{número de horas prestadas durante el año})$ dividido entre $(\text{número de horas semanales a tiempo completo en la empresa} \times 52)$.

Conclusiones

En la sociedad de nuestros días, las empresas se ven cada vez con más frecuencia ante situaciones en las que deben dar una respuesta inmediata a necesidades imprevistas de mano de obra. Estas situaciones se generan cada vez de manera amplia y afectan a sectores cada vez más numerosos. En consecuencia, es más que previsible que el recurso al contrato de trabajo “a demanda” se extienda rápidamente en nuestra sociedad en razón

de la evolución de la coyuntura socioeconómica y de los requerimientos del mercado de trabajo.

En este contexto, cabe preguntarse si la ley belga da respuesta suficiente mediante las modalidades contractuales vigentes a las necesidades que pretenden cubrirse a través del contrato de trabajo “a demanda”. La respuesta no puede ser afirmativa, de manera que es preciso encontrar una solución jurídica que permita dar respuesta a las demandas reales de flexibilidad de los empresarios (en aras de una mayor competitividad nacional e internacional) y de los trabajadores, otorgando al mismo tiempo una protección adecuada a estos últimos frente a eventuales prácticas abusivas en la utilización de esta modalidad contractual.

Mediante la introducción de determinadas disposiciones legales que permitan disipar las incertidumbres jurídicas actualmente existentes, el contrato de trabajo “a demanda” puede constituir una respuesta adecuada a las necesidades e intereses expuestos. Pero mientras estas disposiciones legales no se pongan en marcha, el empleador debe ser consciente de las incertidumbres jurídicas y de los riesgos vinculados a la utilización de esta figura contractual, sobre la que la jurisprudencia también se pronuncia de forma confusa y dubitativa.

Para evitar en la medida de lo posible estas situaciones, es importante que el empleador realice una redacción detallada y cuidadosa del contrato, asegurándose que esta fórmula es la que mejor se ajusta a sus necesidades estructurales en función de su actividad. A este fin, el preámbulo del contrato debe describir con precisión los motivos legítimos y los intereses de las partes contratantes en la utilización de esta modalidad contractual. Una correcta redacción del preámbulo permitirá, en caso de ulterior litigio, interpretar correctamente cuál fue la voluntad de las partes en el momento de la contratación, de manera que esta declaración de voluntad despliegue los efectos jurídicos pretendidos. Además, el contrato debe incluir también disposiciones de diversa naturaleza: la protección del trabajador frente a una puesta a disposición permanente de sus servicios, las ventajas extralegales y la formación que le es ofrecida, su carrera profesional, etc. Por todas estas razones, la modalidad del contrato marco descrito en el presente artículo constituye la mejor fórmula para formalizar el contrato de trabajo “a demanda”.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN BÉLGICA / NOVIEMBRE 2014

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de noviembre había 590.816 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 11.464 personas en base intermensual y un aumento de 193 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2012— se situó en 11,7% (11,5% para los hombres y 11,9% para las mujeres), lo que supone una tasa invariable en términos interanuales.

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 noviembre hubo 475.645 ciudadanos belgas, 57.053

ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.274 españoles) y 58.118 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 8,6% en el mes de octubre de 2014.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
 Direction Statistiques et Etudes
 Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN NOVEMBRE 2014

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	123.725	131.259	1.418	57.628	312.612	-4.084	+1.564
Femmes	106.102	120.234	1.397	51.868	278.204	-7.380	-1.371
Total	229.827	251.493	2.815	109.496	590.816	-11.464	+193
- 1 m.	-5.745	-2.959	-136	-2.760	-11.464		
- 12 m.	+4.391	-3.022	-46	-1.176	+193		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	27.578	28.953	280	7.126	63.657	-2.887	-2.268
Femmes	19.505	24.612	255	6.458	50.575	-3.842	-2.760
Total	47.083	53.565	535	13.584	114.232	-6.729	-5.028
- 1 m.	-4.226	-1.910	-78	-593	-6.729		
- 12 m.	-1.311	-2.678	+8	-1.039	-5.028		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	35.228	51.337	443	27.457	114.022	-28	+7.127
Femmes	27.812	45.084	467	23.948	96.844	-669	+2.823
Total	63.040	96.421	910	51.405	210.866	-697	+9.950
- 1 m.	+376	-114	-15	-959	-697		
- 12 m.	+7.106	+2.256	+56	+588	+9.950		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	10.196	13.001	134	3.210	26.407	-2.123	+1.121
Femmes	7.983	11.527	117	3.427	22.937	-2.746	+502
Total	18.179	24.528	251	6.637	49.344	-4.869	+1.623
- 1 m.	-3.155	-1.433	-33	-281	-4.869		
- 12 m.	-257	+1.749	+16	+131	+1.623		

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

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

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe
- Situation du mois de: NOVEMBRE 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	248.495	24.123	227.150	20.234	475.645	44.357
Autriche	36	2	54	1	90	3
Bulgarie	1.451	95	1.609	130	3.060	225
Chypre	7	0	16	0	23	0
République Tchèque	229	13	192	14	421	27
Allemagne	728	26	813	29	1.541	55
Danemark	27	0	33	4	60	4
Espagne	3.150	77	2.124	101	5.274	178
Estonie	14	1	29	1	43	2
Finlande	22	1	52	1	74	2
France	5.011	250	5.520	371	10.531	621
Grande Bretagne	485	15	358	19	843	34
Grèce	632	14	527	20	1.159	34
Croatie	36	3	33	0	69	3
Hongrie	149	3	224	10	373	13
Irlande	67	1	48	0	115	1
Italie	7.928	159	5.680	193	13.608	352
Lituanie	38	3	93	6	131	9
Luxembourg	111	4	93	5	204	9
Lettonie	20	0	54	1	74	1
Malte	6	0	4	0	10	0
Pays-Bas	4.224	156	3.945	157	8.169	313
Pologne	1.704	69	1.638	68	3.342	137
Portugal	1.845	92	1.328	79	3.173	171
Roumanie	1.650	127	2.019	229	3.669	356
Slovaquie	429	15	415	21	844	36
Slovénie	12	1	22	2	34	3
Suède	53	1	66	1	119	2
TOTAL ETRANGERS U.E.	30064	1128	26989	1463	57053	2591
TOTAL U.E.	278559	25251	254139	21697	532698	46948
Suisse	41	2	61	6	102	8
Congo (Rép. démocratique)	1.960	80	2.281	97	4.241	177
Algérie	1.566	27	549	23	2.115	50
Maroc	8.338	162	4.457	250	12.795	412
Macédoine	429	21	281	16	710	37
Norvège	23	0	20	1	43	1
Serbie + Monténégro	594	34	383	24	977	58
Tunisie	800	27	314	10	1.114	37
Turquie	3.059	68	1.550	62	4.609	130
Réfugiés et apatrides	1.438	103	949	113	2.387	216
Autres nationalités hors U.E.	15.805	632	13.220	638	29.025	1.270
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	34.053	1.156	24.065	1.240	58.118	2.396
TOTAL ETRANGERS	64.117	2.284	51.054	2.703	115.171	4.987
TOTAL GENERAL	312.612	26.407	278.204	22.937	590.816	49.344

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
30/11/2014	591	114	477			
31/10/2014	602	121	481	8,6	11,5	10,0
30/09/2014	617	131	486	8,5	11,5	10,0
31/08/2014	627	130	498	8,5	11,5	10,1
31/07/2014	619	124	496	8,5	11,6	10,1
30/06/2014	567	98	470	8,5	11,6	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	11,8	10,5
31/01/2014	612	120	492	8,5	11,8	10,5
31/12/2013	596	117	479	8,5	11,8	10,6
30/11/2013	591	119	471	8,5	11,9	10,7

⚡ Chômeurs complets indemnisés, demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement et demandeurs d'emploi librement inscrits, données brutes.

⚡ Données harmonisées issues de l'enquête sur les forces de travail (EFT, pour les 15 ans et plus), ajustées mensuellement en utilisant les données administratives nationales, conformément à la méthodologie Eurostat. Séries mensuelles et trimestrielles corrigées des variations saisonnières

Sources : ONEM, EUROSTAT

Fte. : Banco Nacional Belga

CANADÁ

LA TASA DE DESEMPLEO SE MANTIENE EN EL 6,6% ²⁵

En noviembre, tras dos meses de importante crecimiento, Canadá pierde 10.700 empleos, aunque para la agencia federal de estadística, *Statistics Canada*, se trata de una cifra insignificante debido al margen de error con el que trabajan. Además, la tasa de desempleo se mantiene prácticamente sin variaciones en el 6,6% (1.278.600 desempleados), tan sólo una décima por encima de lo registrado el mes anterior. En los últimos 12 meses, el mercado laboral ha experimentado un aumento de 146.000 puestos de trabajo (+0,8%) y todo apunta a que esta tendencia favorable va a continuar.

Distribución del empleo en noviembre

Empleo público, privado y autoempleo.

En noviembre, el número de trabajadores por cuenta propia ha aumentado un 0,5% (+12.300), y se registran 39.100 trabajadores autónomos más que en el mismo mes en 2013. El empleo público, por su parte, también crece este mes con 22.600 (+0,6%) puestos de trabajo más, un 1,3% más que en noviembre de 2013. El sector privado, en cambio, pierde este mes 45.600 (-0,4%) empleos, aunque registra un crecimiento del 0,5% con respecto a noviembre de 2013.

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

Noviembre deja 10.700 empleos menos con respecto al mes anterior. El empleo a tiempo parcial ha sido el principal perjudicado, ya que este mes se han registrado 16.300 puestos menos a tiempo parcial. En cambio, este mes de noviembre, se registran 5.700 puestos más a tiempo completo.

Con respecto a noviembre de 2013, se han creado 80.800 (+0,6%) puestos más a tiempo completo y 65.300 (+1,9%) puestos más a tiempo parcial.

Distribución por sexo y edad.

Este mes, el empleo entre los jóvenes de 15 y 24 años se mantiene estable, aunque se registra un importante aumento de 56.400 (+2,3%) puestos con respecto a noviembre de 2013. Además la tasa de empleo de este colectivo se sitúa en el 56,5%, la tasa más alta desde febrero de 2009.

El empleo entre los trabajadores de entre 25 y 54 años también se mantiene prácticamente sin cambios. Los hombres de entre 25 y 54 años han ganado 35.000 (+0,6%) puestos de trabajo con respecto a noviembre de 2013, y su tasa de desempleo desciende al 5,7%. Por su parte, las mujeres comprendidas en este rango de edad, con una tasa de desempleo situada en el 5,2%, no experimentan cambios con respecto a noviembre de 2013.

²⁵ Fuentes: *Informe de noviembre de la "Labour Force Survey" ("The Daily")* de *Statistics Canada* de 5 de diciembre y *Ottawa Citizen* de 6 de diciembre.

Sin embargo, los mayores de 55 años pierden en noviembre 17.000 puestos de trabajo y su tasa de desempleo sube al 6,2%. Aún así, en los últimos 12 meses, este colectivo ha experimentado un aumento de 36.000 empleos (+1,9%) principalmente por el envejecimiento de la población.

Distribución por sectores de actividad.

El sector servicios pierde este mes 28.000 (-0,2%) puestos de trabajo principalmente por el comercio, que pierde 41.600 empleos, y los servicios profesionales, científicos y técnicos, que registran 32.900 empleos menos que el mes anterior. Sin embargo, en los últimos 12 meses, el sector servicios ha ganado 115.300 (+0,8%) empleos. La hostelería con 13.100 puestos de trabajo más con respecto al mes anterior, es la actividad del sector servicios que más empleos gana en noviembre.

Por su parte, la industria manufacturera, con 400 (+0,0%) empleos menos, se mantiene sin cambios con respecto a octubre. La agricultura gana 8.000 puestos, aunque registra 2.700 (-0,9%) empleos menos que en noviembre del año anterior. En cambio, el sector de la construcción pierde 5.300 puestos de trabajo, aunque experimenta un aumento de 37.300 empleos con respecto a noviembre de 2013. El sector de los recursos naturales, por su parte, gana este mes 14.800 empleos, aunque en los últimos 12 meses este sector ha perdido 10.500 puestos de trabajo (-4,1%).

Distribución territorial.

En noviembre, el empleo desciende en Ontario que registra 33.900 puestos menos que en octubre, por lo que su tasa de desempleo asciende al 7%. Aún así, en los últimos 12 meses, la provincia registra 53.100 (0,8%) puestos de trabajo más.

Por su parte, Manitoba se mantiene estable con respecto al mes anterior, con una tasa de desempleo que se mantiene en el 5,1%. La provincia registra 10.400 (+1,6%) puestos más que en noviembre de 2013.

Nueva Escocia pierde en noviembre 1.300 empleos y su tasa de desempleo asciende al 8,8%, aunque apenas experimenta cambios con respecto a noviembre de 2013.

Nuevo Brunswick, con 1.900 empleos menos, vuelve a perder empleo este mes. Su tasa de desempleo se sitúa en el 9,6%.

Sin embargo, y tras seis meses sin registrar un incremento de empleo, Quebec gana 19.600 puestos de trabajo, aunque su tasa de desempleo se mantiene prácticamente sin cambios en el 7,6%, y sus datos son muy similares a los registrados en noviembre de 2013.

Saskatchewan pierde en noviembre 3.900 empleos, pero su tasa de desempleo se mantiene en el 3,4%, la más baja de todas las provincias. Además, en los últimos 12 meses, esta provincia ha ganado 15.200 empleos (+2,7%) y registra el crecimiento más rápido de todo el país.

Alberta y Columbia Británica apenas experimentan cambios con respecto a octubre. Sin embargo, estas dos provincias, en los últimos doce meses, han registrado un aumento de empleo del 2,2% y 2,0%, respectivamente, por lo que superan la media nacional que se encuentra en el 0,8%.

Terranova y Labrador gana en noviembre 3.100 empleos, lo que hace que su tasa de desempleo descienda al 10,7%. Sin embargo, el mercado laboral de esta provincia se mantiene prácticamente igual que en noviembre de 2013, ya que el incremento experimentado desde este verano ha compensado las pérdidas sufridas durante la primera mitad del 2014.

Por último, la tasa de desempleo de la Isla del Príncipe Eduardo se eleva al 10,5% aunque el empleo haya aumentado ligeramente (100 empleos) este mes.

Comentarios a estos datos.

A pesar del pequeño tropiezo de este mes por la ligera pérdida de 10.700 empleos, una cifra que la agencia canadiense de estadística considera “estadísticamente insignificante”, lo cierto es que el mercado laboral canadiense, con una tasa de desempleo del 6,6%, está en buena forma. Además, según auguran los economistas, esta tendencia favorable que se lleva viviendo en los últimos meses va a continuar gracias, en parte, al crecimiento económico que también está experimentando Estados Unidos.

Actualmente existen 80.800 (+0,6%) empleos más a tiempo completo y 65.300 empleos más a tiempo parcial (+1,9%) que en noviembre de 2013. Además, en los últimos seis meses, el empleo ha registrado un incremento medio mensual de 21.300 puestos de trabajo, frente a la media mensual de 3.000 puestos registrada desde diciembre de 2013 a mayo de 2014.

Por colectivos de edad y sexo, los trabajadores mayores de 55 años son los que más empleos han perdido en noviembre.

Las provincias que mejores datos de empleo han registrado han sido Quebec y Terranova y Labrador. Sin embargo, Ontario y Saskatchewan han visto reducido su número de empleados este mes.

Por sectores, la agricultura y los recursos naturales son los que más empleo han creado. En cambio, el comercio y los servicios profesionales, científicos y técnicos, experimentan un mayor descenso de empleo.

Por último y para concluir, se observa que en este mes de noviembre el número de empleados del sector privado ha descendido. En cambio, el número de empleados del sector público y de los trabajadores por cuenta propia ha aumentado.

DINAMARCA

SE SUPRIME LA JUBILACIÓN FORZOSA

El Parlamento danés acaba de aprobar una modificación de la Ley Antidiscriminación que permitirá a las personas seguir trabajando siempre y cuando conserven sus habilidades, sus posibilidades y su deseo para continuar activos. Este proyecto, que ha sido impulsado por el gobierno danés, elimina la jubilación forzosa a los 70 años de edad a partir del 1º de enero de 2015.

Normativa vigente

El objetivo principal de la Ley Antidiscriminación (Art. 2 apartado 1) es prohibir el trato desigual, directo e indirecto, por motivos de edad del trabajador. Un empleador nunca podrá dar un trato diferenciado a sus trabajadores, ni a los candidatos a una vacante en su empresa, a la hora de contratar, despedir, conceder una promoción, ni tampoco en temas salariales y contractuales. Esta prohibición se extiende a cualquier previsión discriminatoria en los acuerdos o convenios colectivos pactados entre los agentes sociales y en los acuerdos individuales entre empresario y trabajador.

El Art. 5º, apartado 4, de la Ley Antidiscriminación prevé una de las exenciones respecto a la prohibición del trato desigual por motivos de edad, mediante la cual es posible pactar acuerdos o convenios colectivos que impongan la jubilación forzosa a los 70 años de edad. Esto significa que existe la posibilidad de tener en cuenta la edad con relación al despido, siempre y cuando el trabajador haya alcanzado los 70 años de edad. En la actualidad se considera legal la extinción del contrato de trabajo al finalizar el mes en el que el trabajador cumple los 70 años de edad. Por otra parte, es ilegal despedir al trabajador que cumpla 65 años (edad ordinaria de la jubilación²⁶).

Contenido de la nueva propuesta

Según la nueva ley, se suprime la posibilidad prevista en la Ley Antidiscriminación, Art. 5 a, apartado 4 mediante la cual se pueden adoptar previsiones relativas a la jubilación forzosa al alcanzar el trabajador la edad de 70 años.

Acuerdos individuales

Según la ley, a partir del 1º de enero de 2015, no se permitirá ningún acuerdo individual que imponga la extinción de un contrato por motivos de edad. La ley también considera ilegales los acuerdos individuales existentes que impongan la jubilación forzosa en cualquier momento a partir de los 70 años de edad. Los citados acuerdos serán nulos a partir de la entrada en vigor de la nueva ley el 1º de enero de 2015.

²⁶ **Con la reforma de la jubilación** de 2011, la edad ordinaria de la jubilación se incrementó de 65 a 67 años. El aumento se hará de forma gradual durante el período 2019-2022, por períodos de seis meses para los beneficiarios nacidos a partir del 01.01.1954, quedando en los 67 años para todos aquellos nacidos después del 01.07.1955.

Convenios colectivos

Según la nueva ley, en el futuro se prohíbe el pacto de cualquier nuevo acuerdo o nuevo convenio colectivo que prevea la extinción del contrato por motivos de edad. Sin embargo, la nueva ley no afectará a ninguna cláusula sobre jubilación forzosa prevista en un acuerdo o convenio colectivo durante el período de vigencia del mismo. Esto se desprende de las medidas transitorias previstas en el Art. 2, apartado 3 de la nueva ley.

No obstante lo anteriormente expuesto, según el Art. 5 a, apartado 3 de la nueva ley, existe la posibilidad de mantener los límites a efectos de la jubilación forzosa previstos en los acuerdos o convenios colectivos, siempre y cuando dichos límites sean objetivos y razonables y estén avalados por finalidades legítimas previstas en el marco del ordenamiento jurídico danés y cuando la vía para alcanzar las citadas finalidades sea adecuada y necesaria. La nueva ley no modifica este artículo y por tanto los límites de edad existentes en los acuerdos o los convenios colectivos que cumplan lo dispuesto en este último artículo se mantendrán vigentes en el futuro.

Acuerdos o convenios colectivos anteriores a 2006

La nueva modificación prevé la posibilidad de mantener los límites de edad previstos a efectos de la jubilación forzosa, inclusive antes de los 70 años, para las contrataciones basadas en acuerdos o convenios colectivos pactados antes del 1º de enero de 2008, previos a la entrada en vigor de la anterior Ley Antidiscriminación de 2006; todo ello siempre y cuando los límites a efectos de la jubilación forzosa sean objetivos y razonables y estén avalados por finalidades legítimas, previstas en el marco del ordenamiento jurídico danés, y cuando la vía para alcanzar las citadas finalidades sea adecuada y necesaria.. Esto significa que los citados acuerdos o convenios colectivos no se regirán por la nueva modificación de ley.

Adaptación a la Directiva de Empleo

La modificación precisa lo previsto en el Art. 6 a de la Ley Antidiscriminación danesa, adaptándolo a la Directiva de Empleo de la UE. El citado artículo supone una exención al objetivo principal para evitar la discriminación por edad en el mercado laboral. En este sentido la Ley Antidiscriminación no impide fijar límites de edad, a efectos de acceder al derecho a una pensión o a una prestación de invalidez prevista en los sistemas de seguridad social o respecto a la imposición de criterios de edad para cálculos actuarios en el marco de dichos sistemas. Con esta precisión, la normativa danesa se homologa a las versiones idiomáticas que transponen la Directiva de Empleo en los demás estados miembros de la UE.

EE.UU.

DATOS GENERALES Y METODOLOGÍA

Datos generales

Según publicó el día 5 de diciembre el Departamento de Trabajo, en el mes de noviembre se crearon 321.000 puestos de trabajo. La cifra mensual de creación de empleos se situó muy por encima de las expectativas de los analistas, cuya estimación media situaba el incremento en 230.000. El informe, además, introduce sendas revisiones al alza de los datos de creación de empleo del mes de septiembre (+15.000) y de octubre (+29.000).

La tasa de desempleo permaneció sin variaciones, en el 5,8%, la cifra más baja desde el mes de julio de 2008. En los últimos doce meses, la tasa de paro ha descendido 1,2 puntos porcentuales. En cifras, el número de desempleados creció en 115.000 en noviembre, situándose en 9.110.000, y se produce un descenso interanual de más de 1.730.000, ya que en noviembre de 2013 la cifra de parados se situaba en 10.841.000.

El número de activos en el mes de noviembre fue de 156.397.000, tras experimentar un incremento mensual de 119.000. En noviembre de 2013 el dato se cifraba en 155.284.000. La tasa de actividad se mantuvo sin variación en el 62,8% todavía cerca de su mínimo histórico. En los últimos doce meses, la tasa se ha movido en una franja de dos décimas de punto, situándose en noviembre del año pasado en el 63 por ciento.

Metodología

Los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta sobre las nóminas, que aportan 390.000 centros de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos a paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA y elaborada según las pautas de la OIT). Conviven así dos fuentes diferentes y no son comparables los datos de una y de otra (el empleo de la de nóminas con las cifras de paro y actividad de la de hogares).

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en noviembre se crearon 4.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de noviembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 101.000 personas con respecto a la cifra del mes de octubre, situándose en 2.815.000 y registrando un descenso interanual de más de 1,2 millones. El 30,7 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 46,3 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de parados de menos de cinco semanas experimentó un aumento de 56.000. También se registraron aumentos en el número de desempleados de entre 5 y 14 semanas (78.000) y en el de entre 15 y 26 semanas (14.000).

Aproximadamente 2,1 millones de personas (100.000 menos que en octubre) no se contabilizaron en las estadísticas de paro por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, casi 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 11,4 por ciento, dato que registra un descenso mensual de una décima, y otro interanual de 1,7 puntos porcentuales.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que en noviembre se crearon 321.000 puestos de trabajo, muy por encima de la media de la media de 224.000 de los últimos doce meses. El sector privado aumentó sus nóminas en 314.000. El sector industrial aceleró su ritmo de creación de empleos, al registrar un aumento de 28.000 nóminas con respecto a octubre. La construcción, por su parte, también aceleró su ritmo de creación de puestos de trabajo al crear 20.000 nuevos empleos.

En el sector servicios destacó el fuerte incremento de empleos de las ETTs (86.000), seguido por el comercio al por menor (50.000), la hostelería (37.000) y la sanidad con 32.000. Las administraciones públicas crearon 7.000 empleos, casi todos ellos en la administración federal.

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, se registró un fuerte descenso, del 0,9%, en la de los menores de 20 años, cuya tasa baja al 17,7%, y otros de menor cuantía en la de la población de origen hispano (0,2%) y en la de las mujeres adultas, bajando sus tasas respectivas al 6,6% y 5,3 por ciento. El resto de los grupos registraron aumentos de sus tasas de paro, encabezados por el 0,3% de los varones adultos, subiendo su tasa al 5,4%, y seguido de los de la población de raza negra (0,2% y la de raza blanca (0,1%), incrementándose sus tasas al 11,1% y el 4,9% respectivamente.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba la existencia de un incremento fuerte (0,6%) en la tasa de desempleo de los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato, subiendo su tasa al 8,5%. También se registraron sendos incrementos del 0,1% en las tasa de los trabajadores que comenzaron pero no terminaron los estudios universitarios y en la de los que cuentan con titulación superior (licenciatura, master o doctorado), subiendo sus tasas respectivas al 4,9% y el 3,2%. El único descenso (-0,1 por ciento) favoreció a los trabajadores que tras el bachillerato no cursaron estudios universitarios, bajando su tasa de desempleo al 5,6 por ciento.

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 octubre) comunicó que el número de puestos de trabajo se incrementó en el mes de octubre en 38 estados y descendió en los doce restantes y en el Distrito federal de Columbia. Los mayores aumentos de puestos de trabajo se registraron en California (41.500), Texas (35.200) y Florida (34.400), mientras que los únicos retrocesos de importancia sucedieron en Nevada (-7.300) y Nueva York (-5.600). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 34 estados y en el distrito federal, se incrementó en cinco y no sufrió cambios en los once estados restantes. Solamente siete estados y el Distrito Federal registraban una tasa de paro superior al 7%. Georgia cuenta con la tasa de desempleo mas elevada del país, con el 7,7%, mientras que el 2,8% de Dakota del Norte es la más baja.

En términos interanuales, el empleo ha crecido en 49 estados y en el Distrito de Columbia y sólo ha bajado en Alaska. El estado en que se crearon más empleos fue Texas (421.900), seguido de California (319.000) y Florida (206.900). Las mayores ganancias porcentuales de empleo tuvieron lugar en Dakota del Norte (+5,0%), Utah (+3,8%) y Texas (+3,7%).

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.249.458 durante la semana que terminó el 15 de noviembre, con una tasa de percepción de prestaciones del 24,69 por ciento.

Un total de 2.362.000 trabajadores, en dato desestacionalizado, percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 29 de octubre, 39.000 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 25,92%.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado creció 0,1 horas en noviembre, situándose en 34,6 horas. En el sector industrial, la jornada media semanal aumentó 0,2 horas, situándose en 41,1 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se mantuvo sin cambios en 33,8 horas.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado se incrementó 9 céntimos de dólar, quedando establecida en 24,66 dólares por hora. La media de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó en 4 céntimos, subiendo a 20,74 dólares.

Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social

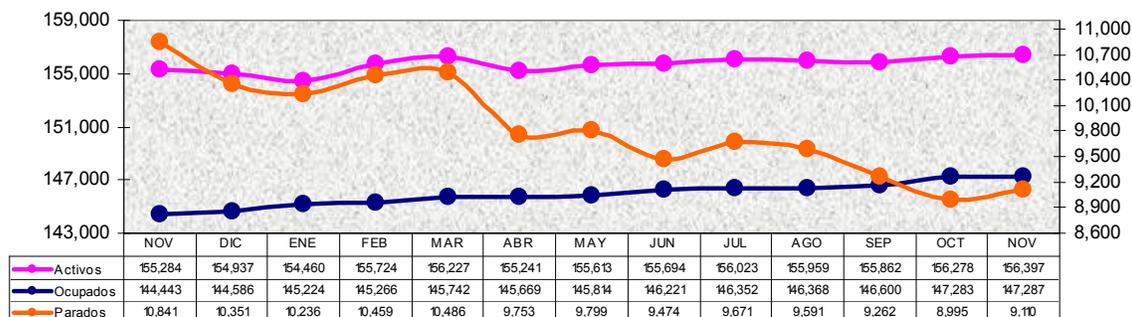
Los datos del informe del Departamento de Trabajo se consideran muy positivos a la vista de que el ritmo de creación de puestos de trabajo se ha incrementado considerablemente y muy por encima de las expectativas. Las empresas están realizando ahora las contrataciones que difirieron anteriormente por falta de confianza en la economía.

Es difícil encontrar resquicios negativos en el informe. Incluso el hecho de que gran parte de los empleos creados correspondieran a sectores de gran temporalidad y bajos salarios (ETTs y ventas al por menor) puede considerarse positivo, puesto que dichos empleos suelen ser precursores de empleos estables.

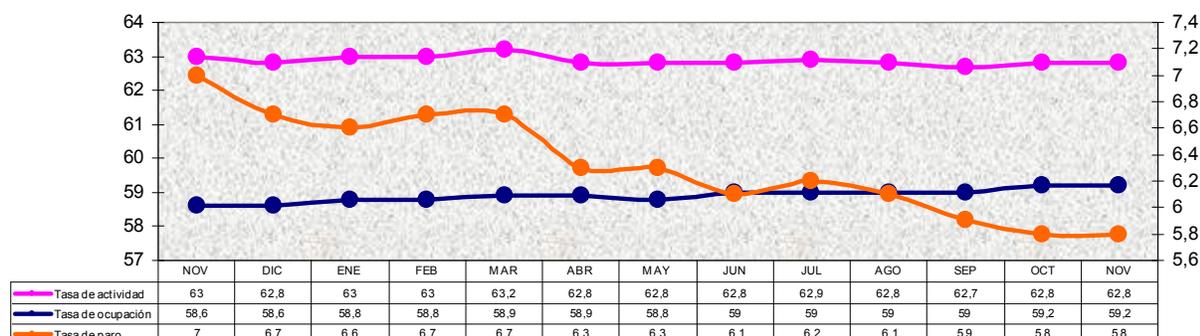
La tasa de desempleo se mantuvo estable, en niveles propios de 2008, pero mantiene la tónica a la baja y se esperan nuevos descensos en los próximos meses. La población activa continuó registrando incorporaciones, aunque de momento sólo absorbe el crecimiento natural de la población y no a los desanimados.

Sin embargo los salarios, a pesar de mostrar síntomas de aceleración, todavía no han alcanzado el ritmo de crecimiento del empleo. Al haber todavía suficientes trabajadores disponibles en la mayor parte de los sectores y ocupaciones, las empresas no se ven compelidas a ofrecer incrementos.

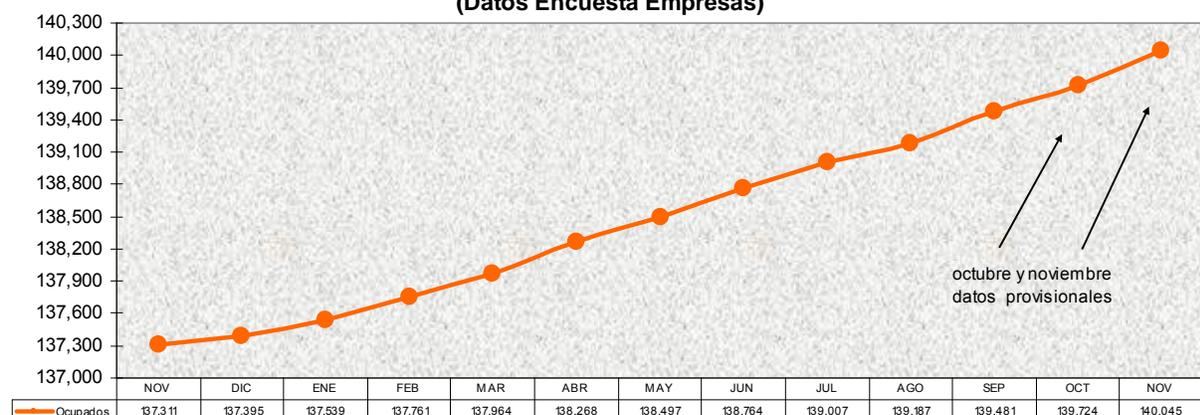
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Noviembre 2013 - Noviembre 2014
 (Datos EPA)



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



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



FRANCIA

PROPUESTAS DEL MINISTRO DE TRABAJO PARA LUCHAR CONTRA LOS ABUSOS EN MATERIA DE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

A continuación se destacan los elementos más relevantes y las ideas-clave de una reciente comunicación (27 de octubre de 2014) del ministro de Trabajo, Empleo, Formación profesional y Diálogo social, François Rebsamen, sobre el desplazamiento de trabajadores:

- El desplazamiento de trabajadores de un país a otro es una práctica en aumento.
- El desplazamiento no es malo en sí, es inherente a la libre circulación de personas en Europa. Así, anualmente, 300.000 trabajadores franceses se desplazan al extranjero y se estima que otros 300.000 trabajadores extranjeros vienen desplazados a Francia. La progresión es significativa.
- Los fraudes en materia de desplazamiento son reprehensibles, no el desplazamiento: La lucha contra estos fraudes y abusos constituye una de las prioridades del Gobierno francés, que ha desempeñado un papel importante en la evolución de la legislación europea. No se puede tolerar que las empresas que respetan la ley sufran la competencia desleal de los que explotan a los trabajadores en condiciones inaceptables (duración del trabajo, alojamiento, salarios, etc.).
- Una Directiva europea de 3 de junio de 2014 ha enmarcado el desplazamiento: es un avance importante que muestra que la Europa social puede avanzar. La directiva ha sido transpuesta al Código de trabajo francés el 10 de julio, gracias a la aprobación de una proposición de ley presentada por Gilles Savary, destinada a luchar contra la competencia social desleal.

Las disposiciones legales prevén:

- Sanciones administrativas para las empresas (pero también para los que encargan los trabajos o los responsables de las obras), que no averigüen si la empresa extranjera ha declarado el desplazamiento de los trabajadores a la Inspección de trabajo (multa de 2.000 euros para cada trabajador no declarado);
- Responsabilidad solidaria de los que encargan los trabajos o de los responsables de las obras que no vigilen las condiciones laborales. Deberán pagar todo o parte de los salarios cuando la empresa no haya aplicado el salario mínimo francés o hayan alojado a los trabajadores en locales insalubres;
- La posibilidad que tiene el juez de ordenar la inscripción de las empresas condenadas por trabajo ilegal en una lista negra y excluirlas de toda ayuda pública durante 5 años, así como agravación de la pena en caso de hechos cometidos en banda organizada (multa de 100.000 euros).

El ministro de Trabajo, François Rebsamen, va a aplicar cierto número de medidas complementarias:

- Ha pedido a la Inspección de trabajo que los abusos en materia de desplazamiento sean una prioridad en los controles, prioridad que será, igualmente, inscrita en el Plan nacional de lucha contra el trabajo ilegal;
- Se reforzarán los controles en todos los departamentos.

- Hay que hacer constar que los profesionales solicitan una intensificación de los controles para que se respete una competencia justa.
- Con esta finalidad, el Ministro ha reforzado los medios de control de la Inspección de trabajo para luchar contra el trabajo ilegal, creando una unidad regional especializada en cada región. Así, 175 agentes completarán las acciones de los inspectores y controladores de trabajo y tratarán los casos más complejos.
- François Rebsamen va a proponer, igualmente, al Parlamento, en el apartado “trabajo” del proyecto de ley “Actividad”, una agravación de las penas y la posibilidad de parar los trabajos efectuados por la empresa infractora del derecho en materia de desplazamiento.
- Esto hará más difícil el fraude y el abuso del desplazamiento.
- Por último, el ministro desea acompañar a las organizaciones profesionales que quieran implicarse en esta lucha como ha propuesto la Federación francesa de la construcción. Por ello va a aceptar la propuesta de su presidente Jacques Chanut, de que sea obligatorio el carnet de identidad profesional para todos los trabajadores del sector de la construcción. Esta disposición figurará igualmente en el apartado trabajo del proyecto de ley “Actividad”.

INTERVENCION DE FRANCOIS REBSAMEN EN LA CONFERENCIA PARA EL EMPLEO Y EL CRECIMIENTO Milán, 8 de octubre 2014

A continuación recogemos el texto de la intervención que el ministro de Trabajo francés, François Rebsamen, tuvo en la Conferencia para el Empleo y el Crecimiento, en Milán, el 8 de octubre pasado:

“Señor Bobba, queridos colegas ministros, Señoras y señores interlocutores sociales, Señoras y señores directores de los servicios públicos de empleo,

1) Un año y medio después de la adopción por el Consejo europeo de la Garantía juvenil europea, en abril 2013, los Estados miembros y la Comisión se han puesto en marcha para **luchar contra el paro y las dificultades de inserción profesional que conciernen hoy a más de 6 millones de jóvenes europeos.**

La ambición política de la Garantía europea por la juventud es de velar por que todos los jóvenes menores de 25 años tengan una propuesta de empleo de calidad, una formación continua, un aprendizaje o unas prácticas en el plazo de cuatro meses desde que perdieron su trabajo o de su salida del sistema de enseñanza formal.

Esta ambición política está en el acta de hoy y quiero empezar mi intervención por el segundo punto del orden del día que M. Poletti nos ha propuesto. El informe de M Pirroni que agradezco, muestra que nuestros servicios públicos de empleo han puesto en marcha:

- Acuerdos útiles para seleccionar e ir a la búsqueda de los jóvenes que tienen mayores dificultades temporales o duraderas de inserción en la vida profesional. Pienso especialmente a las instituciones a cargo de la educación, de la enseñanza superior, de la formación en alternancia y a las asociaciones de inserción y de acción social.

- Un acompañamiento específico, a la escucha de los problemas que conocen los menores de 25 años, especialmente por falta de cualificación, de información, de relación con las empresas o de una adecuada orientación.
- En Francia, por ejemplo, 700 consejeros de Pôle Emploi, especialmente formados para poder ayudar a hacer frente a los problemas de los jóvenes que llegan al mercado de trabajo, serán estarán dedicados al acompañamiento reforzado de más de 30.000 jóvenes NINI.
- La relación con las empresas, tan importantes para evitar las rupturas y los errores de los jóvenes y para introducir en el núcleo de la integración social profesional y ciudadana a los empresarios que también necesitan ayuda para contratar sin prejuicios a los jóvenes demandantes de empleo.

La red europea de los servicios públicos de empleo permite un mejor servicio a los jóvenes parados gracias a la colaboración y a la puesta en común de las iniciativas y experiencias de cada una.

Como ministros de trabajo debemos comprometernos a reforzar y a profundizar esta red, elaborando una colaboración renovada con los interlocutores sociales a nivel europeo.

Además en Francia, el empleo juvenil está en el centro del diálogo social. Se han llevado a cabo compromisos fuertes entre el gobierno y los interlocutores sociales, en línea con la Garantía en la gran conferencia social de julio de este año:

- para luchar contra el abandono escolar y la salida del colegio sin cualificación gracias fundamentalmente a las plataformas regionales de lucha contra el abandono escolar y a la renovación de la organización.
- para lanzar una concertación sobre la movilización de instrumentos y medios paritarios en el acceso a la formación, el levantamiento de los frenos a la movilidad en el empleo (alojamiento y transportes) incluso a nivel europeo con el refuerzo de los portales EURES y el acompañamiento en un empleo durable.
- para multiplicar las puestas en situación profesional durante la formación inicial con el fin de culturizar a los jóvenes con el mundo de la empresa y de ayudar a las empresas a contratar y a integrar a los jóvenes gracias a los "Pôles de Stages" y de periodos de formación en medio profesional.

2) Un año después de la creación de la Iniciativa europea por la Juventud, uno de los instrumentos financieros de la Garantía europea, los Estados miembros elegibles han presentado a la Comisión las **acciones dedicadas a los jóvenes con mayores dificultades, los NINIS**.

Sin embargo la concretización es lenta debido a dos tipos de obstáculos:

a) Primero los obstáculos coyunturales. Los portadores de proyectos, a menudo asociativos, no disponen de la tesorería necesaria para llevar a cabo sus acciones por tanto aprobadas y cruciales para nuestra juventud en dificultad.

En el contexto macroeconómico actual y ante nuestras propias limitaciones presupuestarias, los gobiernos tienen mucha dificultad a resolver este problema de liquidez.

Además como lo dice M Poletti en su carta, el bajo nivel de pre-financiamiento de la IEJ es un problema.

b) Además hay obstáculos estructurales y consecuencia del funcionamiento de los fondos estructurales

Si, el hecho de que el reembolso por parte de la Comisión se apoya en justificantes de dinero desembolsado. No, no se pueden dejar 6 meses a la Comisión para decidir si las modalidades de justificación serán aceptadas. Sin esta seguridad básica ¿quien llevará a cabo un proyecto? Nadie.

Los jóvenes no pueden esperar seis meses adicionales. No se puede negar a aquel que ha acompañado a los jóvenes con éxito, el reembolso de su riesgo porque los jóvenes que él ha sacado de los problemas no están ya en el momento que justifica sus acciones. Penalizar el éxito no ha suscitado nunca la toma de riesgo, sobre todo para los públicos que están todavía en el límite.

Hay soluciones posibles y Francia solicita presentar para debatir proposiciones concretas y fuertes para acelerar la inversión en la juventud europea, la única inversión de futuro que existe.

Estas soluciones las describo brevemente y modestamente bajo la forma de preguntas a debatir:

- ¿Por que la Comisión y los Estados miembros elegibles a la IEJ, no pueden encontrar rápidamente y juntos una forma de validar “por partes”, anterior a una aprobación global, las partes de los programas operacionales que se inscriben en el marco de la garantía europea para la juventud
- ¿Porque no se puede apreciar de forma retroactiva el criterio de NINI de los jóvenes acompañados en las acciones aprobadas con el fin de no penalizar los acompañamientos que funcionan?
- ¿Por que no encontrar, con la Comisión, justificantes de los gastos llevados a cabo innovadores, en particular bajo la forma de forfait de gasto unitario que la comisión acordaría en el plazo más breve posible?
- ¿Por que no utilizar financiación simple y a bajo coste, o nulo, para los que llevan a cabo los proyectos movilizando instrumentos financieros europeos existentes (como los prestamos del Banco Europeo de inversiones)?

Sobre este último punto, me parece que el recurso a la BEI, de la que los Estados miembros son accionistas, se debe de hacer sin coste, quiere decir a tipo cero, no nos podemos permitir dilapidar en intermediación financiera (que volvería al Estado a través de intereses!) los 6.000 millones de euros de la IEJ.

Esto no tendría sentido y los ciudadanos europeos exigen hoy rapidez y coherencia en nuestras acciones al menos tanto como solicitan eficacia.

3) Finalmente M. Poletti nos ha interpelado sobre temas más amplios de las reformas del mercado de trabajo. Estas que estamos realizando y aquellas que es deseable que se realicen de forma coordinada.

La reactivación de la economía no puede ser duradera si deja en el umbral del empleo a millones de personas que no comprenden el destino cada vez más desigual y precario que les parece impuesto.

En Francia como en otros países el rechazo del proyecto comunitario es masivo. La aceptación de las reformas estructurales de nuestro mercado de trabajo y de nuestro sistema de protección social es, por tanto muy débil, aun siendo estas reformas necesarias para la restauración de la competitividad de nuestras empresas o de su capacidad a crear empleos.

Yo pienso que el dialogo social es clave. Por ello he propuesto en julio a los interlocutores sociales franceses un documento de orientación invitándoles a abrir las negociaciones sobre la calidad y la eficacia del dialogo social en el seno de la empresa, especialmente en las PYMES.

Además debemos asegurar nuestros itinerarios profesionales dando derechos a las personas no a su trabajo. En este caso la puesta en marcha el 1 de octubre del derecho recargable para los demandantes de empleo es un paso para una protección que no da lugar a la inactividad ni a la actividad precaria. En efecto todo periodo trabajado (150 h mínimo durante el periodo indemnizado) por un demandante de empleo antes de acabar con su derecho a la prestación alarga la duración de sus derechos a la prestación por desempleo.

Finalmente, las reformas deben de restaurar los márgenes de nuestras empresas, sus capacidades de tesorería y de inversión así como sus capacidades y voluntad de contratar trabajadores.

Sin un mercado de trabajo que integre todos los potenciales y todas las cualificaciones, la Unión no encontrará el camino de un crecimiento sostenible.

A este respecto nuestra inversión en la juventud debe de concretizarse en el tiempo. Para ello debemos aportar soluciones a los obstáculos descritos anteriormente. He propuesto una serie de proposiciones para examinar y deseo que sean objeto de un consenso o en su defecto de una amplia convergencia.

LA REFORMA LABORAL EN FRANCIA

La reforma laboral y sus implicaciones

La ley de reforma laboral ("Ley 2013-504 de 14 de junio relativa a la protección del empleo), en palabras del ministro de Trabajo es un texto que:

- Cambiará ciertos aspectos de la vida de millones de trabajadores y de miles de empresas;
- Contiene grandes evoluciones;
- Rompe con la "locura" francesa que consiste en preferir el despido a otras formas de adaptación;

- Ofrece la posibilidad de proteger al mismo tiempo el empleo y la actividad, aportando tres tipos de respuestas con diversas medidas para:
- La reducción de la precariedad;
- Crear nuevos derechos individuales y colectivos para los trabajadores;
- Desarrollar las herramientas de conservación del empleo en un contexto económico difícil.

Las principales disposiciones de la ley son las siguientes:

- Se modifica el importe de las cotizaciones al seguro de desempleo, aumentándolas en los contratos de trabajo de corta duración para que “contratar con CDD de corta duración sea más caro que contratar con contrato de duración indefinida” (CDI).
- Aumento del periodo con derecho a prestaciones a las prestaciones por desempleo no agotadas cuando un trabajador en paro ejerce un trabajo y posteriormente vuelve al desempleo.
- Generalización obligatoria de la cobertura complementaria sanitaria: En Francia, la asistencia sanitaria de la seguridad social no cubre el 100% de los gastos de asistencia. Una parte de la misma (gasto en consultas médicas, hospitalización, farmacia..) la debe asumir el asegurado. Por ello, la mayor parte de asegurados tienen una mutua complementaria (no es obligatoria) que cubre esta parte del gasto a cargo del asegurado.

La ley prevé generalizar la mutua para todos los trabajadores, repartiendo el importe del abono a la misma entre empresario y trabajador.

- En materia de trabajo a tiempo parcial, la ley establece que el uso del tiempo parcial solo podrá hacerse a petición del trabajador o por acuerdo de sector si, y solamente si, se revisa la organización del trabajo en la empresa. Para los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial, los empresarios deberán prever, salvo derogación, a partir del 1 de enero de 2014, una duración mínima de trabajo de 24 horas por semana.
- La cuenta personal de formación, que acompañará al trabajador a lo largo de todo su itinerario profesional. La ley sienta unos principios de conservación y utilización diferida del derecho a la formación.
- La ley crea un derecho a la movilidad profesional con garantías, consistente en la posibilidad de ir a trabajar a otra empresa y volver a la anterior o quedarse en la nueva.
- En materia de conservación de empleo, la ley ofrece varias alternativas al despido: acuerdos de conservación del empleo, actividad parcial y movilidad.
- otra gran novedad de este texto es el refuerzo de la participación de las instituciones representativas de personal en la anticipación y consulta de la estrategia de la empresa. Los trabajadores serán mejor informados y mas consultados, dispondrán de una base de datos con informaciones de utilidad y debatirán sobre las orientaciones estratégicas de la empresa.
- representantes de los trabajadores entrarán a formar parte de los consejos de administración de las grandes empresas (de 5.000 o más trabajadores en Francia y 10.000 o más en el mundo) y participarán en el consejo como administradores.

- La ley de 14 de junio de 2013 ha cambiado el procedimiento de despido colectivo. El nuevo procedimiento de despido ofrece dos opciones en materia de planes sociales:

- Un acuerdo mayoritario que apruebe el plan social (“plan de sauvegarde de l’emploi”), lo que supone utilizar los medios para convencer a las organizaciones que representan más del 50% de los trabajadores, a comprometerse con el plan negociado;

- o, una homologación por la Administración del plan social propuesto por la empresa. La Administración se asegura de esta manera que la empresa consagra los medios necesarios, proporcionados a su situación, en el plan social y respeta sus obligaciones.

Según el ministro de trabajo, la homologación administrativa es un avance para los trabajadores. Antes, la Administración no podía intervenir. A partir de la ley, sin una decisión de homologación no podrá hacerse nada. Para las empresas, los procedimientos se enmarcarán jurídicamente y en el tiempo.

- La ley aumenta de 9 a 12 meses la duración máxima del permiso de reclasificación profesional.

Realizaciones más recientes en el marco de la reforma laboral: medidas aplicables a partir de junio, julio y agosto de 2013

A continuación se citan algunas de las concreciones más recientes de la reforma laboral francesa:

- la posibilidad de firmar acuerdos de salvaguarda del empleo;
- la posibilidad de firmar acuerdos de movilidad interna;
- la posibilidad del trabajador de solicitar una movilidad geográfica con garantías (es decir, poder recuperar el antiguo empleo);
- la ampliación del ámbito de negociación de los planes de “gestión anticipada de empleos y carreras profesionales” (GPEC);
- la reducción de los plazos de prescripción;
- el plazo de un año concedido a las empresas pequeñas que sobrepasan el umbral a partir del cual es obligatorio consultar al comité de empresa, para que asuman el conjunto de sus obligaciones;
- El nuevo procedimiento de despido colectivo ;
- la posibilidad de aplazar el final del permiso de reclasificación.

Los artículos 18 (sobre el nuevo procedimiento de despido colectivo) y 19 (sobre las obligaciones en materia de traspaso de empresa o centro de trabajo) se aplicarán a los procedimientos iniciados a partir del 1 de julio de 2013. En lo que se refiere a la aplicación del procedimiento de despido, este requería la publicación de un decreto que ha sido publicado en el Journal Officiel el 28 de junio. (Decreto nº 2013-554 de 27 de junio).

El aumento de las tasas para contratos de corta duración (medida aprobada para luchar contra la precariedad en el empleo) se aplica igualmente desde el 1 de julio.

Disposiciones con entrada en vigor posterior a agosto de 2013

Para los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial, los empresarios deberán prever, salvo derogación, a partir del 1 de enero de 2014, una duración mínima de trabajo de 24 horas por semana. Para los contratos en vigor, esta duración mínima deberá aplicarse a partir del 1 de enero de 2016, salvo si el trabajador desea continuar con la duración inicialmente prevista.

Otra medida aplicable a partir del 1 de enero de 2014 es el aumento en un 10% del salario de las **horas complementarias** efectuadas hasta el límite de 1/10 de la duración inicial prevista en el contrato. Para las horas complementarias que superen este límite, los acuerdos colectivos pueden prever un aumento de remuneración que, en ningún caso, podrá ser inferior al 10%.

Por otra parte, conviene recordar que aquellos sectores en los que, como mínimo, tienen un 1/3 de sus efectivos a tiempo parcial, deben iniciar negociaciones sobre el tiempo parcial en los tres meses siguientes a partir de la fecha en que, como mínimo, 1/3 de los efectivos ocupa un empleo a tiempo parcial.

Mutua sanitaria complementaria. Los agentes sociales deberán iniciar negociaciones para que todos los trabajadores puedan disponer de una mutua aseguradora complementaria (entidad que cubre los gastos a cargo del asegurado, no cubiertos por el seguro social). Si el 1 de enero de 2016 los trabajadores no disponen de una mutualidad aseguradora, es la empresa la que deberá asegurar la cobertura mínima legal que correspondería a dicha mutualidad.

A partir del 14 de junio de 2014 entra en vigor la obligación de puesta en funcionamiento de la **base de datos económicos y sociales** para las empresas de trescientos trabajadores, como mínimo. A partir del 14 de junio de 2015 entra en vigor esta obligación para las empresas menos de trescientos trabajadores.

Todo periodo trabajado por un desempleado antes de que agote el periodo con **derecho a prestaciones por desempleo** aumenta la duración del derecho a estas prestaciones ("droits rechargeables"). Este derecho entrará en vigor el 1 de octubre de 2014 en aplicación del nuevo convenio regulador de las prestaciones por desempleo de *14 de mayo de 2014*.

Entrada en vigor de la **cuenta personal de formación prevista en ley**. La ley de reforma de la formación profesional de 5 de marzo de 2014 contiene las disposiciones sobre la cuenta personal de formación, que entrarán en vigor el *1 de enero de 2015*

Nuevos proyectos del gobierno francés para mejorar la competitividad y el empleo

Francia ya efectuó el año pasado una gran reforma laboral. No obstante, la situación económica, la presión de las instituciones europeas y el deterioro del empleo obligan al Gobierno Francés a plantear otras medidas y a anunciar nuevas reformas.

Pacto de responsabilidad

Como medida de creación de empleo, el primer ministro y el ministro de trabajo cuentan con el Pacto de responsabilidad y solidaridad. El Gobierno espera que con la aplicación de las reducciones de 10.000 millones de euros de cargas empresariales previstas en el Pacto, se puedan crear unos 190.000 puestos de trabajo.

Seguro de desempleo.

En estos últimos días, tanto Manuel Valls como el ministro de economía están multiplicando las declaraciones sobre la necesidad de reformar el seguro de desempleo. Ello es bastante significativo si se tiene en cuenta que los interlocutores sociales han negociado recientemente un convenio regulador de las prestaciones por desempleo (vigente hasta 2016). Ante la alarma suscitada en varios sectores de la población, sindicatos y partidos políticos, el gobierno mantiene su criterio aunque anuncia que una eventual reforma no se haría de manera inmediata.

Por otra parte, amparándose en estudios y experimentaciones recientes, que muestran un elevado número de parados que no cumplen con la obligación de buscar empleo, el servicio público de empleo "Pôle emploi", aunque afirma que no es su intención, reforzará, posiblemente, los controles sobre el fraude por cobro indebido de prestaciones por desempleo.

Diálogo social

A través de las negociaciones entre interlocutores sociales, el Gobierno podría avalar diversas reformas como la de los denominados "umbrales sociales", que establecen nuevas obligaciones para las empresas a partir de un número determinado de trabajadores. Los

empresarios quieren suprimir estos umbrales por entender que son costosos y pueden reducir la competitividad de las empresas y, consecuentemente, el empleo.

Otro tema que el Gobierno quiere abrir es el de la apertura y regulación del trabajo dominical.

En resumen, en materia de reforma laboral, el Gobierno francés ya hizo una gran reforma en junio de 2013. No obstante, nuevas adaptaciones son necesarias debido, principalmente, a la coyuntura por la que atraviesa el país.

Cumbre italiana sobre el empleo

El Gobierno francés ha pedido en la reciente cumbre sobre el empleo que se aceleren los pagos de fondos europeos, de los que 620 millones corresponden a Francia, dedicados a los jóvenes parados. A finales de 2013 presentó su plan de acción que aprobó la UE pero hasta el momento, sólo ha recibido 4.300.000 euros, es decir, un 1% de los 430 millones que Francia debe recibir en los años 2014 y 2015 en concepto de la Iniciativa europea para el empleo juvenil. Añadidos a los fondos destinados a las regiones, Francia dispone de un total de 620 millones para financiar las múltiples iniciativas: la renta activa de inserción (RSA), la financiación del servicio cívico, el aprendizaje, el refuerzo de los servicios de *Pôle emploi* dedicados a los jóvenes, etc.

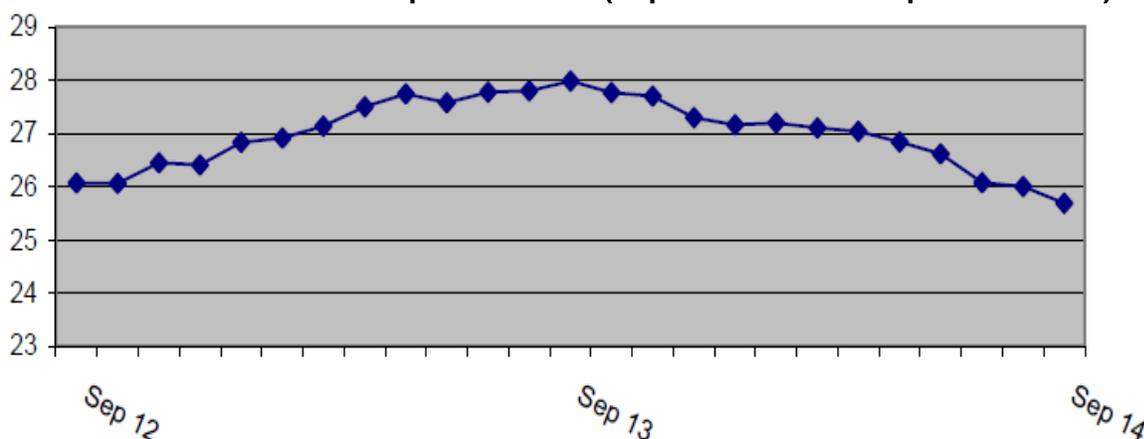
GRECIA

LOS DATOS DE SEPTIEMBRE.

En septiembre de 2014, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística – ELSTAT, los desempleados fueron 1.241.114, es decir 123.115 menos que en septiembre de 2013 (-9,0%) y 940 menos que en agosto de 2014 (-0,1%)

La tasa desestacionalizada de desempleo fue del 25,7%, frente al 28,0% de septiembre de 2013 y al 26,0% del mes de agosto de este año. La tasa de desempleo juvenil se cifró, en septiembre, en un 49,8%.

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



En cuanto a las personas ocupadas, 3.589.280, su número registró un aumento del 1,6% (+55.085 personas) respecto al mes anterior y del 2,3% (+79.247) a nivel interanual.

Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (Septiembre, 2009 - 2014)

	SEPTIEMBRE					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Empleados	4.529.049	4.361.801	3.985.746	3.638.204	3.510.034	3.589.280
Desempleados	501.181	672.096	934.628	1.282.979	1.364.229	1.241.114
Inactivos	3.392.277	3.316.056	3.377.647	3.308.807	3.299.858	3.293.357
Tasa de paro	10,0	13,4	19,0	26,1	28,0	25,7

Tabla 2. Tasa de desempleo por género: Septiembre 2009-2014

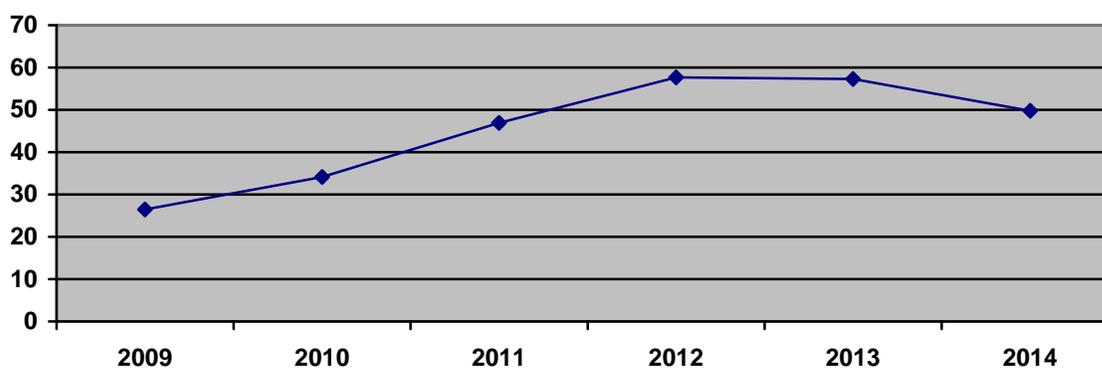
Género	SEPTIEMBRE					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hombres	7,2	10,6	16,5	23,0	24,8	22,8
Mujeres	13,8	17,0	22,4	30,0	32,1	29,5
Total	10,0	13,4	19,0	26,1	28,0	25,7

Tabla 3. Tasa de desempleo por tramos de edad: Septiembre 2009-2014

Tramos de edad	SEPTIEMBRE					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
15-24 años	26,5	34,1	46,9	57,7	57,3	49,8
25-34 "	13,0	18,2	25,3	33,9	36,6	36,0
35-44 "	8,2	11,1	15,6	22,2	24,2	22,5
45-54 "	6,7	9,2	13,2	19,6	21,0	18,9
55-64 "	4,7	6,1	8,2	13,9	16,0	16,0
65-74 "	1,0	1,8	3,0	5,5	9,2	8,9
Total	10,0	13,4	19,0	26,1	28,0	25,7

Fuente: Elstat

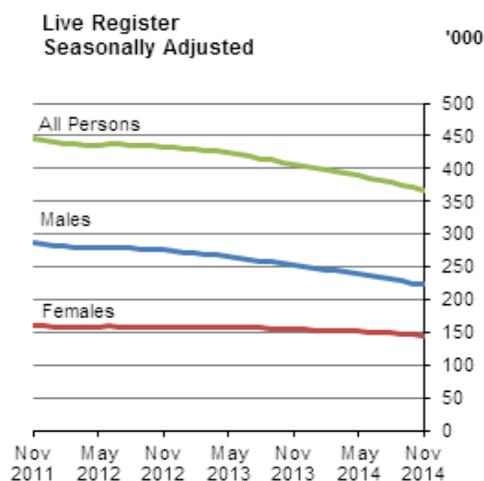
**EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL
(meses de septiembre 2009-2014)**



IRLANDA

MERCADO DE TRABAJO

Según los datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de noviembre el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 367.100, habiéndose registrado un descenso de 4.100 personas con respecto al mes anterior. La tasa de desempleo, usando los parámetros de *Live Register*, ha descendido hasta el 10,7%, un 0,2% menos que el mes anterior.



Fuente: CSO

Nuevas iniciativas de la Garantía Juvenil

La ministra de Protección Social, Joan Burton, anunció el pasado 11 de noviembre una serie de iniciativas para cumplir con los compromisos del programa Garantía Juvenil e hizo un llamamiento a los presidentes de algunas de las compañías más importantes de Irlanda para que colaboren con el Gobierno con el fin de reducir el elevado nivel de desempleo juvenil.

Joan Burton va a solicitar la participación de organizaciones de todos los sectores (privado, público, comunitario y de voluntariado) en una nueva iniciativa de trabajo-formación, *Youth Development Internship*, para ofrecer prácticas en empresas a 1.500 jóvenes de entre 18 y 24 años, especialmente desfavorecidos.

Por otra parte, anunció que el programa *JobsPlus* ha sido revisado con la intención de reducir el período de acceso al mismo de 12 a 4 meses a los menores de 25 años con mayor riesgo de convertirse en desempleados de larga duración. Se proporcionará a los jóvenes un certificado que acredite que reúnen los requisitos para participar en el programa, pudiéndolo utilizar en sus solicitudes de empleo.

Informó, asimismo, sobre la puesta en marcha del programa *Experience Your Europe* (EYE) que, con capacidad para 250 participantes, asiste y prepara a los jóvenes para realizar prácticas laborales o desarrollar un puesto de trabajo en Europa por un período mínimo de 12 meses. Se pretende que adquieran el conocimiento de idiomas y la experiencia necesarias para aprovechar las oportunidades laborales a su regreso a Irlanda.

Se requerirá a los empresarios irlandeses que patrocinen el programa mediante el ofrecimiento de empleo a los participantes a su retorno.

La legislación primaria que permite la discriminación positiva en materia de edad, en lo que se refiere a la provisión de servicios y ayudas al empleo requerida por algunas de las iniciativas reconocidas en la Garantía Juvenil, ha sido ya aprobada, posibilitando una participación más rápida e intensa de los jóvenes en los servicios públicos de empleo, *Intreo*.

Las nuevas iniciativas presentadas ofrecen a los jóvenes que buscan empleo un mayor soporte para conseguir un puesto de trabajo y muestran a los empresarios las diferentes formas de trabajar conjuntamente con el Gobierno para ayudar a los jóvenes a encontrar trabajo, un compromiso que también pueden manifestar públicamente firmando el programa lanzado en septiembre, *Employment and Youth Activation Charter*²⁷.

Desde que se publicara, en enero de este año, el plan de implementación de la Garantía Juvenil, se han producido avances significativos. Aproximadamente 16.400 de las 28.000 plazas extras en programas de formación, empleo y prácticas han sido ocupadas hasta finales de octubre. Se espera que la ocupación crezca sustancialmente ya que las admisiones de estudiantes en programas como *Back to Education Allowance* y *Vocational Training Opportunity Scheme* se concentran en los últimos meses del año. Además, se acaba de iniciar el período de inscripción de jóvenes desempleados de larga duración en el programa de formación y aprendizaje *Momentum 2014*.

A continuación se detallan las nuevas iniciativas:

Youth Developmental Internship (YDI)

Programa de prácticas para los jóvenes desempleados de entre 18 y 24 años más desfavorecidos, entre los que se encuentran aquellos con bajo nivel educativo, en situación de desempleo por un largo período o que se enfrentan a barreras adicionales para acceder a un puesto de trabajo. Inicialmente ofrece 1.500 plazas en organizaciones de los sectores público, privado, de voluntariado o comunitario, de 6 o 9 meses de duración. Los participantes en este programa reciben a través del Ministerio de Protección Social, una prestación adicional a las prestaciones a las que ya tengan derecho, de 50 euros.

Estas prácticas ofrecen una mejor estructura de apoyo a jóvenes con escasa o ninguna experiencia laboral o con obstáculos para acceder o mantener un empleo, dándoles la oportunidad de adquirir habilidades de trabajo y sociales básicas mientras se encuentran en una situación real de empleo. Durante el período de prácticas, el becario es asistido por un trabajador oficial del ministerio de Protección Social y, si fuera necesario, por otros profesionales, quienes lo ayudarán a identificar sus necesidades específicas. La empresa en la que realice su formación se compromete a ofrecer al joven en prácticas la formación requerida.

Los participantes del *YDI* tienen prioridad para acceder a los cursos de apoyo y formación para los que sean elegibles durante el período de prácticas o a la finalización del mismo.

²⁷Las empresas que se sumen a esta iniciativa firman un compromiso por el que, al menos, un 50% de los candidatos considerados para cubrir sus ofertas de empleo se encuentren inscritos en *Live Register*.

Estas plazas no se anunciarán públicamente, reservándose para aquellos que cumplan con los requisitos y puedan obtener mayor beneficio de este programa, correspondiendo a los trabajadores locales de las oficinas de empleo, *Intreo*, la selección de los participantes.

JobsPlus for Youth

Iniciativa que, a través de incentivos económicos, anima a los empresarios a ofrecer empleo a los desempleados registrados en el censo de perceptores de la prestación por desempleo, *Live Register*. Para los jóvenes menores de 25 años, se reduce el período mínimo de permanencia en situación de desempleo para poder participar en este programa, de 12 a 4 meses.

JobsPlus prevé dos niveles de subvención:

2. 10.000 euros, mensualmente durante dos años, para las empresas que contraten a un desempleado que se encuentre en esta situación por más de dos años.
3. 7.500 euros para la contratación de trabajadores en desempleo entre 12 y 24 meses.

Se prevé que esta iniciativa genere, en un año completo, 1.500 puestos de trabajo para menores de 25 años con importantes barreras para acceder al empleo.

Experience Your Europe (EYE)

Como parte de la Garantía Juvenil, se ha encargado a los servicios de empleo europeos – EURES Irlanda- ofrecer oportunidades de empleo o trabajo-formación a los jóvenes de entre 18 y 24 años que se encuentren registrados en el *Live Register* por un período de 3 meses o superior. El programa *EYE* ofrece las siguientes opciones:

- Opción 1: 12 meses patrocinados de trabajo en prácticas en otro país europeo, para ganar experiencia y adquirir conocimiento de idiomas para que a su retorno tenga acceso a nuevas oportunidades laborales.
- Opción 2: apoyar a los desempleados en busca de empleo que deseen trabajar en Europa.
- Opción 3: Un programa de trabajo-formación en Alemania.

El apoyo incluye: formación intensiva de idiomas, confección de CV y preparación de entrevistas de trabajo y una ayuda para la formación, el asentamiento y gastos de desplazamiento.

Estas iniciativas se suman a las que ya han sido puestas en marcha: el programa piloto que se está probando en la localidad de Ballymun (Dublín), la reserva de 1.000 plazas en el programa de experiencia laboral *Tús* para jóvenes de entre 18 y 24 años, la introducción del plan *Gateway*²⁸ y la creación de un proyecto de financiación para que los jóvenes establezcan sus propias empresas, *Back to Work Enterprise Allowance*²⁹ que, hasta la fecha, ha contado con la participación de 140 jóvenes.

²⁸ Programa de experiencia laboral desarrollado por las autoridades locales y destinado a los desempleados que se encuentren en esta situación por más de 2 años.

²⁹ Designado para incentivar económicamente a los perceptores de prestaciones sociales de larga duración a convertirse en trabajadores por cuenta propia, permitiéndoles asimismo retener un

ITALIA

TERCERA ENCUESTA TRIMESTRAL

En el tercer trimestre de 2014 sigue aumentando el número de desempleados: 166.000 en un año, es decir, un aumento del 5,8%. El aumento de desempleo afecta sobre todo a las mujeres y a las personas en busca de primer empleo y está difundido en todas las áreas del país, con una punta máxima en el *Mezzogiorno*. El 62,3% de los desempleados busca trabajo desde hace un año o más, mientras que en el tercer trimestre de 2013 estos desempleados constituían el 56,9% del total.

Tabla 1.- Desempleados, por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2014 (por mil)			Variación % con III 2013		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Norte	1.002	509	493	+3,2	+2,5	+4,0
Centro	579	289	291	+8,0	+6,7	+9,4
Sur e islas	1.428	826	602	+6,8	+2,6	+13,3
TOTAL	3.010	1.624	1.386	+5,8	+3,2	+9,0

En el tercer trimestre de 2014 el aumento interanual de las personas en busca de empleo se refiere tanto a personas que han perdido el trabajo (+3,4%, es decir 51.000 personas más que en el tercer trimestre de 2013) como, sobre todo, a los que buscan su primer empleo (+17,6% es decir 134.000 personas), sobre todo jóvenes de 15 a 34 años de edad.

El aumento del desempleo se debe sólo a las personas en busca de empleo desde hace al menos 12 meses, que en el tercer trimestre de 2014 han llegado a ser 1.875.000 (con un aumento de 257.000 parados, equivalente al +15,9%). La incidencia del desempleo de larga duración (doce o más meses) sube al 62,3%, desde el 56,9% del tercer trimestre de 2013.

Tabla 2.- Desempleados por género y tipología de desempleo

TIPOLOGÍA	Valores absolutos (en miles)	Variaciones sobre III/2013		Incidencia %	
		V.A.	%	III trim. 2013	III trim. 2014
HOMBRES Y MUJERES					
Total	3010	+166	+5,8	100,0	100,0
<i>Ex-empleados</i>	1.536	+51	+3,4	52,2	51,0
<i>Ex-inactivos</i>	577	-19	-3,2	21,0	19,2
<i>En busca de primer empleo</i>	897	+134	+17,6	26,8	29,8
HOMBRES					
Total	1.624	+51	+3,2	100,0	100,0
<i>Ex-empleados</i>	954	+4	+0,5	60,4	58,8
<i>Ex-inactivos</i>	250	-14	-5,3	16,8	15,4

porcentaje de las prestaciones sociales que les correspondan (100% el primer año y 75% el segundo).

<i>En busca de primer empleo</i>	419	+60	+16,8	22,8	25,8
MUJERES					
Total	1.385	+115	+9,0	100,0	100,0
<i>Ex-empleadas</i>	582	+46	+8,6	42,1	42,0
<i>Ex-inactivas</i>	327	-5	-1,6	26,1	23,6
<i>En busca de primer empleo</i>	477	+74	+18,2	31,8	34,4

La tasa de desempleo, en el tercer trimestre de 2014, alcanza el 11,8%, con un aumento de 5 décimas de punto respecto al año anterior. el aumento se refiere tanto a la tasa de desempleo masculina (+0,3 puntos) como a la femenina (+0,8).

El aumento del desempleo es más acentuado en el *Mezzogiorno*, donde el indicador pasa del 18,5% del tercer trimestre de 2013 al actual 19,6%; en el Centro sube del 10,2% al 10,7% y en el Norte del 7,6% al 7,8%.

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

	III TRIMESTRE 2014			Diferencia (puntos) con III 2013		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	7,8	11,0	12,9	+0,5	+0,3	+0,8
Centro	10,7	7,0	8,7	+0,2	+0,1	+0,3
Sur e islas	19,6	9,6	12,1	+0,5	+0,4	+0,6
TOTAL	11,8	18,1	22,2	+1,1	+0,4	+2,2

La tasa de desempleo de los jóvenes entre los 15 y los 24 años alcanza el 39,4% (era el 37,3% en el tercer trimestre de 2013). En las regiones meridionales el desempleo juvenil alcanza una tasa del 51,3%. En datos absolutos, los jóvenes entre 15 y 24 años que en el tercer trimestre del año buscaban trabajo eran 653.000 (47.000 más que en el mismo período de 2013).

Para el tramo de edad que va de los 18 a los 29 años, la tasa de paro es del 29,1% (1 punto más que el año anterior), con un número de desempleados que supera el millón de personas (1.115.000, que equivale al 14,7% del total de jóvenes del tramo 18-29), es decir 47.000 más que el año pasado (+4,4%).

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

	III TRIMESTRE 2014			Diferencia (puntos) con III 2013		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	29,5	28,8	30,5	+0,9	+0,1	+1,9
Centro	41,0	38,8	44,3	+3,7	+2,4	+5,8
Sur e islas	51,3	49,2	54,6	+2,5	+1,9	+3,6
TOTAL	39,3	38,1	41,1	+2,1	+1,3	+3,3

[En cuanto a los datos sobre empleo,](#)

En el III trimestre de 2014, vuelve a crecer a nivel interanual el número de ocupados (+122.000 personas, equivalente a +0,5%). El crecimiento global se debe a la síntesis entre

el aumento en el Norte (+47.000 personas, que corresponde a un +0,4%) y sobre todo en el Centro (+98.000 personas, que corresponde a un aumento del 2,1%) y a la disminución en Sur e Islas (-0,4%, equivalente a 23.000 ocupados menos). El aumento se refiere a ambos géneros, pero sobre todo a las mujeres, que registran un + 0,9%, es decir 87.000 ocupadas más que el año pasado. A la persistente reducción de los empleados entre los 15 y los 34 años y de los que tienen entre 35 y 49 años (-1,6% en ambos tramos de edad) sigue contraponiéndose el crecimiento de los mayores de 50 años (+5,5%). La sustancial estabilidad del empleo italiano se acompaña al crecimiento de los extranjeros (+128.000). En relación con el tercer trimestre de 2013, la tasa de empleo de los extranjeros (58,8%) registra un aumento de 7 décimas de punto y el de los italianos (55,7%) de 23 décimas.

En la industria en sentido estricto continúa el crecimiento del empleo a nivel interanual (+2,3%, equivalente a 104.000 empleados), debido casi completamente el componente masculino, mientras que sigue disminuyendo el número de ocupados en la construcción (-3,7% es decir -60.00 personas) y se recupera en el sector Terciario (+0,4%; +66.000).

No se detiene la disminución del número de ocupados a jornada completa (-0,4%, es decir 68.000 trabajadores menos que en el mismo trimestre de 2013), que concierne a trabajadores por cuenta ajena con contrato fijo y por cuenta propia. Los trabajadores a tiempo parcial siguen aumentando a buen ritmo (+4,9%, que equivale a un aumento de 191.000 trabajadores), pero este crecimiento se refiere solo al *part-time* involuntario (el 63,6% del tiempo parcial).

Por segundo trimestre consecutivo, con mayor intensidad, sigue aumentando el número de trabajadores por cuenta ajena con contrato temporal (+6,7%, equivalente a +152.000 personas) así como vuelve a aumentar el número de contratados como colaboradores semiautónomos (+5,0%, es decir 18.000 colaboradores más que en el III trimestre de 2013).

Tabla 5.- Empleados, por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2014			Variaciones % sobre III 2013		
	Números absolutos (por mil)			Total	Varones	Mujeres
	Total	Varones	Mujeres			
Norte	11.873	6.727	5.146	+0,4	+0,2	+0,7
Centro	4.827	2.719	2.108	+2,1	+1,3	+3,1
Sur e Islas	5.852	3.749	2.103	-0,4	-0,3	-0,6
TOTAL	22.552	13.194	9.358	+0,5	+0,3	+0,9

La tasa general de empleo, en el tercer trimestre de 2014, ha subido al 56,0% (+0,4 puntos respecto al III trimestre de 2013), como consecuencia de un aumento en las Regiones del Centro (+1,1) y del Norte (+0,3) y de la estabilidad en el *Mezzogiorno*.

La tasa de empleo de los hombres, del 65,4%, sube en el Norte y en el Centro, frente a una estabilidad en las regiones meridionales; también la tasa de empleo femenina, del 46,7%, respecto al año pasado aumenta en Norte y Centro y queda invariada en Sur e Islas.

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

	III TRIMESTRE 2014			Diferencia (puntos) con III 2013		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	64,8	72,5	57,1	+0,3	+0,2	+0,5
Centro	60,7	68,8	52,9	+1,1	+0,9	+1,4
Sur e islas	41,9	54,1	30,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	56,0	65,4	46,7	+0,4	+0,3	+0,5

Entre los jóvenes (15-24 años) la tasa de empleo permanece sustancialmente invariada: para el tramo de edad entre los 18 y los 29 años se queda en el 35,9% y para los de edades comprendidas entre los 15 y los 24, en un año pasa del 16,9% al 16,8%.

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

	III TRIMESTRE 2014			Diferencia (puntos) con III 2013		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	21,5	24,3	18,6	-0,2	+0,2	-0,7
Centro	16,6	19,9	13,0	-0,1	+1,4	-1,7
Sur e islas	12,0	15,0	8,9	0,0	+0,3	-0,4
TOTAL	16,8	19,8	13,7	-0,1	+0,5	-0,7

En el tercer trimestre de 2014, el número de inactivos entre 15 y 64 años vuelve a bajar a nivel interanual (377.000 personas menos que en el tercer trimestre de 2013, lo que supone un -2,6%). El descenso debe atribuirse por dos tercios a las mujeres y afecta, en casi 7 casos de cada diez a las personas con edades entre los 55 y los 64 años (-260.000) y de manera más reducida a los jóvenes entre los 15 y 34 años (-130.000) frente a una sustancial invariación para el tramo intermedio.

La disminución interanual del número de inactivos entre los 15 y los 64 años está difundida en todas las áreas geográfica; en el Centro también entre los hombres hay una reducción notable (-5,7%, equivalente a 55.000 inactivos menos).

La disminución de los inactivos entre 15 y 64 años se refiere sólo al componente italianos (-403.000), mientras que ha aumentado el número de inactivos extranjeros (+26.000), alimentado exclusivamente por hombres.

Tabla 8.- Inactivos 15-64 años por género, tipología y motivo de la falta de búsqueda de trabajo – III Trimestre de 2014

	<i>Valores Absolutos (en miles)</i>			<i>Variación % con III 2013</i>		
	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
TOTAL	14.322	5.175	9.146	-2,6	-2,4	-2,7
TIPOLOGÍA DE INACTIVIDAD						
<i>Buscan trabajo no activamente</i>	2.121	990	1.131	+9,2	+9,8	+8,6
<i>Buscan trabajo pero no están disponibles</i>	315	126	190	-5,5	-8,5	-3,4
<i>No buscan pero están disponibles</i>	1.512	502	1.010	+10,3	+19,1	+6,4
<i>No buscan y no están disponibles</i>	10.374	3.557	6.816	-6,1	-7,4	-5,4
MOTIVO DE LA FALTA DE BÚSQUEDA DE TRABAJO						
<i>Piensen que no encontrarían trabajo</i>	2.025	733	1.292	+6,5	+11,3	4,0
<i>Motivos familiares</i>	2.477	185	2.292	-2,4	-13,3	-1,4
<i>Estudio, formación profesional</i>	4.185	2.007	2.177	-1,4	-2,3	-0,6
<i>Esperan resultado de búsquedas anteriores</i>	838	442	396	+23,0	+17,9	+29,2
<i>Pensión, no interesa por motivos de edad</i>	3.192	1.021	2.170	-11,8	-16,8	-9,3
<i>Otros motivos</i>	1.605	787	818	-6,4	+1,6	-12,9

La tasa de inactividad ha es de 36,4%, 8 décimas menos que en el mismo trimestre del año pasado.

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

	III TRIMESTRE 2014			Diferencia (puntos) con III 2013		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	29,6	21,9	37,4	-0,5	-0,3	-0,7
Centro	31,8	23,7	39,7	-1,7	-1,4	-2,0
Sur e islas	47,7	33,8	61,3	-0,7	-0,4	-1,0
TOTAL	36,4	26,4	46,3	-0,8	-0,6	-1,1

Los datos provisionales de octubre.-

El 28 de noviembre, junto con los datos trimestrales, el ISTAT ha publicado también los datos provisionales del mes de octubre. En dicho mes, el número de desempleados, 3.410.000, aumenta un 2,7% (+90.000) a nivel mensual y un 9,2% (+286.000) a nivel interanual.

La tasa de desempleo es del 13,2%, en aumento de 3 décimas de punto a nivel mensual y de 1 punto respecto a octubre de 2013.

La tasa de desempleo juvenil (15-24), después de la ligera disminución del mes anterior, vuelve a aumentar, cifrándose en un 43,3%, 6 décimas más que en septiembre y 1,9

puntos más que en octubre de 2013. Los desempleados de este tramo de edad son 708.000.

En el mismo mes, los empleados en total eran 22.374.000, en disminución del 0,2% (-55.000) respecto al mes anterior y sustancialmente estable a nivel interanual.

La tasa de empleo es 55,6%, una décima menos que en el mes anterior y 1 más a nivel interanual.

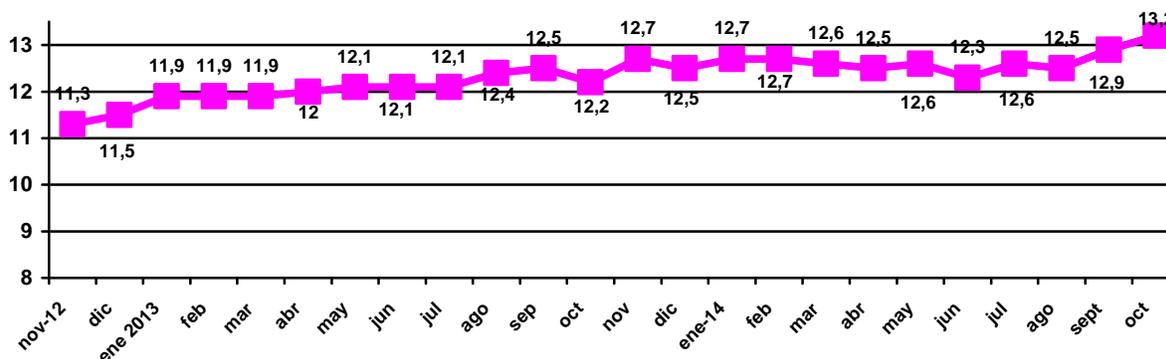
Los inactivos entre los 15 y 64 años disminuyen un 0,2% respecto al mes anterior (-32.000) y un 2,5% respecto a hace doce meses. La tasa de inactividad es 35,7%, y disminuye de 1 décima respecto a septiembre y de 8 décimas respecto a octubre del año pasado.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (Octubre 2014)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	13,2	+0,3	+1,0
Tasa de desempleo juvenil	43,3	+0,6	+1,9
Tasa de empleo	55,6	-0,1	+0,1
Tasa de inactividad	35,7	-0,1	-0,8

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL



En cuanto a diferencias por géneros, en octubre de 2014, a nivel mensual el desempleo aumenta tanto entre los hombres (+2,5%) como entre las mujeres (+2,9%). También a nivel interanual el número de desempleados aumenta en ambos componentes: +8,5% entre los hombres y +9,9% entre las mujeres. La tasa de desempleo masculina es de 12,4%, es decir 3 décimas más que en septiembre y 9 décimas más que en octubre de 2013; la tasa femenina (14,3%) aumenta en 3 décimas a nivel mensual y en 1,1 puntos a nivel interanual.

En el empleo se registra una disminución mensual por efecto del descenso del empleo masculino (-0,4%), mientras que queda estable en el componente femenino. A nivel interanual, el empleo disminuye entre los hombres (-0,4%) y aumenta entre las mujeres (+0,5%). La tasa de empleo masculina (64,4%) baja en 3 décimas respecto a septiembre y en 2 décimas a nivel interanual; mientras que la femenina (46,8%) permanece estable a nivel mensual y aumenta en 3 décimas respecto al año anterior.

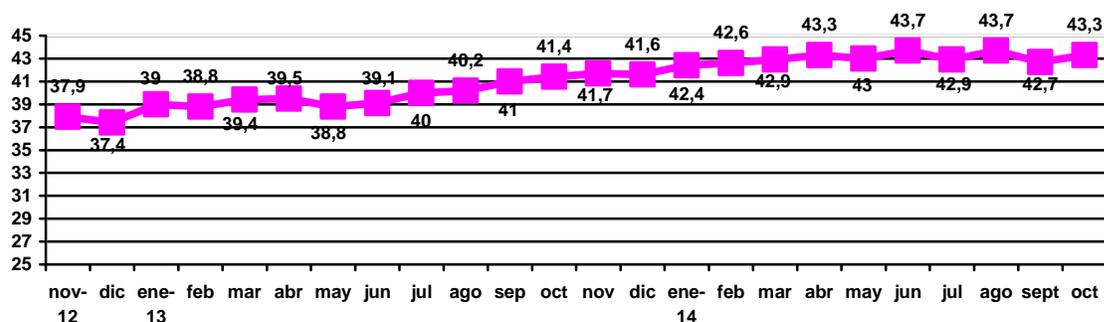
El número de inactivos aumenta a nivel mensual entre los hombres (+0,3%) y disminuye entre las mujeres (-0,5%). A nivel interanual, la inactividad disminuye en los dos géneros: -2,4% para los hombres y -2,6% para las mujeres.

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

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	708.000	+ 5.000	+0,6	+38.000	+4,4
Empleados	928.000	-16.000	-1,7	-22.000	-3,6
Inactivos	4.338.000	+11.000	+0,3	-53.000	-1,2

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	43,3	+0,6	+1,9
Tasa de empleo	15,5	-0,3	-0,3
Tasa de inactividad	72,6	+0,2	-0,4

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



Garantía Juvenil. Los resultados a finales del mes de noviembre.-

Según datos oficiales publicados en el portal de Garantía Juvenil italiano, después de 29 semanas desde el comienzo del programa, (datos recogidos a las 13,00 horas del 27 de noviembre de 2014), se habían inscrito **318.084** jóvenes; **106.430** de ellos han sido convocados para la entrevista inicial y la elaboración del perfil. Hasta ahora las ofertas de trabajo han sido **24.479**, por un total de **34.624** puestos disponibles.

Jóvenes inscritos.- De los 318.084 jóvenes que se han registrado en la GJ italiana en los siete primeros meses desde su implantación (1º de mayo), 167.148 lo han hecho a través del portal nacional www.garanziaiovani.gov.it y 150.936 a través de los portales regionales. La mayoría de los jóvenes inscritos (44.161, equivalentes al 14% del total) reside en la Región Campania, seguidos por los de Sicilia (43.470 jóvenes, es decir otro 14% de los inscritos) y Lazio (20.683, es decir el 7%). En cuanto al género, el 51% son varones (162.832) y el 49% mujeres (155.252). Por tramos de edad, el 52% (165.180) tiene entre 19 y 24 años y el 39% (123.848) entre 25 y 29. Los más jóvenes (15-18) son 29.056 y representan el 9% de los inscritos. En cuanto a los títulos de estudio, los jóvenes registrados

se subdividen de la siguiente manera: el 19% está compuesto por licenciados; el 57% por diplomados; el restante 24% por un título de estudio inferior.

SEGUIMIENTO GARANTÍA JUVENIL ITALIA

Tabla 1.- Jóvenes inscritos a 27 de noviembre de 2014 por portal de acceso

PORTAL	Nº DE INSCRITOS	%
NACIONAL	167.148	52
REGIONALES	150.936	48
TOTAL	318.084	100

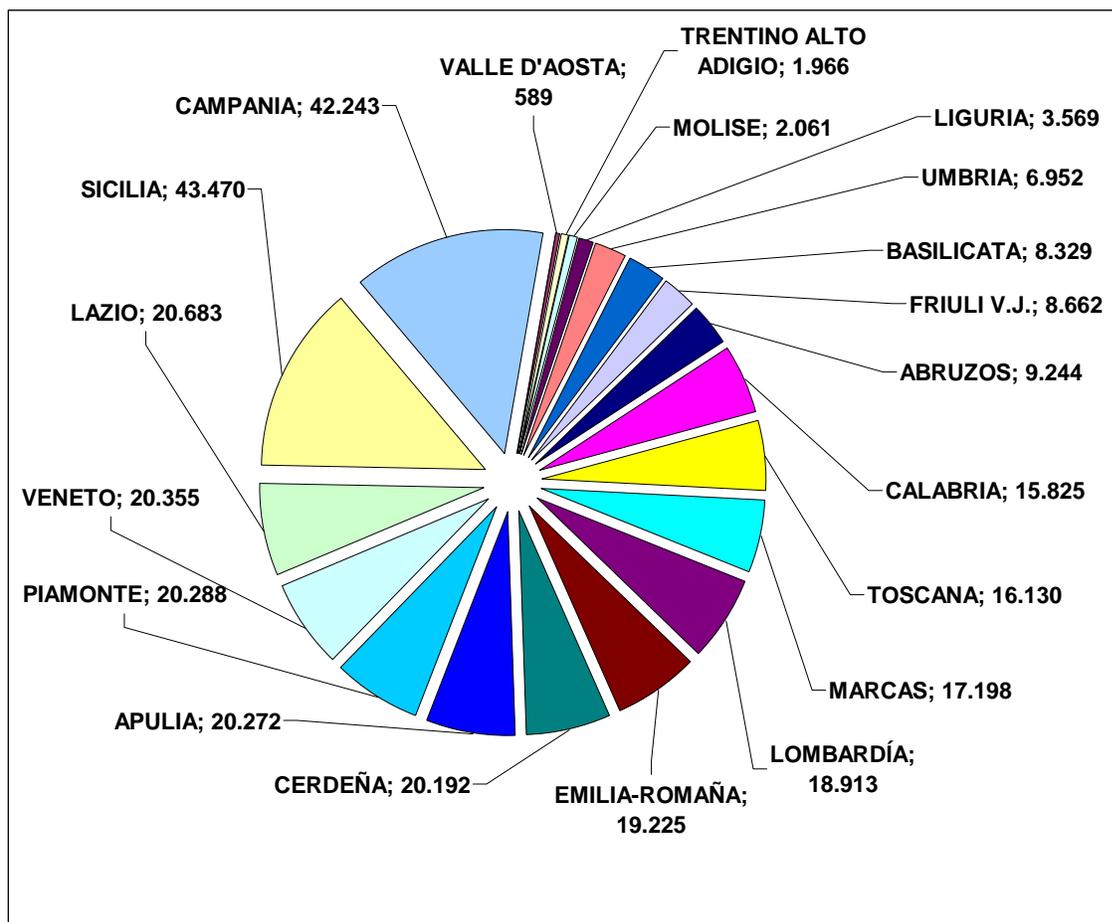
Tabla 2.- Jóvenes inscritos a 27 de noviembre por tramo de edad y género

EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
15-18	17.853	11	11.203	7	29.056	9
19-24	88.801	54	76.379	49	123.848	39
25-29	56.178	35	67.670	44	165.180	52
Total	162.832	100	155.252	100	318.084	100

Tabla 3.- Jóvenes inscritos a 27 de noviembre de 2014 por Región y género

Región de Residencia	V.A.	%
01-PIEMONTE	20.288	6,4
02-VALLE DE AOSTA	589	0,2
03-LOMBARDÍA	18.913	5,9
04-BOLZANO	25	0,0
04-TRENTO	1.941	0,6
05-VÉNETO	20.355	6,4
06-FRIULI	8.662	2,7
07-LIGURIA	3.569	1,1
08-EMILIA ROMAÑA	19.225	6,0
09-TOSCANA	16.130	5,1
10-UMBRIA	6.952	2,2
11-MARCAS	17.198	5,4
12-LAZIO	20.683	6,5
13-ABRUZOS	9.244	2,9
14-MOLISE	2.061	0,6
15-CAMPANIA	44.161	13,9
16-APULIA	20.272	6,4
17-BASILICATA	8.329	2,6
18-CALABRIA	15.825	5,0
19-SICILIA	43.470	13,7
20-CERDEÑA	20.192	6,3
TOTAL	318.084	100,0

Ofertas.- En espera de la participación en medidas relacionadas con los avisos regionales



y a la puesta en marcha del “bonus para el empleo”, continúa la inserción “espontánea” en el portal web del Programa, de ofertas por parte de empleadores. A 27 de noviembre los anuncios publicados por las empresas en el Portal de la Garantía Juvenil han sido 24.479, por un total de 34.624 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>	504	683	2
<i>Contrato de colaboración</i>	407	851	3
<i>Trabajo temporal</i>	17.990	25.545	74
<i>Trabajo fijo</i>	3.324	4.146	12
<i>Trabajo accesorio</i>	35	95	0
<i>Trabajo autónomo</i>	479	784	2
<i>Prácticas</i>	1.740	2.520	7
TOTAL	24.479	34.624	100

Fuente: garanziagiovani.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: 16.730 (el 5% del total) se han registrado en el Programa; de ellos, el 23% procede de países de la UE (los tres primeros son, por orden, Rumanía, Polonia y Bulgaria) y el 77% de países extra UE (los tres primeros son Albania, Marruecos y Macedonia). Los tramos de edad reflejan los porcentajes generales, con una concentración mayor de jóvenes entre los 19 y los 24 años (49%).

PAÍSES BAJOS

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO³⁰

General

La cifra de desempleo ha bajado un poco en el mes de octubre de 2014. Actualmente, el porcentaje de paro asciende al **8,0%** de la población activa.

El número de puestos de trabajo ha seguido disminuyendo en el tercer trimestre del año. En comparación con el mismo trimestre del año anterior hay 24.000 empleos menos.

El número de vacantes laborales abiertas ha crecido en casi todos los sectores en el tercer trimestre del año. Con ello, el número de ofertas de trabajo crecen por quinto trimestre consecutivo.

Desempleo y puestos de trabajo



Leyenda:

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

Werkloze beroepsbevolking (linkeras) = Desempleados entre la población activa

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Desempleo

En el mes de octubre de 2014 se registró un descenso en el desempleo de los Países Bajos de 1.000 personas respecto del mes de septiembre, alcanzando la cifra de **627.000 desempleados** y un porcentaje de **8,0%** de la población activa.

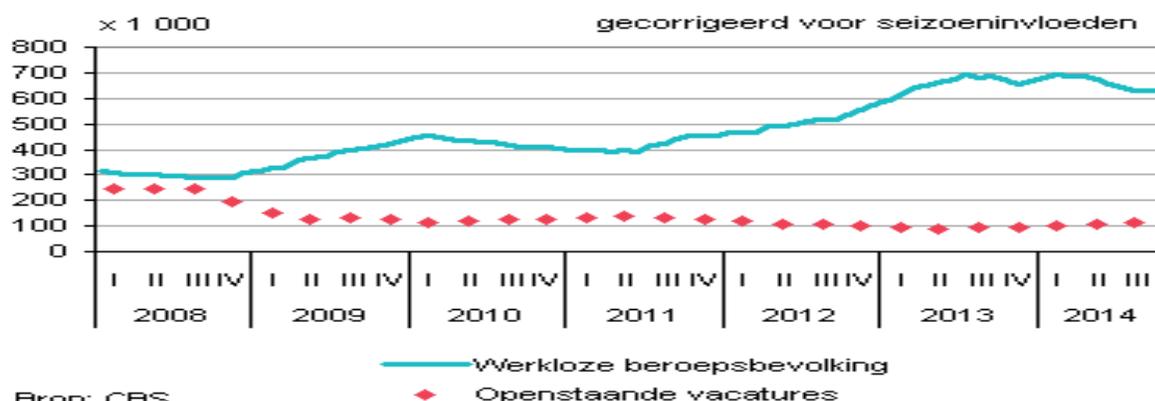
La cifra de desempleo está disminuyendo con menor rapidez de lo que aumenta el número de puestos de trabajo, esto significa que hay un mayor número de personas que buscan activamente empleo.

³⁰Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística, noviembre 2014.

Este es el sexto mes consecutivo en que baja la cifra de desempleo

En tercer trimestre del año, la cifra de parados disminuyó en un promedio de 10.000 desempleados menos por mes. El aumento de la población activa que trabaja, personas que trabajan doce o más horas por semana, en este periodo, ha sido casi igual a la disminución de parados. La población activa que trabaja retrocedió en el primer trimestre de este año, con una pérdida de puestos de trabajo de 18.000 por mes, en promedio. No obstante, desde el mes de abril está creciendo la población activa empleada.

Desempleo y ofertas de trabajo



Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos
 Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa
 Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo abiertas

En los últimos seis meses, el desempleo ha disminuido en 61.000 personas.

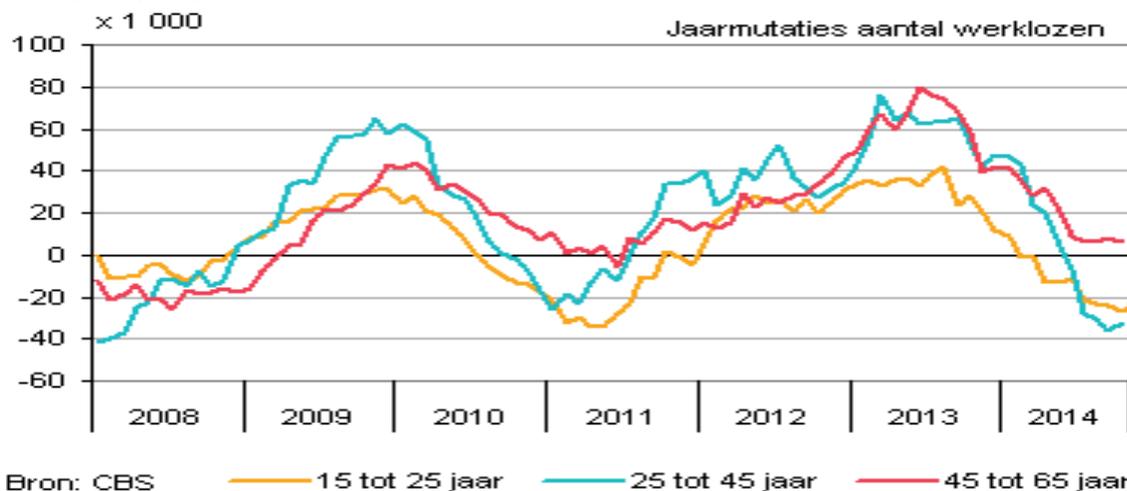
Desempleados entre la población activa

	Efectos estacionales corregidos				No corregidos Total (x 1.000)
	Total (x 1.000)	Cambios mensuales (x1.000)	Cambios medios mensuales sobre tres meses (x1.000)	% de población activa	
2014					
Octubre	627	-1	-6	8,0	614
Septiembre	628	-4	-10	8,0	615
Agosto	632	-13	-14	8,0	595
Julio	645	-12	-14	8,2	680
Junio	657	-16	-9	8,4	659
Mayo	673	-14	-6	8,6	668
Abril	687	3	3	8,7	690
Marzo	684	-7	5	8,7	700
Febrero	691	13	13	8,8	717
Enero	678	10	1	8,6	695
2013					
Diciembre	668	15	-6	8,5	642
Noviembre	653	-21	-10	8,2	641
Octubre	674	-11	-7	8,5	662
Septiembre	685	2	3	8,6	670
Agosto	683	-11	8	8,6	644

Julio	694	19	14	8,7	725
Junio	675	16	11	8,5	678
Mayo	659	9	15	8,3	659
Abril	650	7	19	8,2	650
Marzo	643	30	24	8,1	661

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

Desempleo por grupos de edad



Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

Tot ... jaar = Hasta... años

En el mes de octubre hubo 48.000 desempleados menos que en el mismo mes del año anterior (efectos estacionales no corregidos).

El número de desempleados hombres en octubre de 2014 fue, en 38.000, menor que en el mismo mes del año anterior. En el caso de las mujeres, el número de desempleadas en octubre de 2014 fue, en 10.000, menor que en el mismo mes del año anterior.

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

	15-24 años	25-44 años	45-64 años	Hombres	Mujeres	Total
2014						
Octubre	114	255	258	320	306	627
Septiembre	112	256	260	321	307	628
Agosto	114	258	259	325	306	632
Julio	122	263	260	333	311	645
Junio	122	273	262	340	316	657
Mayo	126	283	264	349	324	673
Abril	127	294	266	358	329	687
Marzo	126	299	259	355	329	684
Febrero	137	278	241	355	301	656
Enero	130	295	252	362	316	678
2013						
Diciembre	133	287	248	358	319	668
Noviembre	132	280	241	359	303	653
Octubre	137	286	252	358	316	674

Septiembre	140	292	253	364	321	685
Agosto	137	292	254	366	316	683
Julio	148	291	255	375	319	694
Junio	143	280	252	372	303	675
Mayo	137	278	243	363	296	659
Abril	141	274	236	358	293	650
Marzo	138	274	231	350	293	643
Febrero	135	258	220	333	280	613
Enero	131	249	212	320	272	592

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística.

Empleo

En el tercer trimestre de 2014 hubo 7,7 millones de puestos de trabajo para asalariados, 24.000 puestos de trabajo menos que en el tercer trimestre de 2013. La evolución de los puestos de trabajo sigue un claro patrón estacional, tras su corrección en el segundo trimestre de 2014 hubo 1.000 puestos de trabajo menos que en el primer trimestre de 2014.

Puestos de trabajo para empleados



Bron: CBS

Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = No corregidos

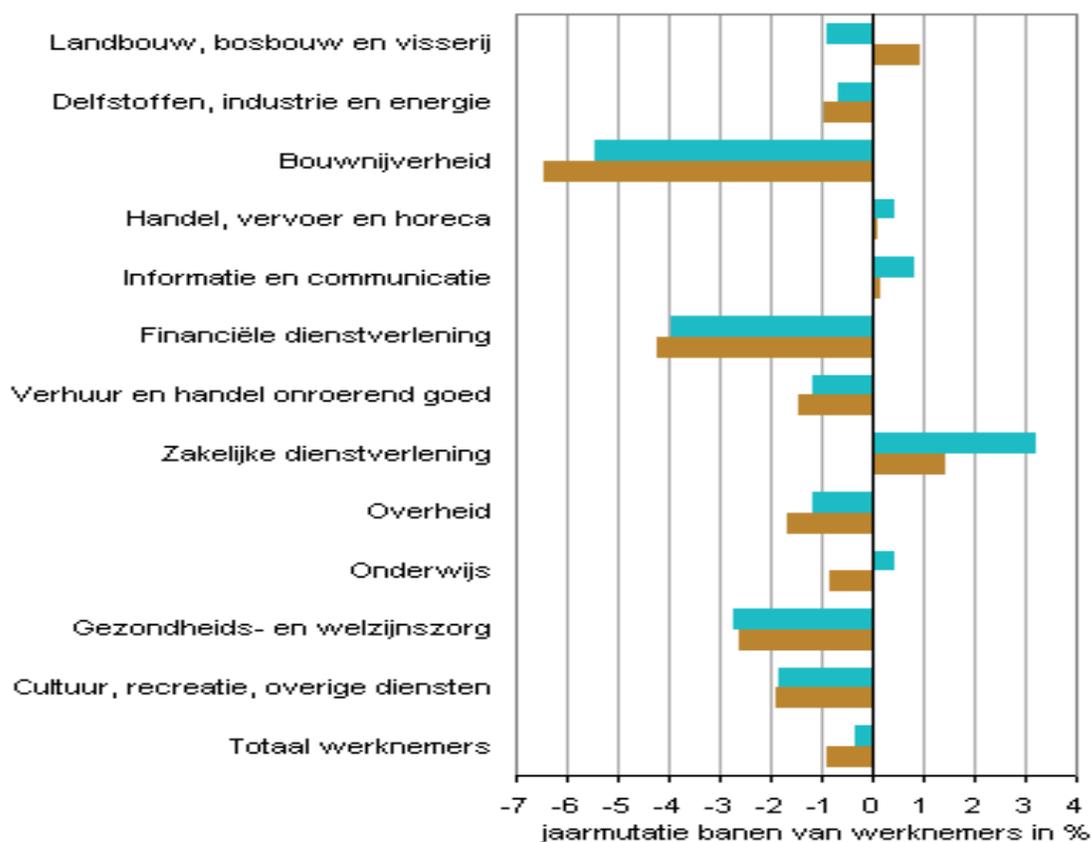
Población activa

	Población activa, activa			Población activa total		
	Total	Cambios mensuales	Cambios medios en tres meses	Total	Cambios mensuales	Cambios medios en tres meses
2014						
Octubre	7.252.000	2.200	13.000	7.878.000	20	7
Septiembre	7.230.000	4.000	10.000	7.858.000	0	0
Agosto	7.226.000	13.000	9.000	7.858.000	0	-4
Julio	7.213.000	12.000	12.000	7.858.000	0	-2.000
Junio	7.201.000	3.000	9.000	7.858.000	-13.000	0
Mayo	7.198.000	21.000	0	7.871.000	7.000	-6.000
Abril	7.177.000	3.000	-10.000	7.864.000	7.000	-7.000
Marzo	7.174.000	-23.000	-18.000	7.857.000	-31.000	-13.000
Febrero	7.197.000	-11.000	-24.000	7.888.000	2.000	-11.000
Enero	7.208.000	-20.000	-21.000	7.886.000	-10.000	-20.000

2013						
Diciembre	7.228.000	-41.000	-8.000	7.896.000	-25.000	-14.000
Noviembre	7.269.000	-3.000	-1.000	7.921.000	-26.000	-11.000
Octubre	7.272.000	20.000	2.000	7.947.000	10.000	-5.000
Septiembre	7.252.000	-20.000	-10.000	7.937.000	-18.000	-7.000
Agosto	7.272.000	5.000	-7.000	7.955.000	-6.000	1.000
Julio	7.267.000	-16.000	-11.000	7.961.000	3.000	3.000
Junio	7.283.000	-10.000	-10.000	7.958.000	6.000	1.000
Mayo	7.293.000	-7.000	-7.000	7.952.000	1.000	8.000
Abril	7.300.000	-12.000	-13.000	7.951.000	-4.000	7.000
Marzo	7.312.000	-2.000	-17.000	7.955.000	28.000	8.000
Febrero	7.314.000	-25.000	-20.000	7.927.000	-4.000	1.000
Enero	7.339.000	-23.000	-15.000	7.931.000	-1.000	4.000

Fuente: CBS

Evoluciones de los puestos de trabajo por sector empresarial



Bron: CBS

■ 2014-II ■ 2014-III

Leyenda

Landbouw bosbouw en visserij = Agricultura, silvicultura y pesca

Delfstoffen, industrie en energie = Minería, industria y energía

Bouwnijverheid = Construcción

Handel, vervoer en horeca = Comercio, transporte y hostelería

Informatie en communicatie = Información y comunicación

Financiële instellingen = Instituciones financieras

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

Zakelijke dienstverlening = Prestación de servicios empresariales

Overheid = Administración pública

Onderwijs = Enseñanza

Gezondheids en welzijnszorg = Sanidad y bienestar

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

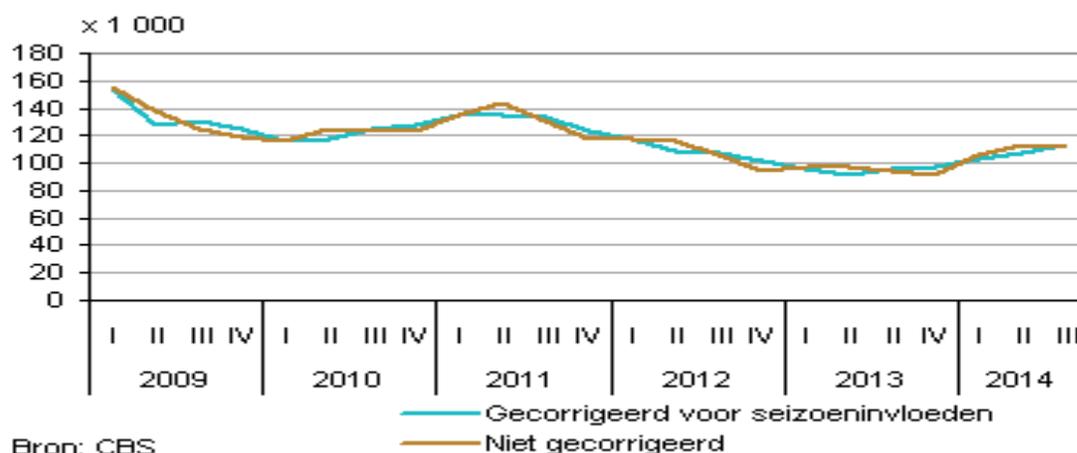
Totaal werknemers = Total de trabajadores

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

Ofertas de trabajo

Los datos facilitados por la Oficina Central de Estadística muestran que a finales de septiembre de 2014 había 113.000 ofertas de trabajo abiertas, 5.000 más que a finales del trimestre anterior. Este es el quinto trimestre consecutivo en el que se registra un aumento en el número de ofertas de trabajo, lo que muestra que el mercado laboral se está recuperando.

Vacantes abiertas



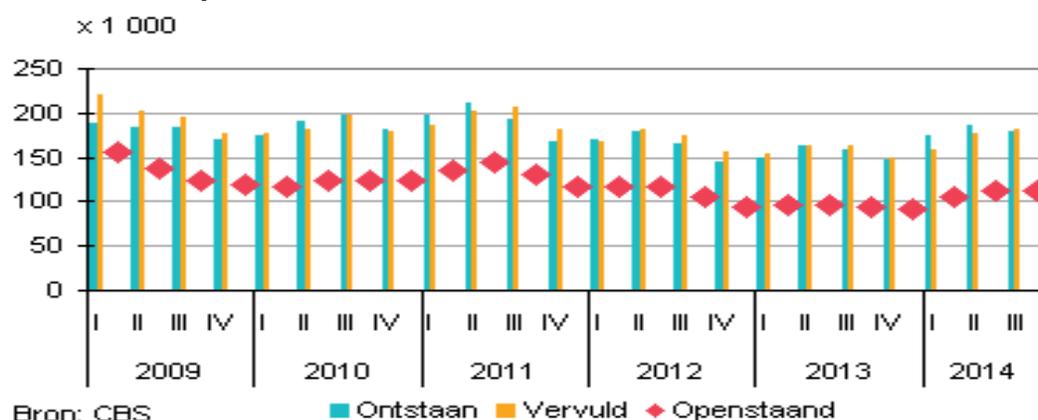
Leyenda

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = no corregidos

El número de vacantes a final de un trimestre es el resultado entre el número de vacantes nuevas y el de vacantes que se han ocupado en el trimestre. A esto se denomina dinámica del mercado de trabajo. En el tercer trimestre de 2014 se ha producido un claro aumento en la dinámica del mercado laboral. En ese trimestre hubo 181.000 nuevos puestos de trabajo, 22.000 más que en el mismo periodo del año anterior. El número de vacantes cubiertas fue mayor.

Ofertas de trabajo: afluencia, vacantes en curso



Leyenda

Ontstaan = Surgen

Vervuld = cubiertas

Un aumento de vacantes cubiertas no supone un descenso inmediato del paro, porque puede haber vacantes laborales difíciles de cubrir a corto plazo.

Ofertas laborales y desempleo

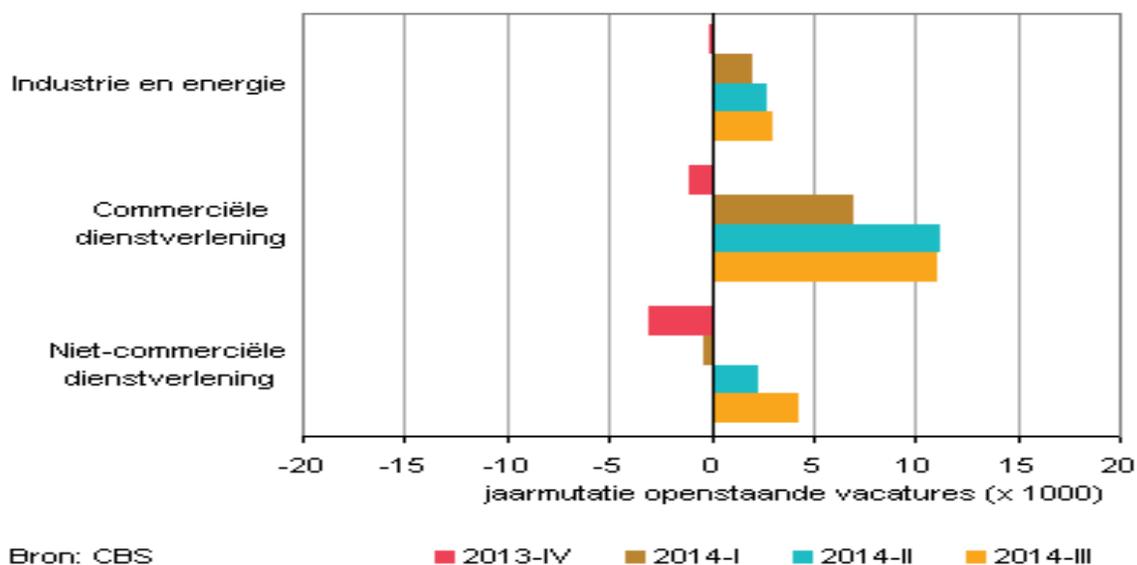


Leyenda:

Werkloze beroepsbevolking = Población activa desempleada

Openstaande vacatures = Ofertas laborales abiertas

Evolución de vacantes en los diferentes sectores empresariales



Leyenda

Landbouw en visserij = Agricultura, y pesca

Industrie en energie = Industria y energía

Comercieel dienstverlening = Prestación de servicios comerciales

Niet commercieel dienstverlening = Prestación de servicios no comerciales

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

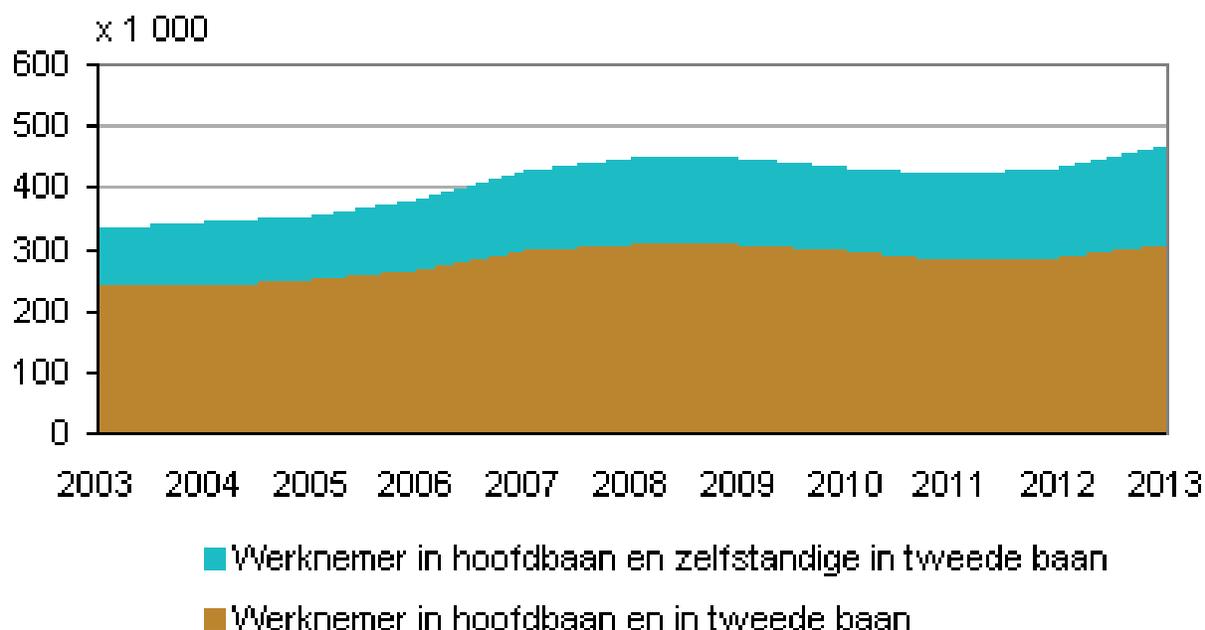
AUMENTA EL NÚMERO DE TRABAJADORES CON DOS PUESTOS DE TRABAJO³¹

Según la Oficina Central de Estadística, CBS, está aumentando mucho el número de trabajadores que ocupan dos puestos de trabajo.

En 2013, había 467.000 trabajadores con dos puestos de trabajo. Con ello, el porcentaje de este tipo de trabajadores aumenta hasta alcanzar el 7,6% del total de trabajadores. Aproximadamente dos de cada tres personas con dos puestos de trabajo los combina como empleado. Uno de cada catorce empleados ocupa dos puestos de trabajo.

³¹ Fuente; Oficina Central de Estadística, noviembre de 2014.

Cantidad de trabajadores con dos puestos de trabajo



Bron: CBS

Leyenda:

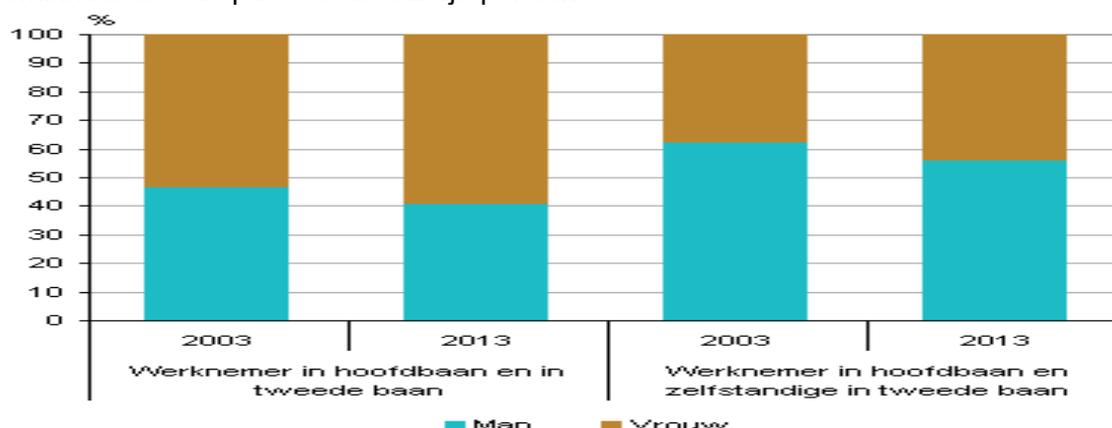
Werknemers in hoofdbaan en zelfstandige in tweede baan = Empleado en su trabajo principal y autónomo en un segundo trabajo.

Werknemers in hoofdbaan en in tweede baan = Empleado en su trabajo principal y en un segundo trabajo.

Fuente : CBS

El mayor aumento en la última década se produce entre personas que combinan un trabajo como empleado y el otro por cuenta propia. Aumenta en los sectores de información y comunicación, especialistas en prestación de servicios y en gestión pública y servicios administrativos y en todos en general. No obstante, entre aquellos que ocupan dos puestos de trabajo, el aumento mayor se produce en los sectores de hostelería, prestación de servicios comerciales y de alquiler y sanidad y bienestar.

Combinaciones de puestos de trabajo por sexos



Bron: CBS

Leyenda:

Werknemers in hoofdbaan en in tweede baan = Empleado en su trabajo principal y en un segundo trabajo.

Werknemers in hoofdbaan en zelfstandige in tweede baan = Empleado en su trabajo principal y autónomo en un segundo trabajo.

Man = Hombre

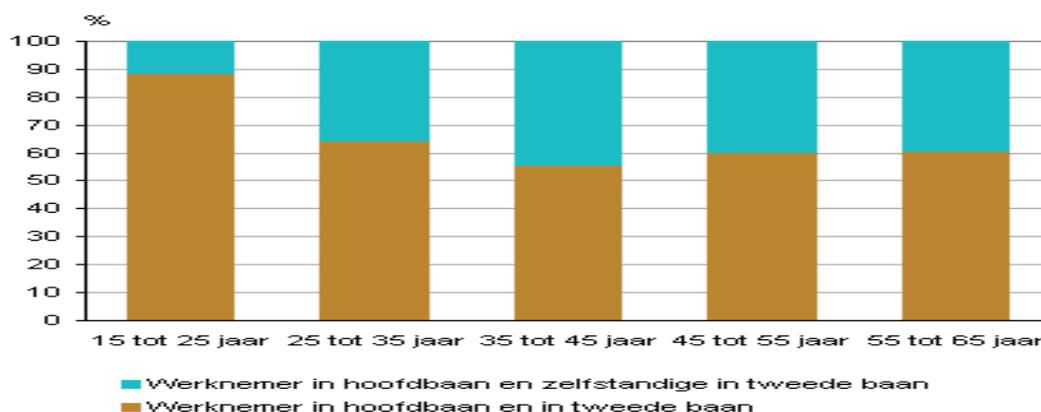
Vrouw = Mujer

Fuente : CBS

En los últimos diez años ha aumentado la proporción de mujeres con dos puestos de trabajo. Esto también se observa entre los hombres.

Con bastante frecuencia, los jóvenes combinan dos puestos de trabajo. Entre los jóvenes de 15 a 25 años que al menos trabajan doce horas por semana, más de un 13% ocupa dos puestos de trabajo. En los otros grupos de trabajo el porcentaje es mucho menor.

Combinaciones de puestos de trabajo por edad



Bron: CBS

Leyenda:

Werknemers in hoofdbaan en zelfstandige in tweede baan = Empleado en su trabajo principal y autónomo en un segundo trabajo.

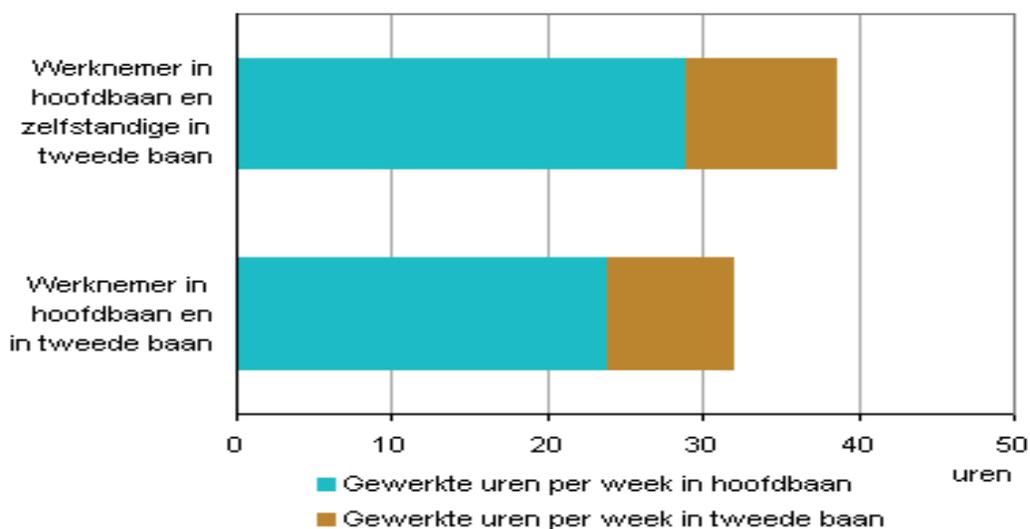
Werknemers in hoofdbaan en in tweede baan = Empleado en su trabajo principal y en un segundo trabajo.

Fuente : CBS

En 2013, los empleados con un puesto de trabajo trabajaron, en promedio, 33 horas por semana. Los empleados con un segundo trabajo por cuenta propia trabajaron

significativamente más, 39 horas por semana en promedio. Los trabajadores que trabajaron en dos puestos de trabajo como empleados trabajaron en promedio 32 horas por semana.

Número de horas trabajadas por puesto de trabajo (cuando hay combinaciones de trabajos), en 2013



Bron: CBS

Leyenda:

Werknemers in hoofdbaan en zelfstandige in tweede baan = Empleado en su trabajo principal y autónomo en un segundo trabajo.

Werknemers in hoofdbaan en in tweede baan = Empleado en su trabajo principal y en un segundo trabajo.

Gewerkte uren per week in hoofdbaan = Horas trabajadas en su trabajo principal

Gewerkte uren per week in hoofdbaan en in tweede baan = Horas trabajadas en su trabajo principal y en un segundo trabajo

Fuente : CBS

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS EMPLEO/DESEMPLEO

La **tasa de desempleo** para el trimestre julio-septiembre 2014 se situó en el 6%, el índice más bajo desde finales de 2008, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 1,96 millones de personas. Esto supone un descenso de 115.000 personas respecto del período abril-junio 2014, y un descenso de 589.000 en términos anuales.³²

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 20.400 desde el mes de septiembre de 2014 y en 373.100 desde el mismo período del año anterior, situándose en octubre de 2014 por debajo del millón de perceptores con 931.700.³³

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

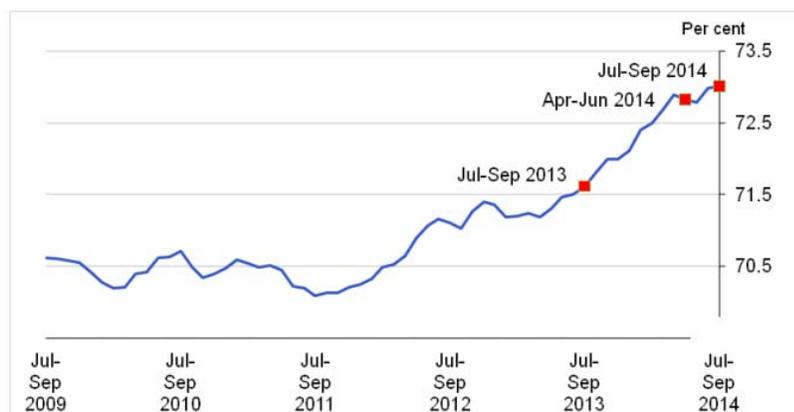
Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se situó en el 73% para el trimestre julio-septiembre 2014, dos décimas por encima de la tasa correspondiente al trimestre anterior. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 112.000 personas durante el trimestre, situándose en 30,79 millones de personas en activo.

³² 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.

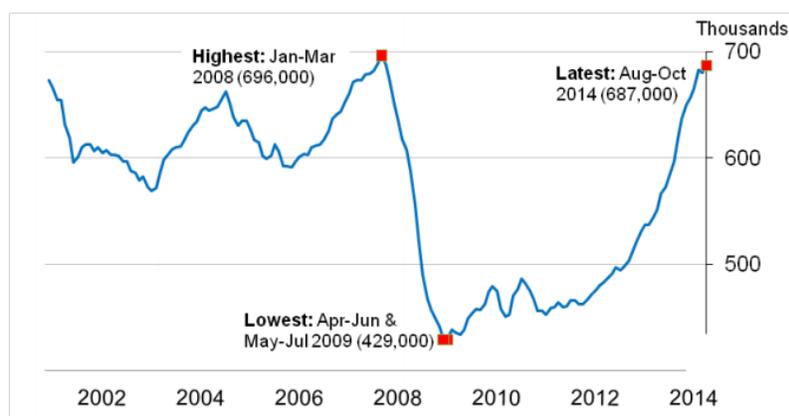
³³ La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas 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 agosto-octubre de 2014, estuvieron **vacantes** 687.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento de 22.000 vacantes respecto del trimestre mayo-julio 2014 y de 136.000 con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes desde 2002.



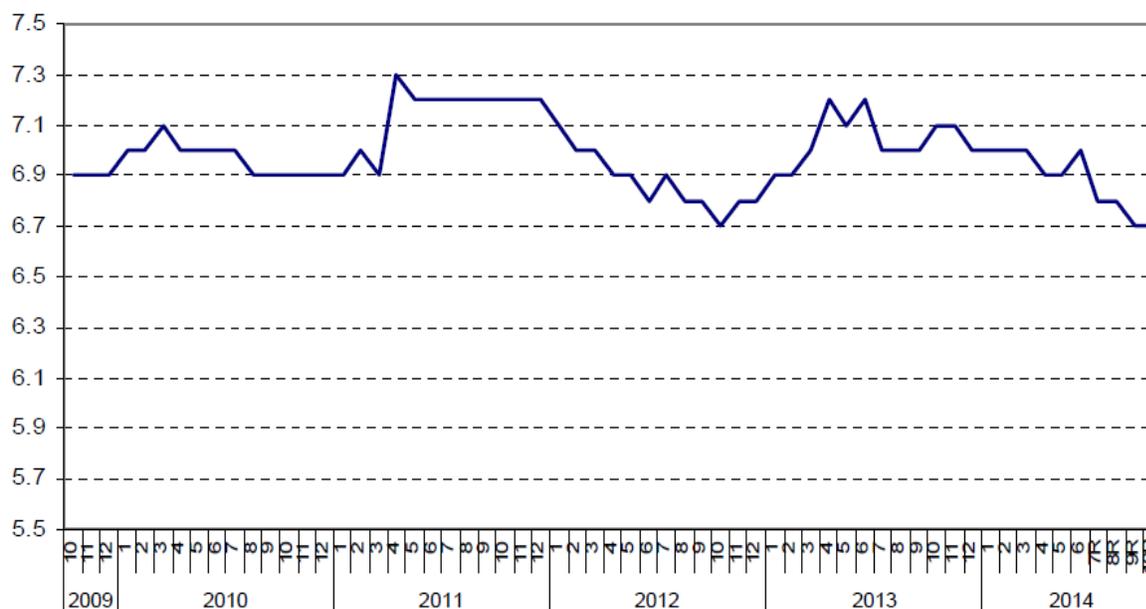
Fte: Vacancy Survey – Office for National Statistics

El informe completo de la *Office for National Statistics* puede consultarse siguiendo este enlace: http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_381416.pdf

RUMANÍA

DESEMPLEO EN OCTUBRE.-

En octubre 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 6,7%, 4 décimas menos que en octubre de 2013. En la siguiente tabla se ilustra la evolución de la tasa de desempleo, a partir de octubre 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 octubre de este año fue de 620.000 personas, en disminución tanto respecto al mes anterior (623.000) como respecto a octubre de 2013 (653.000).

Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,0 punto al de las mujeres (respectivamente 7,1% y 6,1%).

Tasa de desempleo por género

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

15-74 años	6,3	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,1	6,1	6,1	6,1	6,2	6,1	6,1
25-74 años	4,9	4,9	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9

Nota: Los datos de agosto, agosto y septiembre de 2014 son datos revisados; los de octubre son provisionales

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 5,4% en el mes de octubre de 2014 (5,7% para los hombres y 4,9% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 74,5% del número total de desempleados estimado en el mes de octubre de 2014.

MIGRACIONES

ALEMANIA

EL USO DE FONDOS EUROPEOS PARA EL FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN DE INMIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL

Respuesta del Gobierno Federal sobre una interpelación parlamentaria de varios diputados de La Izquierda sobre el uso de fondos europeos de fomento destinados a la integración de inmigrantes en el mercado laboral³⁴.

En el debate sobre la situación social de inmigrantes suele considerarse su participación en el mercado laboral la base principal para el éxito de su integración. Asimismo, en el primer informe provisional sobre mercado laboral y ocupación elaborado en el marco del Plan Nacional de Acción para la Implementación de la Estrategia Nacional de Integración se constataba ya en abril de 2013 que, en una sociedad donde la ocupación desempeña una función destacada, la integración en el mercado laboral es tarea crucial de la política de integración e inserción.

Del éxito de los esfuerzos dirigidos a este objetivo depende no solo la independencia económica de una persona, sino también su participación activa en la sociedad. Pese a una amplia gama de medidas de integración, la participación de personas de origen migratorio sigue siendo difícil. Desde hace muchos años, la cuota de desempleo de extranjeros es aproximadamente dos veces más elevada que la de los alemanes.

Durante el periodo de 2007 a 2013 del Fondo Social Europeo, los gestores alemanes de proyectos solicitaron únicamente 5.300 millones de euros de un fondo de 8.400 millones de euros previsto por la UE para el Estado Federal y sus länder, lo cual corresponde a una cuota de un 63%. No obstante, el promedio europeo de aprovechamiento de estos fondos asciende a solo el 55% (Bulgaria: 53%, Rumanía: 30%). En mayo de 2014 Alemania había solicitado el 71,58% de los fondos del FSE, frente a un promedio comunitario de un 62,6%. La planificación del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS) prevé que los programas del FSE se realicen con pleno agotamiento de los fondos adjudicados a Alemania para el periodo de 2007 a 2013, hasta el fin del plazo de implementación el 31 de diciembre de 2015.

Para el periodo de 2014 a 2020 Alemania tiene a su disposición fondos de 7.200 millones de euros. La dificultad en el proceso de solicitud de los fondos estriba en la complejidad de los procedimientos, así como en el requerimiento de prefinanciación completa de los programas por parte de los organismos gestores privados. Uno de los temas controvertidos es el estatus inseguro de solicitantes de asilo político y refugiados en cuanto a su derecho de formar parte del grupo a que se destinan los programas de política activa de mercado de trabajo aunque en los últimos años van reconociéndose la necesidad y el sentido de la integración temprana de refugiados en los mercados laborales.

³⁴ <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/021/1802127.pdf>

Fondos de fomento reservados por el FSE 2007 a 2013, suma total por Estado miembro

Estado	Fomento	Estado	Fomento
Austria	524 412 560	Italia	6 930 542 469
Bélgica	1 073 217 594	Letonia	583 103 717
Bulgaria	1 185 459 863	Lituania	1 028 306 727
Croacia	152 413 106	Luxemburgo	25 243 666
Chipre	119 769 154	Malta	112 000 000
Rep. Checa	3 787 795 992	Países Bajos	830 002 737
Dinamarca	254 788 619	Polonia	10 007 397 937
Estonia	391 517 329	Portugal	6 853 387 865
Finlandia	618 564 064	Rumanía	3 684 147 618
Francia	5 394 547 990	Eslovaquia	1 497 739 439
<i>Alemania</i>	9 380 654 763	Eslovenia	755 699 370
Grecia	4 363 800 403	<i>España</i>	8 053 022 222
Hungría	3 626 879 916	Suecia	691 551 158
Irlanda	375 362 370	Reino Unido	4 498 917 728
TOTAL	76 800 246 376		

La cuota de fondos del FSE que recae en la integración de personas de origen migratorio residentes en los Estados miembros se eleva a aproximadamente 1.200 millones de euros. El Gobierno federal declara que dentro el programa de fomento profesional destinado a superar las barreras lingüísticas previsto para personas de origen migratorio se puso a disposición de los interesados la suma de 311 millones de euros desde 2007. Hasta el 30 de abril, en dicho programa participaron 127.000 personas. Aparte, en el marco del programa del FSE y del Estado Federal “XENOS – Integración y Diversidad” para la integración de inmigrantes en el mercado laboral se subvencionaron 132 proyectos con un volumen financiero de 86 millones de euros, de los que 61 millones provinieron del FSE y 25 millones del presupuesto del Ministerio Federal de Trabajo. De esta forma, de 2008 a 2013 se beneficiaron 49.317 personas de origen migratorio de dicho programa.

Participantes / año

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013
participantes	100	9.370	13.131	13.073	7.128	6.515

En el marco del programa especial de XENOS “Programa del FSE y del Estado Federal para el apoyo laboral de personas con derecho de residencia y refugiados con acceso al mercado de trabajo” se aplicaron dos fases de subvención con un volumen financiero de 87,9 millones de euros (54,4 millones de euros fueron recursos del FSE, 34,5 millones recursos del presupuesto del Ministerio Federal de Trabajo). De 2008 a finales de 2013 se beneficiaron en total 36.672 personas de origen migratorio.

Participantes / año

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013
participantes	1.913	9.263	6.893	7.933	2.563	4.307

Además, en el periodo de fomento de 2007 a 2013, el Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud lanzó cuatro programas para el fomento de la integración escolar, profesional y social de jóvenes marginados o desaventajados. A tal propósito se transfirieron en total 297 millones de euros.

Participantes (cifras aproximadas) / año

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013
participantes	6.000	40.000	45.000	48.000	14.000	14.000

Uno de los grupos de inmigrantes a quienes va dirigido este programa son los grupos étnicos sinti y roman procedentes de Rumanía y Bulgaria. No obstante, en la realización de proyectos y en el procedimiento de adjudicación de fondos y recursos se evita cualquier direccionamiento concreto a estas personas como grupo peculiar, con el fin de evitar una estigmatización que, a su vez, contrarrestaría su integración. En cualquier caso, para el periodo de fomento de 2014 a 2020 con fondos del FSE se planea que se financien medidas de integración de inmigrantes procedentes de otros Estados comunitarios para mejorar su integración laboral y/o su cualificación profesional. En el periodo de fomento de 2007 a 2013 se fomentaron tres proyectos que beneficiaron también a sinti y romaníes.

INFORME DEL GOBIERNO SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS EXTRANJEROS EN ALEMANIA

Datos generales del informe

En el décimo informe bienal del Gobierno Federal³⁵ sobre la situación de los extranjeros y personas de origen migratorio en Alemania (la mitad de ellas de nacionalidad alemana) entregado al Parlamento Federal se describe la evolución integrativa y legal observada en el periodo de junio de 2012 a mayo de 2014.

En 2012 vivían en Alemania aproximadamente 81,9 millones de personas, de ellas casi 7,4 millones de nacionalidad extranjera y 16,3 millones de origen migratorio, lo que representa una de cada cinco personas residentes en Alemania. Dos tercios de las personas de origen migratorio han inmigrado y un tercio ha nacido en Alemania. A lo largo de los tres últimos años el superávit migratorio de Alemania ha ido creciendo. En 2012 el excedente de inmigrantes se elevó a 368.945 personas. En 2013 la cifra neta de inmigración ascendió aproximadamente a 437.300 personas, registrándose el superávit más alto desde 1995. En 2005 unos 4,7 millones de personas de origen migratorio nacieron en Alemania. En 2012 nacieron en Alemania 5,4 millones de personas de origen migratorio.

³⁵ <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/030/1803015.pdf>

Población según estatus de inmigración

Estatus	2005		2010		2011		2012	
	in 1.000	%						
Total población	82.465		81.715		81.754		81.913	
Personas sin trasfondo migratorio	67.132	81,4	65.970	80,7	65.792	80,5	65.570	80,0
Personas con trasfondo migratorio	15.057	18,3	15.746	19,3	15.962	19,5	16.343	20,0
Personas con propia experiencia de inmigración	10.399	12,6	10.590	13,0	10.690	13,1	10.918	13,3
Personas sin propia experiencia de inmigración	4.658	5,6	5.155	6,3	5.273	6,4	5.425	6,6

Fuente: Oficina Federal de Estadísticas, microcenso

Las personas de origen turco representan el 18,3% de las personas de origen migratorio, siendo el grupo más amplio seguido por las personas de origen polaco, que representan el 9,4%. La mayor parte de personas de origen migratorio sigue viviendo en los antiguos estados federados. Por lo que respecta a la duración de residencia, la gran mayoría de las personas con propia experiencia de inmigración (81,3%) reside en Alemania desde hace más de nueve años. El 50,1% de las personas de origen migratorio reside en Alemania desde hace 20 años, y el 14% incluso desde hace más de 40.

Por término medio, la población de origen migratorio residente en Alemania es más joven que la población autóctona. El promedio de edad de las personas de origen migratorio se eleva a 35,5 años, mientras que el promedio de edad de la población alemana asciende a 46,4 años. Según el microcenso de 2012, para las personas de origen migratorio el riesgo de pobreza es dos veces más elevado (26,8%) que para las que no tienen origen migratorio (12,3%). Según la definición, en Alemania se considera en riesgo de pobreza toda persona que dispone de menos del 60% del ingreso medio.

El nivel de educación casi no influye en la cuota de riesgo de pobreza ya que, en el caso de las personas de origen migratorio, la cuota es igual de elevada aunque dispongan de un título de enseñanza media que les permita acceder a la educación superior, elevándose al 20,1%, para personas con posesión del mismo título escolar pero sin origen migratorio cuando este riesgo afecta solo al 8,9%. Además, en el caso de las personas de origen migratorio tampoco se ven grandes diferencias relacionadas con la edad.

El factor del idioma

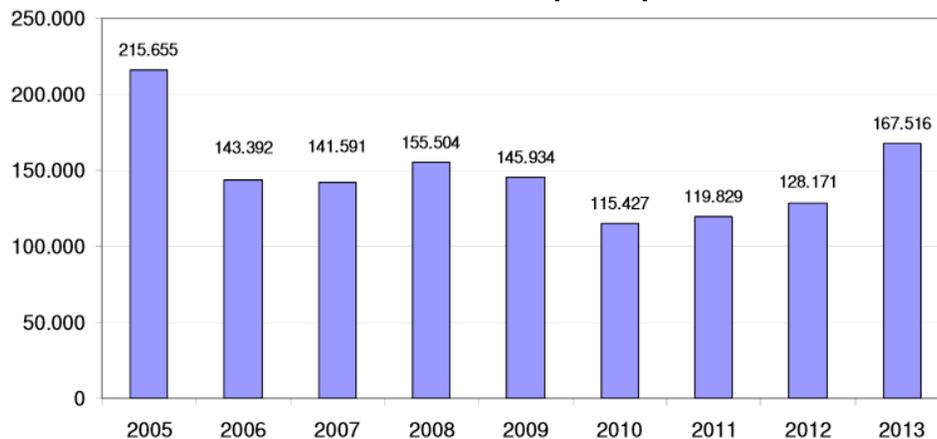
El dominio del alemán hablado y escrito es una de las condiciones más relevantes para la participación social así como para poder contar con buenas oportunidades en la educación y el trabajo, de ahí que la integración de las personas de origen migratorio dependa estrechamente de sus avances en el dominio del idioma alemán. El fomento de los conocimientos de alemán desempeña un papel destacado tanto en las guarderías como en las escuelas. No obstante, no siempre se consigue garantizar un proceso educativo de alta calidad, en particular en hijos de familias en las que se sigue hablando el idioma de origen. Asimismo, conviene mejorar la cualificación de los pedagogos y profesores y aumentar la eficacia de las medidas de fomento.

Estos términos conviene mencionar el programa quinquenal de investigación y desarrollo “Educación mediante Idioma y Letra” implantado por el Estado Federal y los länder, que tiene el objetivo de analizar la eficacia de los programas de fomento y diagnóstico lingüísticos y mejorar la cualificación de educadores y profesores.

Además, con el programa “Oportunidades tempranas”, prolongado hasta 2017, del Ministerio Federal de Familia, Mayores, Mujer y Juventud ha procedido a ampliar la educación lingüística en las guarderías.

Desde el 2005 el Gobierno Federal financia cursos de integración que se realizan en cooperación con centros enseñanza y la Oficina Federal de Migración y Refugiados. Los cursos de integración consisten en un curso de idioma y otro de orientación. El curso general de integración tiene un volumen de 660 horas que pueden ser extendidas a 960. En 2013 se firmaron 167.516 certificados de participación, lo cual supone la cifra más alta desde 2005 (2012: 128.171 certificados), si bien el incremento registrado del 30,7% se debe al aumento de la cifra de inmigrantes de otros Estados comunitarios y, en menor medida, a la llegada de refugiados de Siria.

Evolución de la cifra de certificados de participación en cursos de integración



Participantes según nacionalidades

Rango	2012		2013
	Total	Rango	Total
1 Polonia	7.686	2	12.531
2 Turquía	11.064	1	9.312
3 Rumania	4.283	4	7.641
4 Bulgaria	3.292	6	5.705
5 Siria	2.335	12	5.251
6 Grecia	3.034	7	5.083
7 España	2.547	9	4.970
8 Italia	2.345	11	4.565
9 Alemania	5.031	3	4.496
10 Federación Rusa	3.568	5	3.336
Otras ciudadanía	47.858		53.547
Total	93.043		116.437
Repatriados alemanes tardíos	977		917
Total	94.020		117.354

Fuente: Oficina Federal de Migraciones y Refugiados

III. Integración a través de enseñanza y cualificación

En Alemania, por término medio 36 de cada 100 menores de tres a cinco años tienen origen migratorio. El acceso temprano a la enseñanza mejora considerablemente sus perspectivas profesionales. Sin embargo, la cuota de atención a menores hijos de inmigrantes con edades de tres a seis años asciende solo al 17,1%, mientras que de los niños alemanes de ese grupo de edad el 34,6% visita una guardería u otra institución parecida.

Cuotas de atención a niños menores de tres años con y sin origen migratorio, en guarderías y otros centros fomentados con fondos públicos, por estados federados (01-03-2013)

Estado federado	Cuota de atención a menores en %	
	Con trasfondo migratorio, menores de tres años	Sin trasfondo migratorio, menores de tres menores
Baden Wurtemberg	17	30
Baviera	16	29
Hamburgo	26	47
Hesse	17	31
Baja Sajonia	13	29
Renania del Norte Westfalia	14	23
Renania Palatinado	20	32
Schleswig Holstein	16	29
Total Alemania	17	35
Antigua RFA, sin Berlín	16	28
Nuevos estados federados, con Berlín	25	55

Fuente: Oficina Federal de Estadística

Según el microcenso de 2012, uno de cada tres menores de 15 años tiene origen migratorio. De 2010 a 2012 la cuota creció del 31,9% al 33,1%. Aunque los alumnos con origen migratorio van mejorando sus resultados escolares, siguen observándose claras diferencias entre ellos y sus coetáneos alemanes. En 2012 el 11,6% de los alumnos inmigrantes abandonó la escuela sin título regular siendo esta cuota dos veces más elevada que la de alumnos alemanes (5,4%). El 44,3% de los alemanes terminaron la escuela con un título que los habilitó para matricularse en la universidad, frente al 16,2% de los extranjeros. Entre las razones cuenta también la falta de conocimientos sobre el sistema educativo alemán por parte de los padres.

Asimismo, la participación de los jóvenes de origen migratorio en el mercado de puestos de aprendizaje y formación profesional es más débil que la de los alemanes. El 30,5% de los jóvenes se queda sin título profesional (frente al 10,9%). A principios de 2013 el 44% de los jóvenes alemanes empezaron con éxito una formación profesional, frente al 29% de los jóvenes de origen migratorio. Una de las razones se atribuye también a los prejuicios a los que se han de enfrentar los jóvenes de origen migratorio. Un análisis ha revelado que jóvenes con apellidos turcos o árabes o similares son discriminados en la primera fase de solicitud de puestos de formación profesional.

Desde 2008 la cifra de estudiantes universitarios de nacionalidad extranjera va creciendo. En 2012 en este grupo recayó el 11,5% del total de estudiantes universitarios, predominando los estudiantes que han venido del extranjero (8,2%) frente a los estudiantes de nacionalidad extranjera que han adquirido su derecho al acceso universitario dentro de Alemania.

La integración en el mercado de trabajo

La evolución del mercado laboral en los últimos años estaba caracterizada por un incremento continuo de la ocupación, así como por un aumento de la ocupación debida al incremento de las cifras de inmigración, con la que se logró compensar el retroceso de la población activa debido a la evolución demográfica. De 2008 a 2013 la inmigración neta creció continuamente, ascendiendo a 437.000 en 2013.

A medio y largo plazo, en particular a partir de 2020, se pronostica un retroceso rápido y muy fuerte de la cifra de la población activa. De esta forma, los esfuerzos se dirigirán a desarrollar de forma todavía más eficaz el potencial laboral de la población activa residente en Alemania, además de intensificar progresivamente la inmigración de especialistas extranjeros. En los pasados años la cuota de empleo de personas de origen migratorio creció, elevándose en 2013 al 77,1%. No obstante, la cuota de desempleo de extranjeros sigue siendo dos veces más elevada que la de los alemanes (14,4% frente al 6,2% en el promedio de 2013).

En comparación con las personas sin trasfondo migratorio, las personas de origen migratorio se distinguen por lo que respecta al reparto de la jornada laboral, al tipo de empleo y al estatus profesional. En estos parámetros, las personas de origen migratorio no alcanzan el nivel de la población autóctona. La mejor protección contra el desempleo son buenos resultados escolares y una cualificación profesional; las personas de origen migratorio muy a menudo carecen de una o ambas disposiciones. De ahí que en primer lugar se trate de recuperar estos déficits con el fin de mejorar sus oportunidades en el mercado laboral.

Ocupados de 15 a 64 años, según trasfondo migratorio y cualificación profesional (2012)

Estatus de migración	Sin cualificación profesional		Con formación profesional o aprendizaje		Con cualificación de maestro o técnico		Con estudios superiores		Total miles
	miles	%	miles	%	miles	%	miles	%	
Total población	4.525	12,2	21.135	57,1	4.146	11,2	7.202	19,5	37.010
Personas sin trasfondo migratorio	2.434	8,0	18.154	59,8	3.699	12,2	6.061	20,0	30.348
Personas con trasfondo migratorio	2.091	31,4	2.982	44,8	448	6,7	1.141	17,1	6.662
De ellas: alemanes	749	23,4	1.686	52,6	255	8,0	516	16,1	3.204
De ellas: extranjeros	1.343	38,8	1.296	37,5	193	5,6	626	18,1	3.457
Con propia experiencia de inmigración	1.868	32,2	2.485	42,9	387	6,7	1.054	18,2	5.795
alemanes	666	23,4	1.488	52,2	227	8,0	470	16,5	2.851
extranjeros	1.203	40,9	997	33,9	161	5,5	584	19,8	2.944
Sin propia experiencia de inmigración	223	25,7	497	57,3	60	6,9	87	10,0	867
alemanes	83	23,4	197	55,6	28	7,9	45	12,7	354
extranjeros	140	27,3	299	58,3	32	6,2	42	8,2	513

DINAMARCA

UN MAYOR NÚMERO DE INMIGRANTES ALTAMENTE CUALIFICADOS OPTA POR QUEDARSE EN DINAMARCA^{36 37}

La situación de las empresas danesas ha mejorado tras años con dificultades para mantener al personal extranjero altamente cualificado.

Según un estudio “Expatriate Study 2014” basado en entrevistas a unos 1.700 trabajadores extranjeros en Dinamarca, un 46% de ellos admite que prolongará su estancia aquí por más tiempo de lo previsto y un 86% se muestra satisfecho o muy satisfecho con su vida en Dinamarca. Esto supone un avance con respecto a un estudio similar llevado a cabo en 2010. Entre otras cosas, los extranjeros subrayan que las autoridades danesas han mejorado su comunicación en inglés.

La Sra. Tine Howitz, directora de la Federación de Talentos *Global Talent*, que comprende a 19 de las mayores empresas del país, ha manifestado que el establecimiento de un mayor número de escuelas internacionales y la oferta de los servicios públicos en inglés han sido de gran importancia para motivar la estancia de los trabajadores inmigrantes en Dinamarca. Sin embargo, según la citada ejecutiva, aún no se ha llegado a la meta, ya que hay alguna información sobre aspectos de la vida cotidiana que sólo se encuentra en el idioma danés, como por ejemplo el sistema de firma digital *NEMID* para realizar cualquier gestión con el sector público. A pesar de ello se ha avanzado notablemente en todos los aspectos porque los políticos han descubierto la importancia de la mano de obra extranjera para Dinamarca.

Desde el año 2010, *Talent* ha trabajado para facilitar a las empresas danesas la mano de obra extranjera altamente cualificada y, según los ejecutivos daneses, todo parece indicar que la demanda de trabajadores con cualificaciones especiales en determinados sectores se incrementará en los próximos años. La empresa farmacéutica Novo Nordisk ha anunciado hace unos meses que necesitará unos 6.000 nuevos contratados antes de 2022 y, como consecuencia de ello, prevé la escasez de médicos e investigadores.

Ahora el reto es conseguir que los expertos elijan Dinamarca para trabajar, por lo que la citada Federación celebrará una cumbre global de talentos cada dos años en Copenhague; se trata de algo similar a las cumbres económicas de Davos. La Sra. Tine Howitz ha resaltado Estocolmo y Madrid como ciudades preferidas por los expertos para trabajar. Por ello, es importante aprovechar que Dinamarca es pionera en el marco de la industria farmacéutica, ya que para el personal especializado e investigadores el contenido del empleo es esencial y, en este sentido, el país tiene capacidad para atraer a un mayor número de expertos extranjeros, añade la ejecutiva de la citada Federación.

Uno de los argumentos que se utiliza con frecuencia en el debate sobre las barreras de Dinamarca para atraer al personal altamente cualificado es el porcentaje de los impuestos. No obstante, cabe señalar que de los 1.700 de los extranjeros participantes en el estudio, un 63 por 100 se muestra satisfecho con los servicios públicos que obtienen a cambio de

³⁶ Artículo publicado en el diario danés Berlingske

³⁷ **Fuentes:** Texto del proyecto de ley de la Página Web del Gobierno danés y artículo del diario Berlingske Tidende.

los impuestos que pagan. Sólo el 13 por 100 está descontento, a pesar de que una gran mayoría de los entrevistados pagan la tasa normal de impuestos; sólo el 20 por 100 de los entrevistados pagan la tasa reducida de impuestos del 26% especial para investigadores por un período máximo de 5 años, siempre y cuando sus rentas superen los 60.000 coronas mensuales (aprox. 8.000€/mes).

La cultura laboral danesa

A pesar de que Dinamarca sigue luchando para posicionarse entre los mejores expertos e investigadores, el estudio revela los factores que pueden utilizar las empresas para influenciar la elección del colectivo, destacando los siguientes:

- La posibilidad de ofrecer puestos interesantes, por ejemplo en el sector farmacéutico en el que Dinamarca está desarrollando una especie de “Silicon Valley”.
- la cultura laboral de Dinamarca. Un 40% de los entrevistados en el citado estudio ha manifestado que optaron por Dinamarca debido a las favorables posibilidades para la conciliación laboral y familiar. Alrededor de la mitad ha optado por trasladarse a este país porque le han ofrecido un puesto especial que no conseguirían en ningún otro lugar.

Copenhague ha creado una serie de redes y servicios para el personal extranjero altamente cualificado. Por ejemplo, el establecimiento de la *International House*, que centraliza la ayuda a los extranjeros en los temas de logística, como son la solicitud del permiso de trabajo, el empadronamiento, la búsqueda de una vivienda, la formalización de la gestión fiscal, etc. En la ciudad de Aarhus, donde está la sede de la empresa eólica Vestas, también se focalizan las iniciativas en esta materia. La Red International Community ha puesto en marcha un programa de mentores para integrar en la vida social a los trabajadores extranjeros, ya que ésta es una de las carencias que causan el abandono del país de muchos extranjeros.

El estudio ha sido financiado por varios ministerios y municipios daneses.

Datos del estudio sobre trabajadores extranjeros altamente cualificados:

El estudio se basó en información obtenida de 1.700 trabajadores inmigrantes en Dinamarca y muestra los siguientes resultados:

- Un 60% de los trabajadores altamente cualificados encuestados residen en la capital y cercanías, mientras que un 15% se alojan en el centro de la Península de Jutlandia y su ocupación está distribuida equitativamente entre el sector público y el privado.
- Un 89% está de acuerdo en que las autoridades danesas tienen un buen nivel de comunicación en inglés.
- Un 78% se muestran contentos con la cultura laboral de Dinamarca.
- Un 64% opina que existen buenas posibilidades de conocer a daneses y un 92% tiene buenas posibilidades de relacionarse con otros extranjeros.
- Un 36% opina que les resulta difícil conocer a otros daneses.

EE.UU.

LOS ESTADOUNIDENSES EN ESPAÑA

Fuentes estadísticas

Para cuantificar la población actual de ciudadanos estadounidenses en España se dispone de diversas fuentes, cada una con sus ventajas y limitaciones.

1) La primera es el **Censo de Población 2011**, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Las cifras de población del Censo 2011 tienen como fecha de referencia el 1 de noviembre de 2011 y se han obtenido a partir de los datos recogidos en los censos de Población y Viviendas contrastados con el resto de los datos demográficos disponibles en el INE. Las cifras de población del Censo 2011 se consideran como las más precisas que se pueden obtener con la información recogida. La ventaja de esta fuente de datos es que permite realizar una explotación estadística de las principales características sociodemográficas de la población extranjera. Por el contrario, su principal limitación es su periodicidad decenal, que sólo permite un análisis muy espaciado en el tiempo. Sin embargo, su consideración es puramente estadística, es decir, no son cifras oficiales de población.

2) La segunda fuente estadística para cuantificar el número de estadounidenses en España es la constituida por los **padrones municipales**. Los padrones recogen las cifras oficiales de población, cifras que se publican anualmente referidas al 1 de enero.

El Padrón municipal es el registro administrativo donde constan los vecinos del municipio. Su formación, mantenimiento, revisión y custodia corresponde a los respectivos ayuntamientos y de su actualización se obtiene la Revisión del Padrón municipal con referencia al 1 de enero de cada año, que es aprobada por el Gobierno mediante Real Decreto, a propuesta del INE, tras el informe favorable del Consejo de Empadronamiento. La última información publicada de los estadounidenses en España a partir de la explotación estadística del Padrón es la correspondiente al 1 de enero de 2013. Su principal limitación, con respecto a los datos censales, se refiere a la reducida cantidad de información complementaria proporcionada que, en el caso de extranjeros, básicamente se limita al sexo y la edad, además del lugar de residencia.

3) Otra fuente estadística que proporciona información sobre el número de estadounidenses en España es el **Registro Central de Extranjeros**, dependiente de la Dirección General de la Policía del Ministerio del Interior. En ese Registro constan los extranjeros residentes con permiso o tarjeta de residencia en vigor. Los datos se refieren a las tarjetas o permisos vigentes a 31 de diciembre de cada año. Conforme a la legislación española, se considera residente extranjero al que cuenta con un título que le habilita para residir en España. Existen dos regímenes de residencia de los extranjeros en España:

- **Régimen Comunitario:** en el que se incluyen los extranjeros nacionales de países de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, así como a sus familiares y a los familiares de españoles a los que les es de aplicación el Régimen Comunitario y son documentados con una tarjeta de residencia.

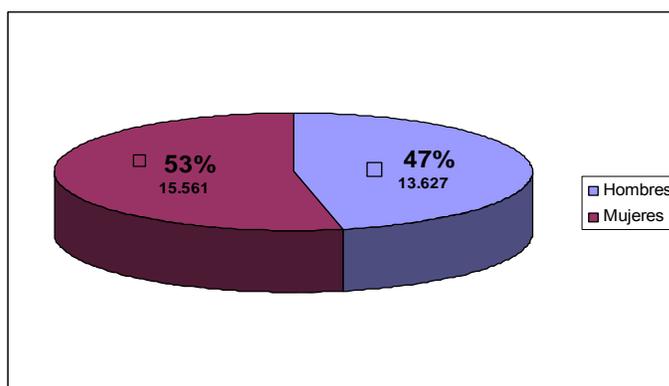
- **Régimen General:** en el que se incluyen el resto de ciudadanos extranjeros, y que deben obtener el correspondiente permiso de residencia, que puede ser temporal o permanente.

Puede haber ciudadanos estadounidenses residiendo en España en virtud de uno de esos dos regímenes.

Estadounidenses residentes en españa. Padrón y cifras de población.

2.1. Padrón y Cifras de Población.

De acuerdo con los datos provisionales³⁸ de la Estadística del Padrón Continuo, a 1 de enero de 2014 hay **29.188 ciudadanos estadounidenses empadronados en España**. De ellos, 13.627 son hombres y 15.661 mujeres, lo que supone un 47% y un 53%, respectivamente.



En cuanto al **lugar de residencia**, más del 80% de los ciudadanos estadounidenses residen en las siguientes Comunidades Autónomas de Madrid, Cataluña, Andalucía, Comunitat Valenciana e Illes Balears.

CCAA	Ciudadanos EE.UU.
MADRID	9.577
CATALUÑA	5.993
ANDALUCÍA	4.689
COMUNITAT VALENCIANA	2.039
ILLES BALEARS	1.005
GALICIA	974
PAÍS VASCO	837
CANARIAS	822
CASTILLA Y LEÓN	682
CASTILLA-LA MANCHA	483
ASTURIAS	434
ARAGÓN	420
MURCIA	330

³⁸ El último dato definitivo corresponde a 1 de enero de 2013 y recoge 28.743 nacionales estadounidenses inscritos en el Padrón, 445 personas menos que el dato provisional de 1 de enero de 2014.

NAVARRA	311
CANTABRIA	294
EXTREMADURA	194
LA RIOJA	77
Melilla	18
Ceuta	9

Si acudimos al segundo tipo de cifras que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE), esto es, las Cifras de Población, encontramos que a 1 de enero de 2.014 el número de personas nacionales de los Estados Unidos en España es de 28.985. De ellos, 13.792 son hombres y 15.193 mujeres, lo que supone un 47% y un 53%, respectivamente. La diferencia con la información de la Estadística del Padrón Continuo es, por tanto, mínima (203 personas).

Finalmente, por lo que se refiere a la **edad**, las estadísticas del Padrón Continuo señalan que la media de edad de los estadounidenses que residen en España es ligeramente superior a los 39 años, por debajo de la media general del país (42,15 años) y por encima de la edad media de los extranjeros en España (34,89).

Estadística del Padrón Continuo. Datos provisionales a 1 de enero de 2014.

	Personas	Edad Media
TOTAL	46.725.164	42,15
Españoles	41.724.906	43,02
Extranjeros	5.000.258	34,89
Estadounidenses	29.188	39,06

2.2. Registro Central de Extranjeros.

A 31 de diciembre de 2013, había 20.233 ciudadanos norteamericanos con certificado de registro o tarjeta de residencia en España. Esa comunidad de estadounidenses se reparte entre el Régimen Comunitario y el General casi a partes iguales.

Estadounidenses con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor según régimen de residencia. Porcentajes. 31-12-2013

Total	Régimen Comunitario	Régimen General
20.233	10.015	10.218
100%	49,50%	50,50%

La diferencia existente entre el número ciudadanos estadounidenses que figuran en las Cifras de Padrón y/o en la Estadística del Padrón Continuo en relación con la cifra que consta en el Registro Central de Extranjeros, se debe a que éste es un registro administrativo en el que solamente figuran aquellos estadounidenses que residen con permiso o tarjeta de residencia en vigor. Por tanto, no están contabilizados los ciudadanos estadounidenses que residen en España en virtud de una autorización de estancia por estudios (que a 31 de diciembre de 2013 eran 4.685 según los datos del Registro Central de Extranjeros); así como los estadounidenses que residen en España de manera

“irregular” (entre ellos, estarían los que se encuentran en situación de estancia, aquellos con doble nacionalidad, los que tienen caducada su documentación de residencia y la están renovando, y los que residen sin tarjeta de residencia).

2.3. La dimensión de la comunidad estadounidense y su evolución en los últimos años

De acuerdo con los datos del Registro Central de Extranjeros, a 31 de diciembre de 2013 había un total de **4.943.627 extranjeros** residentes en España. De ellos, **2.691.177 correspondían a Régimen Comunitario** (ciudadanos de la UE y sus familiares), es decir, el 54,44% del total y **2.252.450 a Régimen General**, el 45,56%³⁹.

Siguiendo esos mismos datos, las comunidades de extranjeros más numerosas en España son las correspondientes a Rumanía, Marruecos, Reino Unido, Ecuador e Italia. Los nacionales de los Estados Unidos se encuentran en el trigésimo sexto lugar entre las nacionalidades presentes en España, siendo la decimotercera entre las nacionalidades del continente americano. Representan el 0,41 % del total de extranjeros residentes en España.

Ranking	Nacionalidad	Total	Reg. Comunitario	Reg. General
	Extranjeros			
		4.943.627	2.691.177	2.252.450
1	Rumanía	928.217	928.217	-
2	Marruecos	785.180	34.738	750.442
3	Reino Unido	265.531	265.531	-
4	Ecuador	223.570	21.759	201.811
5	Italia	205.034	205.034	-
6	China	184.196	3.352	180.844
7	Bulgaria	180.117	180.117	-
8	Colombia	162.374	40.157	122.217
9	Alemania	143.289	143.289	-
10	Portugal	140.344	140.344	-
11	Bolivia	131.312	9.545	121.767
12	Francia	116.610	116.610	-
13	Polonia	88.599	88.599	-
14	Perú	85.735	15.407	70.328
15	Ucrania	80.355	5.642	74.713
16	República Dominicana	71.782	31.542	40.240
17	Pakistán	70.060	2.964	67.096
18	Argentina	68.596	26.195	42.401
19	Argelia	58.329	4.390	53.939
20	Brasil	56.937	28.410	28.527
21	Senegal	53.704	4.175	49.529
22	Paraguay	48.964	8.455	40.509
23	Países Bajos	47.169	47.169	-
24	Rusia	43.694	12.412	31.282
25	Cuba	42.268	23.724	18.544
26	Nigeria	34.309	6.341	27.968

³⁹ Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, a partir de los datos del Registro Central de Extranjeros.

27	Venezuela	33.418	16.403	17.015
28	India	33.022	1.977	31.045
29	Filipinas	29.952	3.014	26.938
30	Bélgica	28.731	28.731	-
31	Uruguay	25.396	8.346	17.050
32	Chile	23.778	6.176	17.602
33	Lituania	23.338	23.338	-
34	Suecia	23.212	23.212	-
35	Mali	21.811	325	21.486
36	Estados Unidos	20.233	10.015	10.218

Analizando los datos del Registro Central de Extranjeros, vemos que el número de estadounidenses con certificado de registro o tarjeta de residencia ha pasado de 14.777 a 20.333, desde el año 2003 al año 2013, lo que supone un incremento de un 37%. En ese mismo periodo, los ciudadanos extranjeros que residen en España siendo titulares de un certificado de registro o tarjeta de residencia, han pasado de 1.647.011 a 4.943.627, lo que supone un incremento de un 200%. Contrastando ambas cifras, podemos concluir que el incremento de la comunidad estadounidense residente en España ha crecido menos en relación con la comunidad extranjera, además, los estadounidenses han perdido representatividad, pasando de un 0,90%, en el año 2003 a un 0,41%, en el año 2013.

Evolución de estadounidenses con certificado de registro o tarjeta de residencia en relación con el total de extranjeros. 2003–2013

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total extranj.	1.647.011	1.977.291	2.738.932	3.021.808	3.979.014	4.473.499	4.791.232	4.926.608	4.891.738	4.971.070	4.943.627
Estadounid.	14.777	15.517	15.500	16.447	17.493	18.226	18.478	18.247	19.055	19.648	20.233
%	0,90	0,78	0,57	0,54	0,44	0,41	0,39	0,37	0,39	0,40	0,41

Nacionalidad. Concesiones de nacionalidad por residencia.

En este apartado se contienen datos de aquellos ciudadanos de los Estados Unidos que adquieren la nacionalidad española por residencia en España. Se han utilizado las estadísticas elaboradas por el Observatorio Permanente de la Inmigración, que a su vez ha utilizado datos referidos a 2013 de la Dirección General de los Registros y del Notariado del Ministerio de Justicia.

La nacionalidad se puede definir como el vínculo jurídico que une a la persona con el Estado y del cual derivan una serie de derechos y obligaciones. El Código Civil (arts. 17 a 26) establece quiénes son españoles de origen y quiénes pueden adquirir la nacionalidad española. Además de los niños nacidos de padre o madre españoles, son españoles de origen los nacidos en España de padres extranjeros o de filiación desconocida en los casos establecidos en el artículo 17 del Código Civil. La adquisición de la nacionalidad española puede realizarse por posesión de estado (art. 18 cc), por adopción (art. 19 cc), por opción (art. 20 cc), por carta de naturaleza (art. 21 cc) o por residencia (art. 22 cc.).

Aquí se recogen únicamente los supuestos de adquisición de nacionalidad por residencia en España, tratándose de la vía más común para los extranjeros. Para la adquisición de la nacionalidad por esta vía es necesario haber residido en España de forma legal, continuada e inmediatamente anterior a la petición durante un plazo de diez, cinco, dos o un año según los casos.

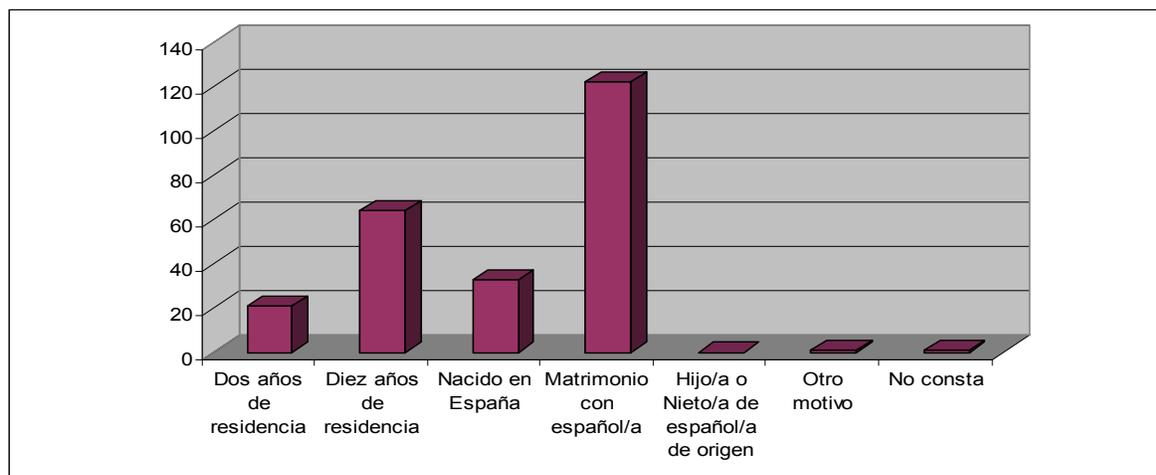
Para la correcta visualización de esos datos se han confeccionado las siguientes tablas.

Evolución de las concesiones de nacionalidad española por residencia según sexo. 2003-2013

	AÑO									
	2003	2004	2005	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ambos sexos	99	113	88	111	133	73	78	95	102	242
Hombres	48	55	44	50	68	37	38	46	45	111
Mujeres	51	58	44	61	65	36	39	49	57	131

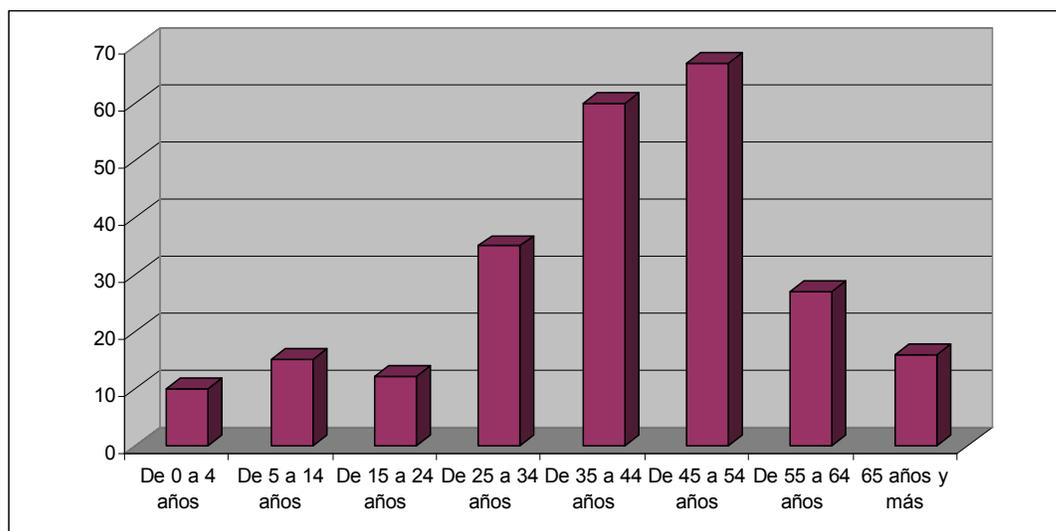
Concesiones de nacionalidad española por residencia según motivo de la concesión. 2013.

Total	Dos años de residencia	Diez años de residencia	Nacido en España	Matrimonio con español/a	Hijo/a o Nieto/a de español/a de origen	Otro motivo	No consta
242	21	64	33	122	0	1	1



Concesiones de nacionalidad española por residencia según edad en el momento de concesión. 2013.

Total	De 0 a 4 años	De 5 a 14 años	De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	65 años y más
242	10	15	12	35	60	67	27	16



4. Visados (expedidos en oficinas consulares)

En este apartado se hace referencia al número y características de los visados expedidos por las Oficinas consulares y Embajadas de España en el exterior a los ciudadanos nacionales de los Estados Unidos. En su elaboración se ha partido de la estadística realizada por el Observatorio Permanente de la Inmigración, acudiendo a la información contenida en la base de datos creada y mantenida por el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (Dirección General de Asuntos Consulares y Migratorios), que registra todos los trámites relativos a la solicitud, expedición y denegación de visados. Los últimos datos publicados hacen referencia al año 2013.

El visado se expide en la Misión Diplomática u Oficina Consular española correspondiente, bien a la nacionalidad del solicitante o bien a su residencia legal, a su elección. Los visados expedidos durante un año pueden haber sido solicitados el año anterior. La expedición del visado habilita al extranjero, una vez se ha efectuado la entrada en territorio español, a permanecer en España en la situación para la que hubiese sido expedido dicho visado, sin perjuicio de la obligatoriedad de obtener, en su caso, la tarjeta de identidad de extranjero. No precisan de visado para entrar en territorio español los extranjeros titulares de una tarjeta de identidad de extranjero, de una tarjeta de estudiante extranjero, de una tarjeta de acreditación diplomática, o de la autorización de regreso prevista en el artículo 18 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por las Leyes Orgánicas 8/2000, de 22 de diciembre, 11/2003, de 29 de septiembre, 14/2003, de 20 de noviembre y 2/2009, de 11 de diciembre, ni los titulares de una tarjeta de trabajador transfronterizo respecto a la entrada en el territorio español que forma frontera con el país del trabajador, siempre que

las autorizaciones que acreditan dichos documentos hayan sido expedidas por las autoridades españolas y estén vigentes en el momento de solicitar la entrada.

Para la correcta interpretación de las tablas contenidas en el presente capítulo hay que explicar que el visado puede ser de tres tipos diferentes:

- **Tránsito:** se encuentran en tránsito aquellos extranjeros habilitados para atravesar el Espacio Schengen en viaje desde un Estado tercero hacia otro Estado que admita a dicho extranjero o para permanecer en la zona de tránsito internacional de un aeropuerto español, sin acceder al territorio nacional, durante las escalas o enlaces de vuelos. Los visados de tránsito pueden ser de tránsito aeroportuario y de tránsito territorial.
- **Estancia:** situación en la que se halla el extranjero que no sea titular de una autorización de residencia y se encuentre autorizado para permanecer en España por un periodo ininterrumpido o suma de periodos sucesivos cuya duración total no exceda de noventa días por semestre a partir de la fecha de la primera entrada, sin perjuicio de lo dispuesto para los estudiantes o investigadores y sus familiares. Según la finalidad del visado se distingue entre: visado de estancia general, visado de familiar de comunitario y visado con finalidad laboral.
- **Residencia:** habilita para residir en España. Se distingue entre visado de residencia, visado de trabajo y residencia y visado de estudios. En las tablas se distinguen los siguientes casos:

Visados expedidos según sexo, nacionalidad y clase de visado extendida. 2013

	Total	Corta duración								Larga duración				
		Total	Validez territorial limitada ¹	Visado uniforme ²						Total	Reag. fam.	Resid y trab ⁴	Estud.	Otros sin fin labor
				Tránsito territorial	Turismo y estancia	Múltiples entradas	Fam. Com.	Trabajo	Otros ³					
Ambos sexos	19.726	1.348	0	0	34	12	0	61	1.241	18.378	66	1.196	16.518	598
Hombres	7.237	1.056	0	0	14	7	0	42	993	6.181	23	627	5.136	395
Mujeres	12.489	292	0	0	20	5	0	19	248	12.197	43	569	11.382	203

1 Validez territorial limitada: Válido para el tránsito o la estancia en el territorio de uno o más de los Estados que integran el Espacio Schengen, pero no para todos ellos. En esta categoría se incluyen además los visados de estancia limitada a Ceuta y Melilla.

2 Visado Uniforme: Válido para el tránsito o para la estancia en todo el Espacio Schengen.

3 Otros: En esta categoría se incluyen los visados de cortesía, búsqueda de empleo y el que se expide a residentes en caso de pérdida o robo de tarjeta de residencia.

4 Residencia y trabajo: Esta categoría incluye los visados expedidos con finalidad laboral y los expedidos a investigadores.

Visados expedidos según sexo y grupo de edad decenal. Edad media. 2013

	Total	De 0 a 4 años	De 5 a 14 años	De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	65 años y más	No consta	Edad media
Ambos sexos	19.726	134	280	15.501	1.979	829	512	349	138	4	24,0
Hombres	7.237	61	162	4.805	982	564	353	220	89	1	26,3
Mujeres	12.489	73	118	10.696	997	265	159	129	49	3	22,6

5. Empleo

En este apartado se muestra información sobre los trabajadores estadounidenses afiliados al Sistema de la Seguridad Social de España que se encuentran en situación de alta laboral o asimilada, entendida ésta como aquella situación tasada en la ley en la que, producido el cese temporal o definitivo en la actividad laboral, se estima que debe conservarse la situación de alta.⁴⁰

En la elaboración de este apartado se han utilizado las estadísticas realizadas por el Observatorio Permanente de la Inmigración a partir de ficheros publicados por la Tesorería General de la Seguridad Social, con el inconveniente que hacen referencia a datos de 31 de diciembre de 2009. Esas estadísticas se han contrastado con datos de estadounidenses afiliados y en situación de alta, recibidos de la consulta al Fichero General de Afiliación de la Tesorería General de la Seguridad Social, realizada en octubre de 2014. De esta forma, observamos que en el año 2009 había 6.258 ciudadanos estadounidenses afiliados y en situación de alta, y que, actualmente, hay 7.016 ciudadanos estadounidenses afiliados y en situación de alta al Sistema de la Seguridad Social de España. Eso supone un incremento de 758 altas de nacionales de Estados Unidos en los últimos cinco años.

Para la correcta interpretación de las tablas contenidas en el presente capítulo, es necesario realizar las siguientes aclaraciones:

- **Dependencia laboral:** hace referencia a la situación del trabajador con respecto al empleador, existiendo dos categorías: trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia.

2009 (datos a 31-12-2009)

	Total	Cuenta Ajena	Cuenta Propia	Porcentajes	
				Cuenta Ajena	Cuenta Propia
AMBOS SEXOS	6.258	4.540	1.718	72,55	27,45
Hombres	3.267	2.303	964	70,49	29,51
Mujeres	2.991	2.237	754	74,79	25,21

⁴⁰ Cabe la posibilidad de que una misma persona se contabilice en las estadísticas más de una vez, porque esté realizando varias actividades (pluriempleo o pluriactividad). Sin embargo, estas situaciones tan sólo representan un 3% del total de afiliados a la Seguridad Social.

2014 (datos a 20-10-2014)

	Total	Cuenta Ajena	Cuenta Propia	Porcentajes	
				Cuenta Ajena	Cuenta Propia
AMBOS SEXOS	7.016	5.184	1.832	73,89	26,11
Hombres	3.360	2.361	999	70,49	29,51
Mujeres	3.656	2.823	833	77,22	22,78

Centrándonos en los trabajadores por cuenta ajena, podemos analizar la información desde la perspectiva de la duración del contrato de trabajo, grupo de cotización del trabajador y duración de la jornada de trabajo.

- **Duración del contrato de trabajo:** hace referencia a la duración de la relación contractual que une al empleador y al trabajador. Se distingue entre contratos indefinidos y contratos temporales.

2014 (datos a 20-10-2014)

	Total	Indefinido	Temporal	No consta	Porcentajes		
					Total	Indefinido	Temporal
AMBOS SEXOS	4.470	2.954	1.410	106	100,00	67,69	32,31
Hombres	2.274	1.510	697	67	100,00	68,42	31,58
Mujeres	2.196	1.444	713	39	100,00	66,94	33,06

- **Grupo de cotización:** recoge cada uno de los actuales 11 grupos, de los 12 establecidos en el Decreto 56/1963, de 17 de enero, en los que se clasificaron a efectos de cotización a la Seguridad Social, las categorías profesionales existentes en las distintas Reglamentaciones de Trabajo, y que son las siguientes:

1. Ingenieros y licenciados.
2. Ingenieros técnicos, ayudantes.
3. Jefes Administrativos.
4. Ayudantes no titulados.
5. Oficiales administrativos.
6. Subalternos.
7. Auxiliares administrativos.
8. Oficiales de 1ª y 2ª.
9. Oficiales de 3ª.
10. Mayores de 18 años no cualificados.
11. Trabajadores menores de 18 años

Trabajadores estadounidenses según grupo de cotización (datos a 20-10-2014)

	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
AMBOS SEXOS	5.184	1.859	1.051	463	149	665	64	512	197	106	118	0
Hombres	2.361	974	358	271	73	237	37	184	116	56	55	0
Mujeres	2.823	885	693	192	76	428	27	328	81	50	63	0

- **Duración de la jornada:** se refiere a la jornada pactada en el contrato entre empleador y trabajador, pudiendo ser: jornada completa: es la jornada ordinaria laboral de la empresa; jornada parcial: es la jornada inferior a la habitual en la empresa; fijo discontinuo: jornada que tenga dicho carácter y que no se repita en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Trabajadores estadounidenses por cuenta ajena según duración de la jornada (datos a 20-10-2014)

	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Fijos discon	No consta	Porcentajes			
						Total	Jornada completa	Jornada parcial	Fijos discontinuos
AMBOS SEXOS	5.174	2.832	1.457	247	648	100,00	62,43	32,12	5,45
Hombres	2.361	1.352	577	110	194	100,00	66,31	28,30	5,39
Mujeres	2.823	1.480	880	137	454	100,00	59,27	35,24	5,49

Finalmente, tomando los datos de los trabajadores por cuenta propia, hemos analizado la información obtenida de la consulta del Fichero General de Afiliación de la Tesorería General de la Seguridad Social correspondiente al mes de octubre de 2014, clasificando a dichos trabajadores por el grupo de actividad para el que han cursado su alta en el Sistema de la Seguridad Social de España. No se ha podido contrastar la información obtenida en ese proceso con las estadísticas del Observatorio Permanente de la Inmigración, pues no recogen una explotación similar.

- **CNAE:** es necesario explicar que en la tramitación del alta de un trabajador por cuenta propia en el Sistema de la Seguridad Social Española, ha de consignarse la actividad profesional que justifica su alta, codificada con un número de cuatro cifras que se contiene en el listado de Códigos Nacionales de Actividades Económicas, esto es, CNAE.

2014 (datos a 20-10-2014)

	Total	A	B	C	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
AMBOS SEXOS	1.832	10	1	42	3	47	208	16	131	108	24	25	341	134	1	505	74	91	70	1
Hombres	999	4	1	29	1	32	127	13	72	77	16	15	184	74	1	218	45	58	31	1
Mujeres	833	6	0	13	2	15	81	3	59	31	8	10	157	60	0	287	29	33	39	0

El listado de CNAEs se puede clasificar en los siguientes sectores de actividad, formados por subgrupos de actividades:

Agricultura

- GRUPO A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

Industria

- GRUPO B: Industrias extractivas.
- GRUPO C: Industria manufacturera.
- GRUPO D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.
- GRUPO E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.

Construcción

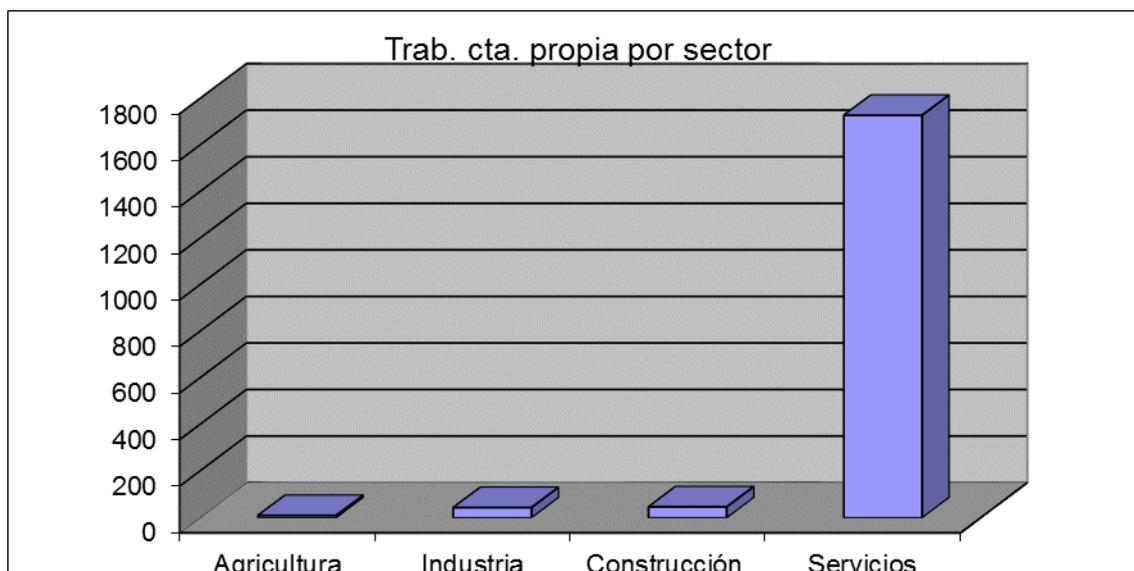
- GRUPO F: Construcción.

Servicios

- GRUPO G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas.
- GRUPO H: Transporte y almacenamiento.
- GRUPO I: Hostelería.
- GRUPO J: Información y comunicaciones.
- GRUPO K: Actividades financieras y de seguros.
- GRUPO L: Actividades inmobiliarias.
- GRUPO M: Actividades profesionales, científicas y técnicas.
- GRUPO N: Actividades administrativas y servicios auxiliares.
- GRUPO O: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
- GRUPO P: Educación.
- GRUPO Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales.
- GRUPO R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.
- GRUPO S: Otros servicios.
- GRUPO T: Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.
- GRUPO U: Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

Según esta estadística los ciudadanos estadounidenses afiliados y en alta en el Sistema de la Seguridad Social de España, como trabajadores por cuenta propia, lo hacen, en su

mayoría, para desarrollar su actividad en el sector Servicios (94,37%), siendo su presencia minoritaria en el resto de sectores de actividad (5,62%).



6. Educación

Dentro de este apartado vamos a analizar el comportamiento de la ciudadanía estadounidense residente en España en relación con la educación, desde un doble punto de vista: por un lado, los nacionales de los Estados Unidos residentes en España a través de una autorización de estancia por estudios; y por otro lado, algunas características del alumnado estadounidense matriculado en los centros educativos españoles. Es necesario explicar que se trata de estadísticas distintas, la primera, referida a un registro administrativo en el que constan ciudadanos residentes a través de un tipo concreto de autorización y la segunda, referida a ciudadanos matriculados en centros docentes, con independencia de la situación administrativa a través de la que residen en España.

6.1. Estancia por estudios.

En primer lugar, hacemos referencia a los datos de ciudadanos nacionales de los Estados Unidos que residen en España en virtud de una autorización de estancia por estudios, que es aquella que autoriza a permanecer en España en situación de estancia para la realización de cursos, estudios, trabajos de investigación o formación.

Se han utilizado estadísticas realizadas por el Observatorio Permanente de la Inmigración a partir de ficheros procedentes del Registro Central de Extranjeros, con datos cedidos por la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil. Se trata de una estadística de stock, es decir, refleja el número de extranjeros que disponen de una autorización de estancia para investigación y estudios en vigor en una fecha determinada, en este caso el 31 de diciembre de 2013.

En función del tipo de solicitante, debemos diferenciar entre:

- **Estudiante:** se puede conceder una autorización de estancia por estudios a los extranjeros que deseen realizar trabajos de investigación o formación no remunerados laboralmente, o cursar o ampliar estudios, en cualesquiera centros docentes o científicos españoles públicos o privados oficialmente reconocidos.

- **Familiar:** los extranjeros que hayan solicitado u obtenido un visado de estancia por estudios podrán solicitar los correspondientes visados de estancia para que sus familiares entren y permanezcan legalmente en España durante la duración de dichos estudios o investigación. Los familiares a los que afecta esta posibilidad son el cónyuge y los hijos menores de dieciocho años o sometidos a su patria potestad o tutela.

La autorización de estancia por estudios puede ser inicial o renovada:

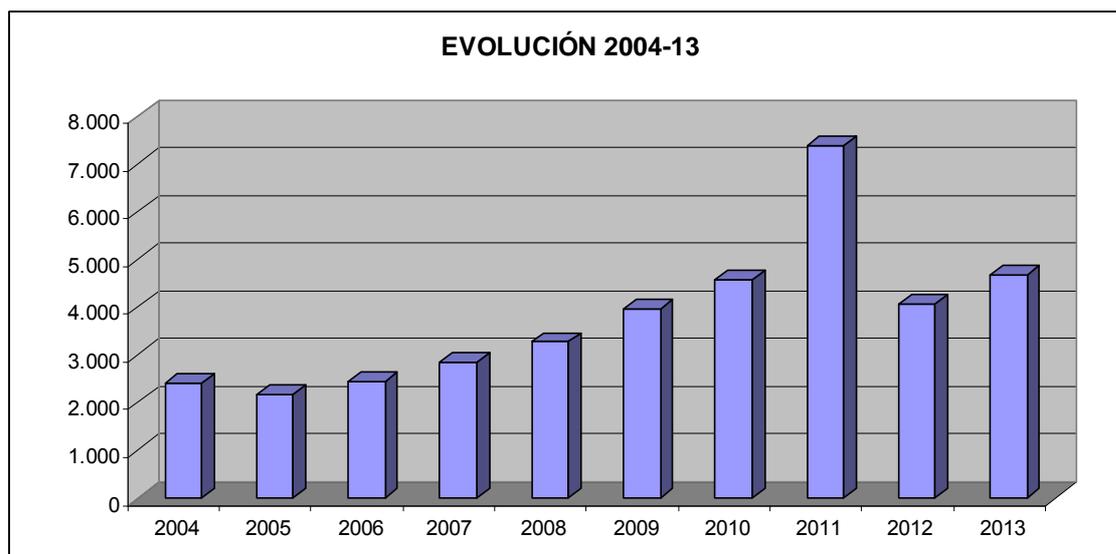
- **Inicial:** la duración de dicha estancia será igual a la del curso para el que esté matriculado o, en su caso, del trabajo de investigación que desarrolle.
- **Renovada:** la autorización de estancia por estudios podrá prorrogarse anualmente cuando el interesado acredite: a) que sigue reuniendo los requisitos para la obtención del visado de estudios, y b) que ha superado las pruebas o requisitos pertinentes para la continuidad de sus estudios o, en su caso, que la investigación desarrollada por el extranjero progresa adecuadamente. Este último requisito podrá acreditarse igualmente a través de la realización de estudios o investigaciones en el territorio de otro Estado miembro de la Unión Europea, en el marco de programas temporales promovidos por la propia Unión.

En la estadística constan, a 31 de diciembre de 2013, **4.685 ciudadanos estadounidenses residiendo en España a través de una autorización de estancia por estudios, de los que 1.501 son hombres (32,04%) y 3.184 son mujeres (67,96%).**

En los siguientes cuadros se analizan esos datos.

Evolución de estadounidenses con autorización de estancia por estudios en vigor a 31 de diciembre según sexo. 2004 – 2013

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ambos sexos	2.407	2.183	2.455	2.840	3.272	3.962	4.588	7.371	4.074	4.685
Hombres	832	732	817	954	1.050	1.342	1.448	2.250	1.347	1.501
Mujeres	1.575	1.451	1.638	1.886	2.221	2.620	3.140	5.121	2.727	3.184



Evolución de estadounidenses en relación con el total de extranjeros con autorización de estancia por estudios en vigor a 31 de diciembre. 2004 – 2013

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total extranjeros	35.545	30.640	33.267	39.974	41.829	44.465	46.914	51.804	42.864	44.519
Estadounidenses	2.407	2.183	2.455	2.840	3.272	3.962	4.588	7.371	4.074	4.685
Porcentaje	6,77	7,12	7,38	7,10	7,82	8,91	9,78	14,23	9,50	10,52

Vemos que el número de estadounidenses titulares de una autorización de estancia por estudios ha tenido un crecimiento de un 95% en el transcurso de los últimos diez años, pasando de 2.407 a 4.685 ciudadanos autorizados. Ese dato es importante, pues en el mismo periodo, el número total de extranjeros residiendo en España con una autorización de estancia por estudios, tuvo un crecimiento de un 25%, pasando de 35.545 a 44.519 ciudadanos autorizados. **Ello ha supuesto, que uno de cada diez extranjeros titulares de autorización de estancia por estudios es ciudadano de los Estados Unidos, siendo además la segunda nacionalidad más numerosa, por detrás de la China.**

Estadounidenses con autorización de estancia por estudios en vigor según sexo y tipo de solicitante. Porcentajes. 31-12-2013

	Total	Estudiante	Familiar	Porcentajes		
				Total	Estudiante	Familiar
Ambos sexos	4.685	4.565	120	100,00	97,44	2,56
Hombres	1.501	1.449	52	100,00	96,54	3,46
Mujeres	3.184	3.116	68	100,00	97,86	2,14

Estadounidenses con autorización de estancia por estudios en vigor según sexo y tipo de autorización. Porcentajes. 31-12-2013

	Total	Inicial	Renovación	Porcentajes		
				Total	Inicial	Renovación
Ambos sexos	4.685	3.507	1.178	100,00	74,86	25,14
Hombres	1.501	1.115	386	100,00	74,28	25,72
Mujeres	3.184	2.392	792	100,00	75,13	24,87

Estadounidenses con autorización de estancia por estudios en vigor según sexo y grupo de edad. 31-12-2013

	Total	De 0 a	De 16	De 20	De 25	De 30	De 35	40
		15 años	a 19 años	a 24 años	a 29 años	a 34 años	a 39 años	años y más
Ambos sexos	4.685	100	354	2.469	1.225	357	91	89
Hombres	1.501	59	106	681	417	153	39	46
Mujeres	3.184	41	248	1.788	808	204	52	43

6.2. Características del alumnado.

Enseñanzas no universitarias. Alumnado matriculado

Se contiene en este apartado la información estadística referida al "alumnado matriculado" estadounidense procedente de las Estadísticas de las Enseñanzas no universitarias que realiza la Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio Educación, Cultura y Deporte en cooperación con los servicios estadísticos de las Consejerías/Departamentos de Educación de las Comunidades Autónomas. En la misma se presenta información de las distintas características del alumnado matriculado de todas las enseñanzas de Régimen General no universitarias, de Régimen Especial y de Educación de Adultos. Estos datos (Datos Avance), referidos al curso 2013-2014 y publicados el 20 de junio de 2014, tienen carácter provisional hasta la publicación de definitiva. En los mismos, **constan un total de 3.530 estudiantes nacionales de los Estados Unidos estudiando en España, de un total de 731.167 estudiantes extranjeros estudiando en España, lo que representa un 0,48%.**

Evolución del alumnado matriculado en Enseñanzas no universitarias cursos 04/05-13/14.

	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14
Total	460.518	530.954	610.702	703.497	755.587	762.420	781.141	781.236	763.087	731.167
Estadounidenses	2.594	2.836	3.051	3.355	3.669	3.863	4.140	4.068	4.011	3.530
Porcentaje	0,56	0,53	0,50	0,48	0,49	0,51	0,53	0,52	0,53	0,48

La distribución de los estudiantes estadounidenses no universitario teniendo en cuenta la Comunidad Autónoma en la que se encuentra el centro docente es la que se recoge en el siguiente cuadro.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 185

COMUNIDAD AUTÓNOMA	Nº ESTUDIANTES
ANDALUCÍA	630
ARAGÓN	63
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	33
BALEARS, ILLES	111
CANARIAS	119
CANTABRIA	19
CASTILLA Y LEÓN	101
CASTILLA - LA MANCHA	56
CATALUÑA	530
COMUNITAT VALENCIANA	351
EXTREMADURA	28
GALICIA	104
MADRID, COMUNIDAD DE	1.171
MURCIA, REGIÓN DE	56
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	30
PAÍS VASCO	109
RIOJA, LA	10
Ceuta	1
Melilla	8
TOTAL	3.530

Distribución alumnado estadounidense por tipo enseñanza, curso 2012/13. (no existen datos definitivos del curso 2013/14)

	TOTAL	E. Infantil	E. Primaria	E. Especial	ESO	Bachil	Ciclos Formativos FP . Grado Medio	Ciclos Formativos FP . Grado Superior	PCPI	EE. Artísticas	EE. de Idiomas	EE. Deportivas
Estado- unidenses	4.011	708	1.640	11	840	343	41	32	17	90	289	0

Enseñanzas universitarias. Alumnado matriculado

Los datos que hace público el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, a través de la Subdirección General de Coordinación y Seguimiento Universitario en el "Avance de la Estadística de estudiantes universitarios. Curso 2013-2014" son menos completos que los referidos a "alumnos matriculados" en enseñanzas no universitarias, analizados con anterioridad, pues a los efectos de este informe, no disgregan por nacionalidad del estudiante, sino por regiones o áreas geográficas, incluyendo datos de estudiantes nacionales de los Estados Unidos y de Canadá. Según los Datos Avance del curso 2013-2014, hay un total de 1.179 alumnos matriculados en enseñanzas universitarias, repartidos entre estudios de Grado, 1º y 2º Ciclo (408), y estudios de Máster (771).

GRECIA

RESCATE EN AGUAS GRIEGAS.

A finales de mes la Guardia Costera griega rescató una embarcación que se encontraba a la deriva en la costa sureste de la isla de Creta y en la que viajaban cerca de 700 inmigrantes. Entre ellos, había más de 100 niños de menos de 14 años y alrededor de 150 mujeres, algunas de ellas embarazadas. Tras el examen preliminar de los médicos, se confirmó que ninguno de ellos padecía enfermedades contagiosas, tras lo cual fueron trasladados a tierra firme.

Los inmigrantes permanecerán inicialmente en el polideportivo de Lerápetra, que se ha habilitado para acomodarlos.

Según los medios locales, la Guardia Costera detuvo a doce personas sospechosas de ser los organizadores de la travesía.

Se desconoce cuál es el puerto de origen del buque, pero lo que es seguro es que su destino era las costas de Italia, que no pudo alcanzar cuando, a 30 millas náuticas al sureste de Creta, sufrió un fallo mecánico y quedó a la deriva.

Se trata de una de las mayores llegadas de indocumentados a Grecia de los últimos tiempos. El país heleno es una de las principales puertas de entrada de personas que quieren llegar a territorio europeo.

En septiembre pasado el Gobierno pidió el apoyo urgente de la Unión Europea para gestionar el flujo de personas que llega por vía marítima a sus costas, tras asegurar que los guardacostas del país están desbordados.

Además, la intensificación de los conflictos en Siria e Irak ha disparado la entrada de indocumentados en suelo heleno, cuyo número aumentó en agosto aproximadamente en un 400 % en comparación con el mismo mes 2013, según datos provisionales de la Guardia Costera.

ITALIA

COMISIÓN PARLAMENTARIA DE INVESTIGACIÓN SOBRE LOS CENTROS PARA INMIGRANTES.-

La Cámara de Diputados ha creado una Comisión de investigación sobre los centros de acogida de inmigrantes. Con la aprobación de dos mociones y una resolución, la Cámara había solicitado al Gobierno que interviniera sobre los CIE (Centros de Identificación y Expulsión) para hacer más eficaces los procedimientos de organización y para mejorar las condiciones de los inmigrantes retenidos. La ley europea para el segundo semestre de 2013 ha reducido a 90 días la duración máxima de la retención de los extranjeros en los CIE.

Con la resolución de 17 de noviembre de 2014, publicada en la *Gazzetta Ufficiale* nº 275 del 26 de noviembre, el Pleno de la Cámara ha instituido una Comisión unicameral de investigación sobre el sistema de acogida e identificación, así como sobre las condiciones de retención de los migrantes. El texto se refiere a los Centros de Expulsión (CIE), a los Centros de Acogida (CDA) y a los Centros de Acogida para los demandantes de Asilo (CARA).

Entre los objetivos de la investigación, se señalan el control sobre las condiciones de permanencia de los migrantes y sobre la eficiencia de las estructuras, así como sobre eventuales conductas ilegales y acciones lesivas de los derechos fundamentales y la dignidad humana, la comprobación de los procedimientos para la concesión de la gestión de los centros, la evaluación de las actuaciones de las autoridades encargadas del control de los centros y el correcto mantenimiento de los registros de presencia, junto con una evaluación sobre la sostenibilidad del sistema bajo el perfil económico, también en relación con posibles nuevas soluciones normativas para la gestión de la inmigración. Además, la investigación deberá detectar eventuales graves violaciones de las reglas de los Centros, así como comportamientos violentos o contrarios a disposiciones normativas por parte de las personas hospedadas. La evaluación de los entes de gestión incluye también la verificación de eventuales procedimientos penales en relación con la gestión, también en el pasado, de Centros de acogida o Centros de Identificación y Expulsión.

Se prevé un informe final sobre las investigaciones desarrolladas; la duración de los trabajos de la Comisión se ha fijado en un año.

El texto prevé que la Comisión esté compuesta por 21 Diputados, nombrados por el Presidente de la Cámara en proporción con el número de los componentes de los grupos parlamentarios, asegurando la presencia de un representante por cada grupo. El Presidente es elegido por los miembros de la Comisión.

El texto delega a un reglamento interno la organización de las actividades y el funcionamiento de la Comisión.

La Comisión podrá disponer de la labor de agentes y oficiales de policía judicial y de las colaboraciones que considere necesarias, en el límite máximo que será establecido por el reglamento interno.

La autorización de gasto previsto es de 100.000 euros, 10.000 para el año 2014 y 90.000 para 2015.

NORUEGA

LAS MEDIDAS DE ATRACCIÓN DE TRABAJADORES CUALIFICADOS AÚN SON INSUFICIENTES⁴¹

Noruega es un país donde necesitan, en general, inmigrantes para cubrir las necesidades de su mercado laboral. De hecho, las cifras del último Informe sobre Migración Internacional del Gobierno noruego, publicado este mes, muestra cómo en los últimos 5 años (2008 a 2013) el número de personas empleadas se incrementó en 94.000 (un 3,7 %), si bien, y esto es lo preocupante según el informe, hubo 23.379 trabajadores noruegos menos, y 117.385 inmigrantes más. En resumen: la mano de obra nacional está sufriendo una preocupante reducción, sólo compensada con una mayor presencia de trabajadores extranjeros, que ya supone un 13,7 % de la población ocupada en Noruega, frente al 12,7 % que existe en España.

De los más de 358.000 trabajadores inmigrantes en Noruega, más de la mitad (un 53 %) son trabajadores comunitarios (o de los países nórdicos, con quienes existe un acuerdo especial). Por tanto, es un país también atractivo para trabajadores del resto de Europa. Las razones de este atractivo, según el propio informe, serían unos sueldos adecuados, “que incluso en los empleos peor remunerados permitiría un nivel de vida decente”, en palabras del propio informe, más un Estado del Bienestar muy generoso en cuanto a las ayudas públicas se refiere (prestación por desempleo, por enfermedad, permisos por maternidad/paternidad...).

Pero la realidad muestra que los sectores que emplean a los inmigrantes en la actualidad son los menos cualificados, tales como construcción, limpieza, o la restauración, y es especialmente notorio entre los trabajadores no comunitarios. Es decir, estarían cubriendo puestos para los que no se requiere titulación universitaria, aunque muchos de ellos la tienen, por lo que están sobrecualificados para los trabajos que desempeñan (el 34 % de los trabajadores de la UE y Norteamérica, y el 43 % de los trabajadores de África y Asia).

Por tanto: el déficit de trabajadores en el mercado laboral noruego, y que se está cubriendo con trabajadores inmigrantes, está satisfaciendo las demandas de personal no cualificado y de cualificación media, básicamente. Mientras que entre los trabajadores noruegos casi un 29 % desempeña funciones profesionales o de dirección, entre los inmigrantes dicho porcentaje es de un 19,4 %.

Las razones que se esgrimen en el Informe para justificar esto son, por un lado, un posible mayor peso que los procesos de selección de personal estarían dando a la experiencia laboral y a las habilidades sociales y, por otro, a valorar el dominio de la lengua noruega sobre las cualificaciones académicas.

Sea como fuere, el Gobierno noruego está dispuesto a corregir esta situación y, en los últimos tiempos, ha adoptado unas medidas entre las que destaca el Plan de Acción 2013-2016 “Necesitamos las competencias de los inmigrantes” (“We need the competent of immigrants”) que ha empezado a implementarse en 2014, y se ha concretado en las siguientes 19 actuaciones:

Reconocimiento de sus competencias

⁴¹ **Fuentes:** Informe De Migración Internacional 2013-2014, realizado por el Gobierno Noruego (Ministerio de Educación e Investigación; Ministerio de Infancia, Igualdad e Inclusión Social; Ministerio de Justicia y Seguridad Pública; y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

1. Establecer un sistema nacional para el reconocimiento del nivel educativo para aquellos que no pueden documentarlo: un número de inmigrantes no son capaces de documentar su educación o formación por las condiciones en su país de origen, como es el caso de los refugiados. Otros inmigrantes simplemente tienen problemas para demostrar su formación. Para ello se ha implantado un sistema permanente para el reconocimiento u homologación de estudios.
2. Poner en marcha un nuevo sistema de reconocimiento de cualificación para el personal sanitario de fuera el Espacio Económico Europeo (EEE): El nuevo sistema valorará la equivalencia de titulaciones del personal sanitario procedente de fuera del EEE para permitirles ejercer su profesión.
3. Adaptar la enseñanza de la lengua noruega, creando un sistema especialmente diseñado para titulados universitarios, que les permita un aprendizaje más rápido.
4. Analizar las necesidades de formación complementaria para aquellos trabajadores de fuera del EEE que requieran de un permiso para ejercer su profesión (por ejemplo, el sector salud): Tomando como referente el modelo sueco, se valorará la posibilidad de que las universidades del país ofrezcan estos programas de formación.
5. Mejorar la formación de los asesores del programa de bienvenida a inmigrantes recién llegados: Especialmente se trataría de formación en materia de reconocimiento de titulaciones académicas.
6. Mejorar el asesoramiento sobre carrera profesional a los inmigrantes: Tras finalizar los cursos de lengua noruega, los inmigrantes podrían acceder a un posterior asesoramiento profesional.
7. Recopilar los datos y estadísticas relativas a las solicitudes de reconocimiento de titulaciones: En el pasado no se realizaban estas estadísticas en todos los organismos competentes. Se espera que la información que se obtenga ayude a detectar y reducir cualesquiera impedimentos existan y que supongan un retraso en la transición al mercado laboral.
8. Se constituirá un Foro de Cooperación entre las agencias que intervienen en el reconocimiento de titulaciones: A través del intercambio de experiencias se espera que se consensúen procedimientos rápidos y efectivos.

Reclutamiento y selección de personal inmigrante cualificado en el sector público y privado

9. Se darán subvenciones para un programa de tutorías y prácticas en las empresas para personas con experiencia en inmigración: De esta manera se espera fomentar el establecimiento de estos programas en las empresas. Un incremento en la contratación de personas en puestos de dirección con experiencia en inmigración, por ejemplo, tendrá un efecto dominó para futuras contrataciones.
10. Constituir un grupo de trabajo con los agentes sociales para redoblar los esfuerzos para contratar personas con experiencia en inmigración en las empresas públicas.
11. Desarrollar redes de trabajo regionales para incrementar el número de inmigrantes trabajando en negocios locales y regionales: Se evaluarán dos proyectos piloto realizados para valorar su posible expansión a otras regiones o introducir nuevos proyectos piloto. El primer proyecto consistió en incrementar el valor de empresas propiedad de inmigrantes a través del trabajo en red con otros negocios regionales en materia de marketing e innovación. El segundo, eliminar obstáculos y establecer medidas que ayuden a los negocios locales a contratar inmigrantes cualificados.
12. Formación para los asesores de la Administración de Empleo y Seguridad Social noruega (NAV): se trataría de facilitarles la labor de reclutamiento de empleados para empresas, a través de cursos, por ejemplo, de temática multicultural.
13. Fomentar que las empresas remitan las vacantes de empleo a las oficinas de la NAV: Dado que los inmigrantes tienen menos fuentes de búsqueda de empleo que una

persona que se ha criado en Noruega, se aumentarán los esfuerzos por que las empresas del país remitan sus vacantes a la NAV.

14. Formación on-line sobre selección de personal con enfoque en la diversidad: Todos los empleados públicos tendrán acceso a este curso.

15. Guía de aplicación de selección con enfoque en la diversidad: Para el uso de los departamentos de recursos humanos.

16. Mejora en la valoración de candidatos a puestos de trabajo: Se precisa un mejor conocimiento en la valoración de la aptitud de candidatos a puestos de trabajo. Ciertas preguntas que forman parte de la entrevista de trabajo pueden entrañar actitudes discriminatorias, contener sesgo cultural, o ser malinterpretadas durante del proceso selectivo.

Emprendimiento

17. Se darán subvenciones a los centros regionales de emprendimiento para inmigrantes: Estos centros ofrecerán información, asesoramiento y formación sobre cómo establecer un negocio en Noruega si eres inmigrante.

18. Se priorizará a los inmigrantes en los programas de NAV de financiación de proyectos que creen empleo.

19. Se mejorará el asesoramiento al emprendimiento que se ofrece desde las instancias municipales: El objetivo es adecuar estos servicios municipales a las necesidades reales de los inmigrantes emprendedores, sobretodo en lo referente a normativa y procedimientos.

En la actualidad, además de lo mencionado, existe un marco normativo específico para trabajadores extranjeros cualificados (provenientes de un tercer país no incluido en el EEE). Además de concederles un permiso de trabajo y residencia permanente o temporal (que coincidiría con la duración prevista de su contrato), como a todo trabajador inmigrante, la Ley sobre Inmigración (Immigration Act) distingue cinco tipos de trabajadores extranjeros:

- Trabajadores cualificados (skilled workers): Aquellos con FP superior, como mínimo. Tendrán derecho a la reagrupación familiar (permisos de residencia y trabajo para sus familiares) y podrán obtener el permiso de residencia permanente tras 3 años de estancia en el país.
- Profesionales cualificados, consultores independientes y empleados expatriados: Tienen derecho a la reagrupación familiar, pero no a la residencia permanente, salvo que sean contratados formalmente en Noruega, que pasaría a considerarlos trabajadores cualificados.
- Autónomos cualificados: Mismo régimen que trabajadores cualificados.
- Trabajadores temporales: Sólo tendrán derecho a un permiso de residencia de hasta 6 meses, sin reagrupación familiar.
- Recién licenciados en universidades noruegas: Estudiantes de países no pertenecientes a la UE o al EEE podrán obtener un permiso de trabajo y residencia de 6 meses, en tanto encuentran un trabajo cualificado.

Existe una cuota máxima de nuevos permisos de trabajo y residencia a trabajadores cualificados, de 5.000 al año, si bien el propio informe indica que, dado que esta cuota no aplica a nacionales del EEE, no supone una limitación real. Por tanto, los esfuerzos realizados hasta el momento para atraer trabajadores cualificados al país no están teniendo los resultados previstos, a la vista del reducido número de permisos tramitados.

Otro ejemplo del escaso éxito de estas nuevas medidas es la suspensión en mayo de 2014 del programa que permitía a trabajadores cualificados un permiso de residencia de hasta un año de duración para aprender la lengua noruega (es decir, sin necesidad de desempeñar

un trabajo). Según el propio gobierno, la escasa demanda del mismo y su uso indebido por algunas personas ha llevado a su cancelación.

PAÍSES BAJOS

CONFLICTO ENTRE LOS PAÍSES BAJOS Y MARRUECOS POR LA EXPORTACIÓN DE PENSIONES ⁴²

Los Países Bajos quieren modificar la exportación de pensiones a países ajenos a la Unión Europea, lo que ha creado un enconado conflicto con Marruecos. El objetivo es adaptar el importe de las pensiones al principio de residencia, lo que supone que las prestaciones que se exportan a países exteriores a la UE se reduzcan de acuerdo con el poder adquisitivo del país al que se exportan

Marruecos se opone a la modificación y Holanda ha amenazado con denunciar el Convenio con Marruecos sobre Seguridad Social en 2016.

Marruecos muy enfadado con los países bajos

La intención por parte de los Países Bajos de denunciar el Convenio de Seguridad Social con Marruecos está tensando las relaciones diplomáticas entre ambos países. El Gobierno marroquí se siente insultado y habla de “acto hostil”. El embajador marroquí, Abdel Bellouki, además, advierte de que con el desalentador plan de reemigración de los marroquíes no producirá ningún ahorro para Holanda, porque los marroquíes volverán a los Países Bajos. El Embajador Bellouki se queja de que los Países Bajos han dado un ultimátum a su país, con un “o lo tomas, o lo dejas” “las propuestas son categóricas y egocéntricas” “las consecuencias son muy negativas para los ciudadanos marroquíes que ven afectados sus legítimos derechos”.

Tras varias semanas de silencio, Marruecos reacciona por primera vez a instancias del periódico De Volkskrant sobre la intención del Gobierno holandés de denunciar el Convenio firmado con Marruecos. Desde hace años, Holanda está instando a Marruecos a adaptar el Convenio sobre el denominado principio de residencia. Esto supone que las prestaciones que se exportan a países exteriores a la UE se reduzcan de acuerdo con el poder adquisitivo del país al que se exportan. Turquía y Marruecos son los principales países de exportación de estas prestaciones. Para Turquía se aplica una excepción en virtud del Tratado de Asociación con la UE; para Marruecos, el Convenio de Seguridad Social es un obstáculo.

Para las muchas prestaciones que se transfieren a Marruecos, el principio de residencia supone que sus importes se reduzcan en un 40%. Además, Holanda quiere acabar con la exportación del subsidio familiar por hijo a cargo, el presupuesto relacionado con la infancia y la compensación de gastos sanitarios. Dado que Marruecos no quiere colaborar, los Países Bajos denunciarían en 2016 el Convenio firmado con Marruecos. Para el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo Lodewijk Asscher (del Partido Socialdemócrata PvdA) se trata de una cuestión de principios. La mayoría parlamentaria de otros partidos políticos: PVV (Partido para la Libertad, radical y antimusulmán), CDA (Democracia Cristiana), CU (Unión Cristiana), SGP (Partido cristiano) y VVD (Liberal) apoyan las propuestas que incluyen la terminación del Convenio.

“Las prestaciones marroquíes se reducen en un 40%, mientras que sus perceptores han contribuido igual que los trabajadores holandeses” alega el Embajador, “No entiendo eso. Muchos marroquíes lo ven discriminatorio” “Si finalmente Holanda denuncia el Convenio, tendrá consecuencias en su relación con Marruecos” “hemos querido reforzar la relación y la

⁴² Fuente: De Volkskrant, noviembre de 2014

cooperación. La denuncia del Convenio será vista por Marruecos y la sociedad marroquí como un acto poco amistoso". "Así, resulta lamentable que se dañen proyectos como el del Tropenmuseum respecto de la exposición "Marruecos" con una duración prevista de tres años y que ahora se ha metido en el congelador"

El Gobierno holandés recorta gastos y Marruecos no ha participado en el estudio por el cual se llegó a la conclusión de que el coste de la vida en Marruecos es un 40% más barata que en los Países Bajos. El Embajador Bellouki se pregunta si el importe de la prestación se elevaría en el caso de que un marroquí decidiera irse a vivir a Londres, Oslo, Zurich o Tokio, la respuesta es no, según el Embajador.

Bellouki advierte que el gobierno holandés se va a pillar los dedos "se nos dice que el objetivo es ahorrar dinero al Estado y a los contribuyentes, pero eso es una minucia porque la medida entrará en vigor en 2016 y sólo para los nuevos perceptores de prestaciones. De ellos, algunos se quedarán en los Países Bajos y otros después de estar en Marruecos volverán a Holanda, por lo que no habrá ahorro para este país".

Bellouki no quiere valorar aún el impacto que puede tener la denuncia del Convenio. Sólo ha dicho que Marruecos está decidido a defender todos los derechos adquiridos y todos los intereses de Marruecos en los Países Bajos y ha añadido "Marruecos movilizará todos los recursos para ese fin".

Reacción del Ministro Asscher

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Lodewijk Asscher, no está impresionado por la insatisfacción de Marruecos como consecuencia de la intención de los Países Bajos de imponer restricciones a la exportación de las pensiones. La pelota está en Marruecos, ha dicho un portavoz del Ministro. No es Holanda, sino Marruecos quien desde hace ya dos años impide una negociación de fondo.

El Embajador Bellouki ha calificado la intención de denunciar el Tratado por parte de Holanda como un acto hostil y dice que Marruecos está decidido a defender todos los derechos adquiridos y todos sus intereses en los Países Bajos, añadiendo que Marruecos movilizará todos los recursos para ese fin.

Según el Ministro Asscher, Marruecos es el único país externo a la UE que no ha querido negociar de forma sustantiva la exportación de pensiones. En otros países con los que existe un convenio se ha negociado.

El Ministro quiere adaptar el importe de las pensiones al nivel de vida en Marruecos, con lo que las pensiones se podrían reducir en un 40%. Los datos se basan en cifras del Banco Mundial. Holanda también quiere cancelar la exportación del subsidio por hijo, el presupuesto relacionado con la infancia y la compensación de gastos sanitarios.

El Embajador Bellouki piensa que las medidas que quiere adoptar Holanda no le aportarán ningún beneficio a este país, pero para Asscher, no se trata del dinero, sino del principio, que es lo importante. Asscher piensa que no se puede explicar a los ciudadanos holandeses que los marroquíes que perciben una pensión holandesa llevan una vida de rico en su país. Una gran mayoría de partidos en el Congreso están de acuerdo con esta medida. Sin embargo, sorprendentemente, su propio partido, PvdA (Partido Socialdemócrata) no apoya su posición.

El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo dice que la puerta sigue abierta para Marruecos. Holanda se une al deseo de buena relación con ese país, pero Marruecos tiene hasta 2016

para entrar en una negociación sustantiva a este respecto, de lo contrario, Holanda tomará medidas, advierte el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo.

ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN SOBRE MIGRACIÓN LABORAL: DESPLAZAMIENTO POR COMPETENCIA DESLEAL ⁴³

La Agencia de Estudios Económicos SEO, acaba de concluir un estudio relativo al desplazamiento de trabajadores. El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Asscher encargó este estudio a SEO, y tras recibirlo, ha enviado sus conclusiones al Congreso. El Ministro afirma que los resultados del estudio confirman que se debe luchar vigorosamente contra el desplazamiento de los trabajadores debido a la competencia desleal.

A nivel macro, la llegada masiva de trabajadores procedentes de Europa Central y del Este ha conducido al desplazamiento laboral en los sectores de la construcción, horticultura, industria de la alimentación y transporte por carretera. Esto se debe a la competencia desleal. La Directiva Europea asegura a las empresas una ventaja en costes mediante el uso de trabajadores desplazados adscritos a empresas extranjeras. A nivel micro los efectos son limitados, pero no a nivel macro. Muchos trabajadores holandeses han sido desplazados a otros trabajos o se han tenido que emplear por cuenta propia. Tradicionalmente, los grupos de riesgo son las personas de origen extranjero residentes en los Países Bajos, los jóvenes y las personas con un bajo nivel de formación, que son los que sufren la mayor competencia por parte de la migración laboral.

Entre 2001 y 2011, en el mercado laboral, la proporción de trabajadores extranjeros (principalmente de la Europa Central y del Este) ha aumentado del 4,9% al 7,7%. También ha aumentado (350.000) la cantidad total de trabajadores holandeses. En sectores como la construcción, horticultura, industria alimentaria y transporte por carretera el porcentaje de trabajadores holandeses se ha reducido mucho en diez años, mientras que, simultáneamente, el número de trabajadores extranjeros ha aumentado.

SEO también observa un cambio de tendencias en lo que respecta al tipo de trabajadores con contratos fijos y flexibles. El motivo más importante para elegir trabajadores migrantes y contratos de trabajo flexible son la reducción de costes. Los trabajadores del Este se utilizan por sus salarios más bajos y su mayor flexibilidad. Por tanto, los mayores cambios se producen dentro del trabajo estandarizado (con mano de obra no cualificada con bajo nivel de formación) y en trabajo intensivo (elevados costes salariales), en donde la enorme competencia internacional se plasma en el precio (sin diferencias en los productos) y en los que el dominio del idioma holandés es muy poco importante.

Según SEO, los empleados comisionados por empresas extranjeras a menudo son más baratos que el personal de empresas holandesas. Los costes disminuyen cuando se contrata a otras empresas extranjeras para que desplacen a sus trabajadores al país. La Directiva Europea garantiza tan sólo que se apliquen las cláusulas principales de los convenios colectivos que por lo general no contemplan las cotizaciones a la Seguridad Social. Con ello, los empresarios pueden obtener mayor beneficio con menores costes. Otro efecto secundario del mercado de trabajo europeo es el carácter transfronterizo de control que contribuye por ejemplo a que sea más difícil la lucha contra las empresas fraudulentas, especialmente, en el ámbito de la construcción, donde hay largas cadenas de subcontratistas cruzados. El control es complejo, laborioso y costoso.

⁴³ Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, SZW, 21 de noviembre de 2014.

El estudio realizado por SEO muestra que se produce a nivel masivo y con gran impacto en la construcción, horticultura, industria alimentaria y transporte por carretera. La competencia desleal conlleva al desplazamiento de los trabajadores, que se plasma de tres aspectos:

- Entre los transgresores de la ley y los reglamentos y las empresas que actúan legalmente.
- Entre los empleados por cuenta propia y los asalariados.
- Entre las empresas nacionales y las empresas extranjeras que desplazan a sus trabajadores.

Los antiguos trabajadores holandeses en estos sectores no están masivamente desempleados. La mayoría, diez años después, aún, o de nuevo, siguen trabajando, en ello, no hay grandes diferencias con otros sectores. En la agricultura y en la construcción, un gran grupo de éstos han pasado a ser autónomos, voluntariamente o no.

Entre los trabajadores nacionales y extranjeros residentes en el país dentro de las empresas holandesas no hay básicamente ninguna competencia desigual; estos trabajadores están cubiertos por el mismo convenio colectivo como los trabajadores nacionales.

Especialmente con la llegada de trabajadores migrantes, es en donde SEO encuentra competencia para los extranjeros ya residentes en el país y los jóvenes poco cualificados,. La participación laboral en estos grupos vulnerables se ha reducido, mientras que en lo que respecta al total de trabajadores del país ha aumentado. A los holandeses, que no compiten con el trabajo de los trabajadores migrantes, les afectan tan sólo los efectos positivos, tales como menores precios de algunos productos y mantenimiento de determinadas actividades empresariales que de otro modo se trasladarían a otros países con salarios más bajos.

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Asscher, cree que el estudio de SEO muestra la necesidad urgente de luchar intensamente y hasta el fondo contra la competencia desleal. Por ello, quiere preparar en breve un proyecto de ley de endurecimiento de la Ley de Salario Mínimo, que enviará al Congreso.

REINO UNIDO

DAVID CAMERON ANUNCIA NUEVAS MEDIDAS PARA CONTROLAR LA INMIGRACIÓN

El primer ministro británico, David Cameron, realizó el pasado 28 de noviembre su esperado discurso sobre inmigración, anunciado el pasado mes de octubre. En una visita a una fábrica en la región de West Midlands, Cameron se mostró confiado en que se puede modificar la normativa respecto a la inmigración comunitaria en Reino Unido y que, por tanto, el partido conservador apoyará la permanencia de Reino Unido en la UE en el referéndum de 2017.

Inició su alegato reconociendo que la inmigración beneficia al país aunque es necesario que se controle, que sea justa y que se centre en el interés nacional. En este sentido, abundó sobre el deseo de la sociedad británica de que el Gobierno ejerza su control sobre estas cuestiones:

- Número de inmigrantes, tanto procedentes de la UE como no comunitarios, que entren en el país y las circunstancias en las que llegan.
- Derecho a la percepción de prestaciones sociales y qué se espera en contraprestación.
- Deportación y veto a delincuentes foráneos.
- Presión ejercida por estos colectivos en escuelas, hospitales y vivienda.

No obstante, observó que no se trata tan solo del volumen de inmigrantes que se reciben, sino también de la escasa preparación y del incentivo que las prestaciones sociales suponen para un sector de la población autóctona. En este sentido, apuntó que cualquier partido político que no cuente con un programa educativo y de bienestar social serio no será útil, a largo plazo, para controlar la inmigración.

El primer ministro admitió que lidiar con la inmigración es difícil, no sólo para Reino Unido sino para cualquier economía desarrollada, y en particular para Europa, haciendo mención de las situaciones actuales en Italia (inmigración del Norte de África) y Alemania (turismo de prestaciones).

A pesar de todos estos inconvenientes quiso dejar claro que Reino Unido apoya el principio comunitario de libertad de movimiento de los trabajadores, reseñando que 1,3 millones de británicos también ejercen este derecho.

El objetivo de Cameron es claro, conseguir un sistema migratorio más justo, mitigando el alto nivel de inmigración procedente de la UE. Para conseguir este propósito el Gobierno pretende implantar medidas en tres direcciones:

1. Crear el sistema más férreo de toda Europa para atajar el abuso del principio de libertad de movimiento:

- Otorgando mayores poderes para la deportación de delincuentes y la prohibición de su posible su regreso.
- Ampliando los períodos para permitir una nueva entrada en el país a aquellos que abusen de este principio.
- Limitando el derecho de los inmigrantes a traer sus familiares al país.

2. Requerir a los solicitantes de empleo de la UE que cuenten con una oferta de empleo antes de llegar al país, para evitar la carga que supondrían a los contribuyentes:

- Una vez se introduzca el Crédito Universal, los demandantes de empleo comunitarios no podrán solicitarlo.
- Si después de seis meses no se ha conseguido un trabajo se les exigirá que abandonen el país.

3. Reducir el número de inmigrantes europeos que llegan al país:

- Impidiendo el acceso al mercado laboral británico a los ciudadanos de los nuevos países que se vayan incorporando a la UE hasta que sus economías se equiparen a las de los miembros ya existentes.
- Restringiendo el acceso a las prestaciones sociales relativas al empleo (complemento a los ingresos laborales, *tax credit*) y a la vivienda social durante cuatro años.
- Negando las prestaciones por hijo a cargo (*child benefit*) y la ayuda por hijo y bajos ingresos (*child tax credit*) por los descendientes que residan fuera de Reino Unido.

David Cameron reconoció que aunque se trate de reformas radicales también son razonables y justas y se mostró confiado en que ayudarán a reducir la llegada de inmigrantes comunitarios.

El final de su discurso estuvo centrado en la renegociación de la relación de Reino Unido con la UE que el partido conservador quiere llevar a cabo, afirmando, que si su partido gana las elecciones en mayo próximo, hará todo lo que esté en su mano para que esto ocurra. Si la negociación fuera un éxito, se ha comprometido a hacer campaña para que el país siga perteneciendo a una UE reformada.

SUECIA

POLÍTICA DE MIGRACIÓN Y PROPUESTAS PARA REDUCIR LOS COSTES DE MIGRACIÓN⁴⁴

Suecia tiene el dos por ciento de la población de la Unión Europea y recibe alrededor del quince por ciento de los refugiados que llegan a la Unión Europea. Entre 2004 y 2013, Suecia concedió la residencia permanente a unos 500.00 solicitantes de asilo y sus familiares.

No se ha visto tanta gente refugiada y desplazada, como ahora, desde la Segunda Guerra Mundial. El número que solicita asilo en Suecia también está aumentando. Hasta noviembre este año, unas 74.347 personas habían solicitado el asilo en Suecia y se les había concedido el permiso de residencia a unos 44.333 refugiados y a sus familiares.

La Dirección General de Migraciones (*Migrationsverket*) prevé que alrededor de unos 95.000 refugiados soliciten el asilo en Suecia en 2015 como consecuencia de los conflictos en curso en Irak y Siria. Se trata de una revisión al alza de unas 18.000 personas comparado con el pronóstico anterior.

Ya en noviembre se había previsto que esto suponía un reto para el Gobierno socialista-verde actual y que el partido ultraderechista “anti-inmigración en gran escala”, los Demócratas Suecos⁴⁵ (SD), podría rechazar el proyecto de presupuesto económico del Gobierno en poder, lo que pasó efectivamente, cuando los Demócratas Suecos apoyaron el proyecto de presupuesto de la Alianza⁴⁶.

En las elecciones del pasado otoño, se abordaron los asuntos de los refugiados y muchos estaban en pro de una política de refugiados basada en la solidaridad.

El Primer Ministro anterior, *Fredrik Reinfeldt* (M), dijo que “teníamos que abrir los corazones para los refugiados, pero que iba a tener un coste muy alto y que no había mucho espacio para reformas”.

La campaña electoral se quedó “atascada” en una discusión sobre si debemos aceptar refugiados o no. El debate se trataba demasiado poco de lo que se podría hacer para que los solicitantes de asilo puedan encontrar puestos de trabajo y aprender el sueco rápidamente y cómo abordar el creciente número de solicitantes de asilo. Una de las razones por las cuales no había una discusión abierta tocando el tema de migración e integración, un tema crucial para el futuro de Suecia, fue que los socialdemócratas alrededor de 2010 decidieron no debatir los problemas de integración. El hecho de que ni la Alianza, ni los socialdemócratas, los verdes y los de izquierda quisieran discutir el asunto, la tal llamada “política del avestruz”, abrió el camino para que los Demócratas Suecos (SD) llegaran a tener “el monopolio” sobre asuntos de migración e integración, y así ganaron el 13% de los escaños en las elecciones generales en septiembre de 2014, y ahora son el tercer partido de Suecia con un papel de partido bisagra.

⁴⁴ **Fuentes:** Dagens Nyheter, Svenska Dagbladet, Swedish Press Review.

⁴⁵ Demócratas Suecos (SD): partido ultraderechista que ganó el 13% del voto. Desean reducir la inmigración a Suecia.

⁴⁶ La Alianza: Gobierno saliente de cuatro partidos de centro-liberal-derecha, la Alianza, integrado por los Moderados, los Liberales, el Centro y los Cristianodemócratas. De 2006 – 2010 y desde 2010 – 2014 (septiembre).

Desde que los Demócratas Suecos (SD) ganaron el 13% del voto, los otros siete partidos, los socialdemócratas-verdes en poder (con apoyo de la izquierda) y los cuatro partidos de la Alianza han dicho que “no van a tener ningún diálogo con un partido xenofóbico”. Es la táctica de marginar a los Demócratas Suecos (SD). Mientras tanto, los periodistas, los expertos y algunos políticos opinan, que se debe tener un diálogo con los SD, un partido que tiene alrededor de 800.000 votantes, porque si no se hace, pueden ganar más votos en las elecciones anticipadas el 22 de marzo de 2014.

Mientras tanto, el discurso general ha tratado de “si los Demócratas Suecos (SD) son fascistas, neo-fascistas, nazis, neo-nazis” etc. hasta que el líder de los Cristianodemócratas, *Göran Hägglund*, ha presentado una propuesta sobre “Como bajar los costes de recepción de refugiados” en el periódico *Dagens Nyheter*, el 18 de diciembre de 2014. Los medios consideran que *Göran Hägglund* es “audaz, porque es el primero en soltar la lengua y de retomar el asunto de migración e integración del monopolio de los Sueco Demócratas”.

Göran Hägglund escribe en *Dagens Nyheter*, que no acepta una política de migración que no funciona, ni tampoco las decisiones que restringen el derecho de asilo en Suecia. Escribe que ha llegado el momento de escuchar a las preocupaciones de las personas (es decir, el electorado) y afrontar los retos de un fuerte aumento de inmigración.

El líder cristianodemócrata sugiere tres formas de reducir la carga financiera de la recepción de los refugiados:

1. Beneficios más bajos y una deducción fiscal sobre el trabajo durante cinco años para los solicitantes de asilo recién llegados.
2. Permisos de residencia temporales durante los primeros tres años. Si la necesidad de protección persiste después de tres años, se puede conceder la residencia permanente. Cualquier persona, que durante los primeros años se ha establecido en el mercado de trabajo, puede obtener la residencia permanente, incluso si el requisito de protección ya no persiste. La propuesta refuerza los incentivos para el establecimiento, ya que el trabajo propio asegura el derecho a permanecer en Suecia.
3. Un proceso de gestión y rechazo más rápidos para los solicitantes procedentes de países seguros, que no tienen el derecho al asilo. Por ejemplo, el año que viene, se prevén unas 8.000 solicitudes de asilo de los países de los Balcanes Occidentales, de las cuales la mayoría son desestimadas.

El líder del Partido Liberal, *Jan Björklund*, lo apoyó, así como un ex Ministro de los moderados, *Ulf Adelsohn*. Los socialdemócratas, los verdes y la izquierda estaban en contra de su propuesta.