



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 189

Abril 2015

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: 270-15-031-0

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

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

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Argentina.- 6

- Los impuestos nuestros de cada día

Bélgica.- 10

- Informe económico de la OCDE sobre Bélgica

Estonia.- 13

- Objetivos del nuevo gobierno

Francia.- 15

- Situación económica y social en febrero
- Reformas sociales en curso

Grecia.- 32

- Comentario general

Italia.- 35

- Comentario general

Lituania.- 40

- Informe de la Comisión Europea y evaluación del FMI

Países Bajos.- 44

- Comentario general

Reino Unido.- 47

- Comentario general

Rumanía.- 49

- Comentario general

Suecia.- 52

- El gobierno presenta el proyecto de presupuesto de primavera

SEGURIDAD SOCIAL

Argentina.- 58

- Avance en la cobertura de seguridad social de las mujeres*

Bélgica.- 60

- El tratamiento fiscal y de seguridad social de las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo

Noruega.- 66

- 810 millones de euros en prestaciones al exterior

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.-70

- El mercado laboral en marzo - continúa la evolución positiva
- Pronósticos sobre el mercado laboral hasta 2030

Bélgica.- 81

- Plan del gobierno federal para impulsar las PYMES
- Informe sobre el desempleo en Bélgica / marzo 2015

Canadá.- 89

- La tasa de desempleo se mantiene en el 6,8%

EE.UU.- 92

- Situación del mercado de trabajo en marzo

Francia.- 96

- Derechos recargables de las prestaciones de paro

Grecia.- 99

- Los datos provisionales de enero

Irlanda.- 101

- Situación del empleo en marzo

Italia.- 104

- Los datos provisionales de febrero

Países Bajos.- 107

- Desempleo en el mes de febrero
- Menos asalariados y más autónomos en el sector de cuidados

Reino Unido.- 115

- Estadísticas de empleo/desempleo
- Éxito del programa de empleo work programme

Rumanía.- 119

- Población activa. Los datos del IV trimestre de 2014

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

- Ryanair reta el modelo danés

Italia.- 128

- Polémicas sobre las vacaciones de los profesores

Países Bajos.- 129

- Ley Was de lucha contra las construcciones ficticias de empresas fraudulentas
- Los jóvenes holandeses están enojados por el “injusto” bajo salario mínimo

NEGOCIACIÓN COLECTIVA**Alemania.- 133**

- Informe anual sobre políticas de negociación colectiva en 2014

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Francia.- 138**

- Funcionamiento de la cuenta pensión para 2015

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Argentina.- 141

- Crece la oferta de residencias para la tercera edad

Finlandia.- 143

- Crecen las situaciones de necesidad en Finlandia

MIGRACIONES

Italia.- 146

- Situación de la inmigración

Países Bajos.- 149

- El plan de asilo del VVD no pretende molestar al partido PvDA

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

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

ARGENTINA

LOS IMPUESTOS NUESTROS DE CADA DIA¹

El peso de los impuestos sobre los ingresos de los hogares es variable, depende de cuánto es el dinero disponible y de cuáles son los consumos. Un estudio del Instituto Argentino de Análisis Fiscal (Iaraf) determinó en 2014 que, si se trata de ingresos de bolsillo de entre 10.000 y 50.000 pesos, del 47 al 60% del monto va a impuestos. Es la carga tributaria bruta, ya que no considera lo que el Estado vuelca a la sociedad con esos recursos (lo que daría la carga neta). La cuenta incluye aportes a la seguridad social, que si bien son pagos de carácter compulsivo, también es cierto que tienen sus contraprestaciones específicas.

El indicador de presión impositiva usado frecuentemente por economistas es el que señala cuánto representa la recaudación en términos de porcentaje del producto bruto del país. Pero ese dato tiene sus limitantes cuando hay un alto grado de economía informal. Si hoy el índice general se ubica en alrededor de 31% -con una tendencia creciente en los últimos años-, resulta que al considerarse sólo la actividad registrada, ese peso se eleva a 63,6%, considerando cargas nacionales, provinciales y municipales, según estima Fausto Spotorno, de Ferreres& Asociados. "Presión impositiva es también la inflación que saca recursos de los bolsillos y que representa del 5 al 7% del PBI; la emisión monetaria licua el poder de compra igual que otro impuesto", agrega Orlando Ferreres.

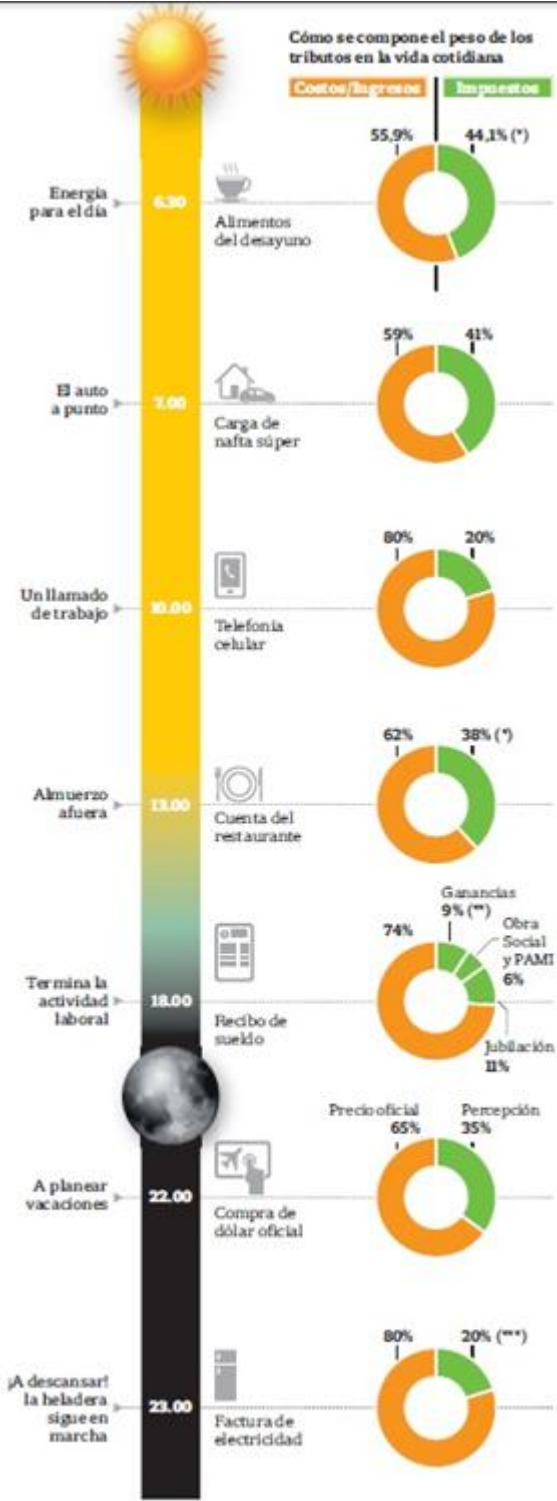
Como ejemplo de los aportes al fisco, se calcula que aproximadamente 2 de cada 10 pesos pagados por el agua van al Estado: casi todo, al impuesto al valor agregado (IVA), que financia gastos de la administración nacional -esto incluye parte de las jubilaciones- y también de las provincias y la ciudad de Buenos Aires, ya que su recaudación se coparticipa. Otra parte de los recursos irá a destinos específicos: un ente regulador y otro de planificación para la prestación de este servicio.

Si tomamos los ingredientes del desayuno, la parte del precio pagado que irá a la recaudación tributaria varía según el producto: la leche común (sin aditivos) está exenta de IVA, pero las galletitas envasadas y el café tributan con la tasa de 21%. Según un estudio del Instituto Argentino de Análisis Fiscal (Iaraf), cuando se calcula cuál es la carga impositiva con la cual los alimentos gravados con esa alícuota llegan a la mesa familiar (considerando todas las obligaciones que se originan en la cadena de producción y comercialización y que se van acumulando), se llega a 44,1% del precio final. En el cálculo se consideran aportes a la seguridad social, impuestos al cheque, a los dividendos y a las ganancias de empresas, tasas municipales e Ingresos Brutos.

Este último impuesto, que se considera muy distorsivo para la producción tuvo en los últimos años una subida significativa en casi todas las provincias, según afirman los economistas Nadin Argañaraz y Sofía Devalle, de Iaraf. La subida se dio por cuatro vías: eliminación de exenciones; alza de alícuotas; ampliación de bases imponibles, y falta de actualización de los parámetros para su cálculo en un contexto inflacionario.

¹Fuente: La Nación

Si tomamos consumos concretos, en cuanto a las gasolinas, más de 40 de cada 100 pesos



NOTAS
 (*) Se sumaron no solamente los aplicados sobre el precio final, sino también los acumulados en las cadenas de producción y comercialización (Fuente Laraf)
 (**) Salario bruto de \$25.000 promedio durante 2015, con deducción de 2 hijos y servicio doméstico
 (***) La carga puede ser mayor según el consumo

que pagará por la nafta súper irán directamente al sector público por diferentes conceptos, según explica Guillermo Lego, director ejecutivo de la Confederación de Entidades del Comercio de Hidrocarburos y Afines (Cecha). Al IVA e Ingresos Brutos se agregan el impuesto a la transferencia de combustibles -que en buena medida financia a la Anses- y la tasa hídrica. En algunos lugares hay otros adicionales, como los aportes para financiar obras viales.

Las instituciones educativas tienen exención de IVA y de Ingresos Brutos. Pero no es que en las cuotas no haya incidencia de impuestos: la hay por el traslado de otras cargas pagadas por los colegios, aclara Alfredo Fernández, asesor de la Asociación de Entidades Educativas Privadas.

Un profesional independiente, pagará como monotributista de la categoría G, cada mes 550 pesos por el impuesto integrado, más otros 157 y 233 pesos para el sistema jubilatorio y la obra social, respectivamente.

La carga fiscal sobre créditos y débitos bancarios, más conocida como impuesto al cheque, nació en la crisis de inicios de este siglo y su vigencia se fijó por un año. Prórrogas mediante -una práctica constante en el esquema tributario argentino- sigue en vigor. En 2014 representó 1 de cada 10 pesos recaudados por impuestos.

En un restaurante, el 38% de la cuenta, se va en impuestos según los cálculos del laraf. Aquí se considera -igual que en el costo de los alimentos del desayuno- no sólo la carga aplicada sobre el precio final, sino también la acumulada durante las etapas de fabricación y ventas y las obligaciones del comerciante.

Otros ejemplos de recargos impositivos incluyen el precio de una entrada de cine que cuenta con un recargo del 10% sobre el precio de la entrada.

La póliza del seguro del auto tiene un 22% de impuestos, que se reparten destinados al IVA, a Ingresos Brutos y a una ayuda a los bomberos, entre otros destinos. Por el vehículo, que, se hará un aporte para la circulación de vehículos que oscila entre el 3,2 al 5% sobre el valor fiscal y otro a la Nación, por el impuesto a los Bienes Personales. A fuerza de su

desactualización en un contexto inflacionario, este tributo se coló en los últimos años en el presupuesto del hogar.

Si de turismo se trata está el impuesto de 5% que pesa sobre los pasajes al exterior y los recargos de 35% que se aplican -a cuenta de Ganancias o Bienes Personales, de corresponder- en la compra de moneda extranjera, el pago de paquetes turísticos y compras en el exterior.

Otros ejemplos de recargos impositivos incluyen el precio de una entrada de cine que cuenta con un recargo del 10% sobre el precio de la entrada.

La factura del servicio de electricidad, junto con la de Alumbrado, Barrido y Limpieza y el impuesto inmobiliario porteño, incluye recargos "visibles" que pueden representar 2 de cada 10 pesos. Como en la factura del agua.

Capítulo aparte merece por su trascendencia social el impuesto a las ganancias. Tomando como ejemplo una madre de familia, empleada de una compañía, que declara deducciones por sus dos hijos y por la persona que trabaja en su casa, si este año tiene un sueldo bruto promedio de 25.000 pesos, tributará 29.238 pesos, un 9% de su salario antes de aportes. Esa incidencia duplica a la que para esta mujer tuvo Ganancias en 2014, pese a que ahora el dinero recibido le alcanza para menos por la elevada inflación. Además antes de su sueldo neto habría que descontar un 17% adicional por el pago de aportes y contribuciones, para obtener el derecho a la asistencia sanitaria y a su futura pensión.

"Si en un año no se ajustan los parámetros nominales para liquidar el impuesto a las ganancias, aumenta su peso en relación con los ingresos, aun cuando éstos sólo hayan acompañado la inflación", sintetizan Marcelo Capello y Alejandra Marconi, economistas del IERAL, que estimaron que, para un empleado con un salario similar al del ejemplo, un adecuado ajuste por inflación del tributo habría determinado que se aplicara la alícuota más baja y no la más alta (que es lo que ocurre) dentro de una tabla dispuesta. "Los parches que se introdujeron al esquema del impuesto desvirtuaron en gran medida su carácter progresivo", concluyen, tras advertir que niveles de ingresos muy diferentes están hoy sujetos a iguales alícuotas.

En cuanto a los impuestos indirectos que gravan en forma selectiva el consumo de determinados bienes y servicios", en los últimos años, han perdido participación en la recaudación total. Pero son importantes los efectos que pueden disparar, sobre todo cuando se disponen por fines no tributarios. Por ejemplo, el gravamen sobre los autos de determinado valor, que se propuso frenar el drenaje de dólares por la compra de unidades importadas, terminó provocando un alza de precios que se trasladó a muchos modelos del mercado.

En cuanto al impuesto a los Bienes Personales si bien la base imponible subió de 102.300 a 305.000 pesos en 2007; triplicó así su valor en el único cambio que tuvo en más de una década. "Sin embargo, entre 2001 y 2014 los precios promedio del mercado de los departamentos se multiplicaron casi por 18, y el valor fiscal -parámetro usado para definir la base imponible- lo ha hecho en 11 veces, tomando como ejemplo una unidad de dos dormitorios en la ciudad de Córdoba", señala Capello. Además, recuerda, la modificación de 2007 implicó que el impuesto se calcule sobre la totalidad del patrimonio gravado y no sobre el excedente de la base imponible (como ocurría antes).

En cuanto a los municipios cada vez aplican más presión tributaria. "En promedio, cada jurisdicción tiene en su legislación unas 20 tasas, derechos o contribuciones referidos a los más variados hechos imponibles", dice Nadin Argañaraz de Iarraf.

Por último según dice Martín Tetaz, economista especializado en los temas del comportamiento "hay una cuestión de cuentas mentales separadas, por la cual la gente procesa diferente un impuesto que hay que pagar aparte que uno que viene incluido -dice - Desde un punto de vista racional, al consumidor no debería importarle si cuando paga 100 pesos el precio es 70 y 30 van a impuestos; al fin y al cabo, vale 100 o no vale 100." Pero en la realidad, dice Tetaz, sí hay una menor propensión a comprar cuando el impuesto se percibe claramente, porque en la mente esa parte del gasto va a la lista de "impuestos" y no en la cuenta de "bienes". Incluso, agrega, "puede ser que le produzca una sensación de injusticia lo que le sacan cuando compra".

Un punto central está en que los ciudadanos no identifican con claridad adónde va su esfuerzo tributario, tal como advierte Walter Agosto, investigador principal de Cippec. "Existe una sensación de agobio fiscal que se ha amplificado como consecuencia, entre otras cosas, de los efectos del impuesto a las ganancias sobre los ingresos de las personas físicas", agrega, en referencia a la carga que en los últimos tiempos ha sido origen de las quejas más fuertes y frecuentes.

BÉLGICA

INFORME ECONÓMICO DE LA OCDE SOBRE BÉLGICA²

El secretario general de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Ángel Gurría, remitió el pasado 4 de febrero al Primer Ministro, Charles Michel, el informe elaborado por el organismo internacional sobre el desarrollo económico de Bélgica en 2014, cuyos aspectos más relevantes se resumen a continuación.

Bélgica ha resistido bien los efectos de la crisis

Bélgica es uno de los pocos países de la eurozona donde el PIB ya ha superado los niveles anteriores a la crisis. Bélgica tiene también buenos resultados en muchos ámbitos de bienestar general, como lo demuestra el hecho de que se encuentra entre los diez países con mejor clasificación en varios factores clave del *Índice para una Vida Mejor*, como el empleo, la educación, la vivienda, el medio ambiente, etc.

Los resultados alcanzados por Bélgica en muchos de los aspectos que determinan el bienestar general en términos económicos, sociales o medioambientales son considerablemente mayores que el promedio de los países analizados por el organismo internacional. Por otra parte, a pesar de los efectos de la crisis, la diferencia de ingresos entre los más ricos y los más pobres se ha mantenido bastante estable en comparación con otros países de la OCDE.

Además, como respuesta a la crisis, el Gobierno anterior y el Gobierno actual han aplicado o están aplicando una serie de reformas sociolaborales en diversas áreas. Por lo que afecta al mercado laboral, se ha aumentado gradualmente la edad de acceso a la jubilación anticipada a partir de 2013 y se han endurecido las condiciones de acceso al régimen de desempleo con complemento de empresa (antiguo régimen de “prepensión”), todo ello para impulsar el empleo de los trabajadores de más edad y seguir mejorando la sostenibilidad a largo plazo de los costes asociados al envejecimiento de la población.

El crecimiento del gasto público total se ha reducido considerablemente como consecuencia de las reformas introducidas por el Gobierno belga. Bélgica ha hecho progresos sustanciales en el establecimiento de mecanismos de coordinación más estructurales y más transparentes. A finales de 2013 se concluyó un acuerdo de cooperación en materia de coordinación de los presupuestos mediante el que establece una norma sobre saldo presupuestario estructural en todas las administraciones públicas, como exige el pacto fiscal. Además, se ha fortalecido el papel de control general que realiza el Consejo Superior de supervisión financiera a través de la introducción de un mecanismo de corrección, que se aplica en casos de desviación importante en relación con los objetivos previstos.

Además, la OCDE está siguiendo con gran interés la evolución del acuerdo concluido entre los interlocutores sociales sobre revisión y moderación de los salarios en Bélgica.

El nivel general de la fiscalidad en Bélgica se encuentra entre las más altas de la UE y la carga fiscal depende en exceso de los impuestos sobre el trabajo. Las nuevas disposiciones fiscales anunciadas en el Acuerdo gubernamental persiguen contener mejor la evolución del gasto público. Asimismo, los proyectos recientes de la reforma fiscal global que se llevará a cabo (reforma llamada “Tax Shift”) tienen como finalidad asegurar la sostenibilidad de las cuentas públicas y apoyar la competitividad y el empleo. La senda actual de las reformas

² Fte.: Estudio Económico de la OCDE- Bélgica- febrero 2015

emprendidas o previstas por Bélgica, que se beneficia de un entorno económico más favorable que muchos otros países europeos, le permitirá situarse bastante rápidamente en el pelotón de los países más prósperos.

Bélgica se enfrenta todavía a importantes desafíos

Estimular de forma sostenible el empleo y el crecimiento

A pesar de las reformas dirigidas a mejorar el mercado laboral, se requieren avances más significativos para reducir la tasa de desempleo. Se estima que el crecimiento del PIB será tan sólo del 1,4% en 2015 y del 1,7% en 2016, porcentajes insuficientes para reducir la tasa de desempleo actual.

Bélgica se sitúa en una buena posición en comparación con otros estados de la zona del euro, con una tasa de desempleo que, según previsiones, ascenderá al 8,4% en 2015 frente a la tasa media de los países la zona euro, que se situaría en el 11%. Sin embargo, la tasa de desempleo sigue siendo elevada en Bélgica en comparación con la tasa media anunciada por las proyecciones para los países de la OCDE, que según las estimaciones alcanzará algo menos del 7% en 2015.

Para estimular un crecimiento sostenible e inclusivo a largo plazo se necesita adoptar nuevas disposiciones en una serie de políticas que continúan presentando importantes deficiencias.

Tres importantes desafíos

- Uno de los desafíos más importantes es el peso de la deuda pública, que continúa aumentando y supera ya el 100% del PIB, poniendo en peligro las obligaciones futuras en el marco de la sostenibilidad del gasto público asociado a la deuda pública. Por otra parte, el crecimiento de los gastos públicos asociados al envejecimiento de la población, incluidos los gastos de las pensiones, también ponen en peligro la viabilidad económica del gasto público. Lograr una disminución del déficit estructural a través de un saneamiento con el fin de reducir la elevada deuda pública a largo plazo es inevitable.
- Restaurar la competitividad internacional de Bélgica es otro reto importante, ya que el país sigue registrando una disminución de la competitividad global de las empresas belgas debido a los altos costes laborales. Las cargas fiscales gravan demasiado el trabajo. La fiscalidad aplicada a los ingresos profesionales y las cotizaciones de la Seguridad Social se encuentran entre las más altas de todos los países de la OCDE. Este sistema tributario es perjudicial para los costes laborales y el empleo, afectando en particular a los grupos de personas más vulnerables, como los trabajadores poco cualificados. Además de aumentar los costes laborales, la fiscalidad sobre el trabajo también contribuye al fenómeno de la desigualdad entre las personas a través del aumento de la tasa de desempleo de las personas más desfavorecidas. Por otra parte, el crecimiento de los salarios en Bélgica antes del inicio de la crisis no estuvo plenamente justificado por un incremento de la productividad. Aunque se han adoptado recientemente medidas para frenar la evolución de los salarios, se necesitan más esfuerzos para eliminar la diferencia acumulada entre la competitividad de Bélgica y la de los países de su entorno.
- En términos generales el análisis demuestra que los extranjeros tienen menos posibilidades de integración en el mercado laboral que los nativos. Los extranjeros residentes en Bélgica están sobrerrepresentados en empleos poco cualificados, subrepresentados en empleos administrativos y sufren globalmente una situación

Recomendaciones

Basándose en el análisis de la política económica integral de Bélgica, la OCDE hace en su informe las siguientes recomendaciones:

- Aumentar la edad legal y efectiva de la salida del mercado laboral para alinear la edad legal de jubilación y de acceso a la jubilación anticipada con los cambios de esperanza de vida y para contener la evolución futura del gasto público de pensiones. La edad de jubilación efectiva en Bélgica todavía se encuentra entre las más bajas de los países de la OCDE. También es necesario desarrollar nuevas políticas de empleo para mejorar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad, reforzando las políticas de prolongación de la vida laboral o incentivando su reincorporación al mercado de trabajo.
- Mejorar la competitividad mediante la introducción de nuevas reformas en el proceso de determinación de los salarios, incluida la reforma del sistema de indexación automática, de manera que la evolución de los salarios refleje mejor la evolución de la productividad interior. También es necesario reestructurar la carga impositiva de manera más equilibrada con el fin de reducir la fiscalidad del trabajo. La pérdida de ingresos públicos derivada de una menor fiscalidad de las rentas del trabajo podría ser compensada, por ejemplo, a través de un aumento de los impuestos sobre los bienes de consumo o de impuestos vinculados al medio ambiente. También podría compensarse a través de un aumento de la tributación de las rentas del capital.
- Asegurar que las políticas en el ámbito educativo faciliten la integración de los alumnos inmigrantes desfavorecidos para que puedan desarrollar todo su potencial. Aunque en el análisis de la política educativa se hacen numerosas recomendaciones para facilitar la integración de los alumnos extranjeros en el sistema educativo del país de acogida, destaca la que se refiere a la eliminación del fenómeno de la fuerte concentración del alumnado inmigrante más desfavorecido (con bajo rendimiento escolar) en algunos centros públicos. Por otro lado, también convendría fomentar la contratación de un profesorado formado y especializado en la atención de alumnos extranjeros con bajo rendimiento educativo. El informe pone de manifiesto que la mejora de los resultados educativos de los inmigrantes facilita su integración en el mercado laboral belga. Se recomienda, asimismo, contribuir al fomento del concepto de diversidad y ampliar los planes de diversidad en las empresas, las ofertas de formación y la validación de las cualificaciones profesionales

ESTONIA

OBJETIVOS DEL NUEVO GOBIERNO³

El recientemente formado gobierno de coalición de Estonia, ha publicado cuáles son los objetivos de la legislatura en todas sus áreas de actuación.

Recogemos los que específicamente se refieren a Seguridad Social, Empleo y Migraciones

Seguridad Social

- Elevar la indexación de las pensiones a la tasa máxima y asegurar que las pensiones medias de jubilación siguen exentas del impuesto sobre la renta.
- Debate sobre el desarrollo y la implementación de un sistema de pensiones con flexibilidad en la edad de jubilación a partir de 2019.
- Ayudar a las personas mayores que desean continuar trabajando para preservar sus puestos de trabajo, ofreciendo servicios para mantener y aumentar sus competencias laborales.
- Restaurar beneficios públicos para gastos de funeral para las familias más desfavorecidas.
- Promover oportunidades integrales para involucrar a las personas con necesidades especiales en la vida comunitaria.
- Aumentar los beneficios para el primer y segundo hijo a 45 € por mes y para el tercer hijo y 100 € al mes.
- Aumentar, de manera sostenida, las prestaciones por hijo para aquellas familias que más lo necesitan. Para las familias que viven en situación de pobreza relativa, se duplicarán las prestaciones por hijos en comparación con otras familias (45 € por mes).
- Al determinar los beneficios de subsistencia, se aumentará la parte del niño 0,8-1,0.
- Empezar un programa para eliminar la escasez de plazas de guardería durante el actual periodo presupuestario de la Unión Europea. Se proporcionará a los gobiernos locales ayudas para ampliar las posibilidades de cuidado de los niños.
- Trabajar para garantizar que las ayudas estatales para las actividades recreativas de los alumnos se utilicen más adecuadamente.
- Firmar la Convención sobre la prevención y la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul).
- Promulgar estrictos métodos y prácticas legales de lucha contra los que evaden el pago de los pagos de manutención infantil: la negativa a pagar subvenciones estatales o a emitir licencias de actividad; la deducción de los pagos de manutención de los reembolsos de impuestos y del plan de pensiones de capitalización. Se dará a los funcionarios ejecutivos mayores poderes para cobrar los pagos de manutención.

Mercado laboral

- Trabajar con los grupos objetivo para preparar y aplicar reformas laborales con el objetivo de ayudar a encontrar trabajo a las personas con necesidades especiales que desean trabajar. Además, crear medidas de mercado de trabajo destinadas especialmente para las personas con necesidades especiales y ayudar a encontrar puestos de trabajo que sean apropiados para sus capacidades y deseos.

³ Fuentes: Página oficial del Gobierno

- Con la participación de empresarios y trabajadores, iniciar el proceso para llegar a un acuerdo respecto a los fundamentos de accidente de trabajo y el seguro de enfermedad profesional.
- Apoyar un acuerdo entre trabajadores y empresarios para aumentar el salario mínimo a 390 €.
- Con la participación de trabajadores y empresarios, se analizará el impacto que las normas relativas a la renuncia voluntaria tienen sobre la evolución del mercado de trabajo.
- Apoyar medidas activas del mercado laboral y el aprendizaje permanente para las personas que trabajan, y vamos a cambiar el nombre del Fondo de Seguro de Desempleo por el de la Caja del Seguro de Empleo. Se creará un servicio de mercado de trabajo que, con el apoyo del Fondo de Seguro de Empleo y empleadores, facilite la prevención del desempleo con la ayuda de una formación reglada para volver a trabajar.
- Aplicar los principios de la Garantía Juvenil de la Unión Europea.
- Analizar las posibilidades para la promoción de las pensiones de los empleadores y aumentar la sostenibilidad del sistema de pensiones.
- Discutir el contenido del proyecto de ley de convenios colectivos con la participación de trabajadores y empresarios.
- Reducir la brecha salarial, incrementando para ello la eficiencia del control de la Inspección de Trabajo sobre los convenios colectivos. Se establecerá, como ejemplo para el resto de la sociedad, la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el sector público.
- Se valorará la formación profesional, con la intención de reducir el número relativo de personas en el mercado de trabajo sin una vocación. Vamos a analizar la organización de los estudios de formación profesional y la formación continua en las escuelas profesionales, tratando de excitar el interés de los empleadores y ampliar las posibilidades de participación de la financiación privada en la formación profesional.
- Analizar la eficacia de los programas universitarios abiertos en las instituciones de educación superior y la organización de la formación en las escuelas de formación profesional, tratando de ampliar las posibilidades de participación de la financiación privada en los programas de estudio fuera de horario.
- Analizar la viabilidad de ampliar la educación obligatoria hasta el logro de la mayoría de edad (18 años) o de las cualificaciones profesionales.
- Se establecer como meta la reducción de la carga fiscal para las personas de bajos ingresos y la reducción de las exenciones tributarias para quienes menos las precisan.
- La reducción de los impuestos relacionados con el trabajo:
 - Se aumentará el mínimo no imponible de 144 a 154 € (en el marco de la estrategia presupuestaria 2015- 2018).
 - Reducción de la tasa de impuesto de desempleo del 0,6%.

Emigración

- Se mantienen los principios de la política de la ciudadanía estonia.
- Se garantizará que las personas menores de edad no pueden ser desnaturalizadas
- Se establecerá que las personas mayores de 65 años sólo tienen que aprobar la parte oral del examen de lengua.
- Se pondrá fin a la reproducción de la apatridia. Los niños, cuyos padres sean ambos sin ciudadanía (1.033 niños nacidos en Estonia a partir del 25/02/2014) y que tienen derecho a la ciudadanía estonia la obtendrán, con el permiso de sus padres.
- Analizar la posibilidad de hacer el aprendizaje de la lengua estonia más accesible para los solicitantes de la ciudadanía estonia.

FRANCIA

SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EN FEBRERO

El mes de marzo se inicia con la publicación de un informe elaborado por *France Stratégie* (que depende del primer ministro), en el que se afirma que los descendientes de inmigrantes, principalmente los originarios de África, son candidatos prioritarios al desempleo.

El comisario general de este organismo y elaborador del informe, Jean Pisani-Ferry, resume que las dificultades de inserción económica son «un problema de carácter masivo, que ilustran las estadísticas sobre aspectos escolares y empleo».

Entre los jóvenes activos menores de 25 años, la tasa de paro de los descendientes de inmigrantes africanos alcanzó un 42% en 2012, frente a un 22% en el caso de los descendientes de inmigrantes europeos o de «nativos» (franceses sin ascendencia migratoria). La tasa alcanza un 29% en el caso de los descendientes de inmigrantes de otros continentes y los hombres están más afectados por el paro que las mujeres.

Típicamente, «el joven de origen subsahariano es el que más dificultades experimenta», dice el Sr. Pisani-Ferry.

El informe indica que una parte de las desigualdades económicas se explica por factores individuales (formación, edad, sexo, categoría socio-profesional de los padres) o locales (lugar de residencia). Pero una vez neutralizados dichos factores, «el riesgo de paro más alto persiste para los descendientes de inmigrantes».

Esto reenvía a factores «no explicados», de los que una parte proviene sin duda -y por ejemplo- de los efectos de las redes o de la lengua.

Queda que «una parte puede ser imputada a comportamientos discriminatorios hacia estos grupos». Esta discriminación, medida principalmente por *testing*, se muestra particularmente destacada en el caso de los jóvenes descendientes de inmigrantes de África y, sobre todo, de muchachos», apunta el estudio.

«Y es experimentada como tal: la cuarta parte de los inmigrantes y descendientes de inmigrantes declaran haber vivido discriminaciones en el transcurso de los cinco últimos años; entre los originarios de África subsahariana son casi la mitad, siendo el principal criterio de discriminación el color de la piel».

Según la nota, el hecho de vivir en un barrio prioritario «aumenta igualmente el sentimiento de haber sido discriminado en el empleo», cuando el debate relativo a los guetos de los suburbios ha aumentado desde los atentados de enero pasado.

En esos momentos, el primer ministro, Manuel Valls, provocó un debate agitado hablando de «apartheid» en los barrios sensibles, «apartheid» según él que fertiliza el sentimiento de exclusión y el riesgo de radicalización.

En conclusión, el informe rechaza la idea de «diferenciación» de trato en función del origen. Pero «parece legítimo reflexionar sobre los medios de completar las políticas de derecho común con medidas particulares hacia la política de la ciudad y a los descendientes de inmigrantes».

Concretamente, estas medidas podrían afectar a la obtención de un permiso de conducir o a una reducción de las cargas que gravan los salarios bajos, afirma el Sr. Pisani-Ferry.

Continúa el mes con la presentación, por el Gobierno, de su próximo proyecto en el terreno del empleo: el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo único, que tanto entusiasmo al premio Nobel francés de Economía, Jean Tirole, no parece idóneo y además su instauración nunca ha sido contemplada seriamente por el Ejecutivo. Por el contrario, Matignon busca una medida que permita desbloquear las contrataciones en las pequeñas empresas, consideradas como los primeros yacimientos de empleo, en caso de reactivación económica.

El jefe del Estado lo ha expresado claramente: “He pedido al Gobierno que prepare un proyecto que fomente la contratación en las pequeñas empresas, con el fin de proporcionarles mayores facilidades y flexibilidad.

Por el momento, no se ha decidido nada, pero el primer ministro ha indicado que será el tema de la conferencia social que se va a celebrar en junio (una conferencia como otra, puesto que el concepto de gran conferencia anual ha expirado). Y en el seno del empresariado las ideas empiezan a circular. Por ejemplo, la de un contrato de crecimiento, del que la Confederación general de las Pymes (CGPME) ya ha diseñado los contornos: se trataría de un contrato de duración indefinida, vinculado a los resultados de la empresa. En claro, si la empresa experimenta una baja de sus resultados durante determinados trimestres, tendrá derecho a despedir a su trabajador mediante un simple despido, que no podrá ser impugnado en los tribunales de trabajo (los “Prud’hommes”). “El hecho de no alcanzar los resultados esperados sería considerado como un motivo real y serio de despido”, explican en la CGPME. Al cabo de tres años, si el trabajador continúa en la empresa, se le orientará hacia un contrato de duración indefinida clásico.

La idea también seduce a los otros miembros del empresariado -el Medef está trabajando sobre un CDI “protegido” para las microempresas-, que estiman que tal contrato de trabajo sería particularmente útil en las pequeñas empresas que son las más afectadas por riesgos de la coyuntura y que con frecuencia dudan en contratar por temor a poner en peligro su sociedad en caso de fragilidad.

Por otra parte, la reticencia probable de los sindicatos hace que este tipo de contrato plantee varias cuestiones. Vincular un contrato de trabajo individual a los objetivos globales de la empresa es complicado jurídicamente, aunque el vínculo se haya establecido por contrato y aceptado por el trabajador en el momento de su contratación. Este contrato pone al trabajador en una situación de incertidumbre importante pues, aunque cumpla sus objetivos personales, no está a salvo de un despido individual. Este nuevo contrato vendría a añadir un nuevo estrato a un mercado de trabajo que ya es dual. Los que abogan por un contrato de duración indefinida denominado de “crecimiento” o “protegido”, responden que éste reduciría distancias entre los contratos precarios (contratos de duración determinada, contratos temporales) por un lado, y los contratos clásicos por otro.

El 3 de marzo, el primer ministro presentó su hoja de ruta 2015-2017 del Plan quinquenal de lucha contra la pobreza que fue creado en 2013. El Sr. Valls anunció que la nueva prima de actividad, que va a sustituir a la Renta de Solidaridad Activa actividad (*RSA activité*) y a la Prima para el empleo, beneficiará a las personas que ganan hasta 1400 euros mensuales.

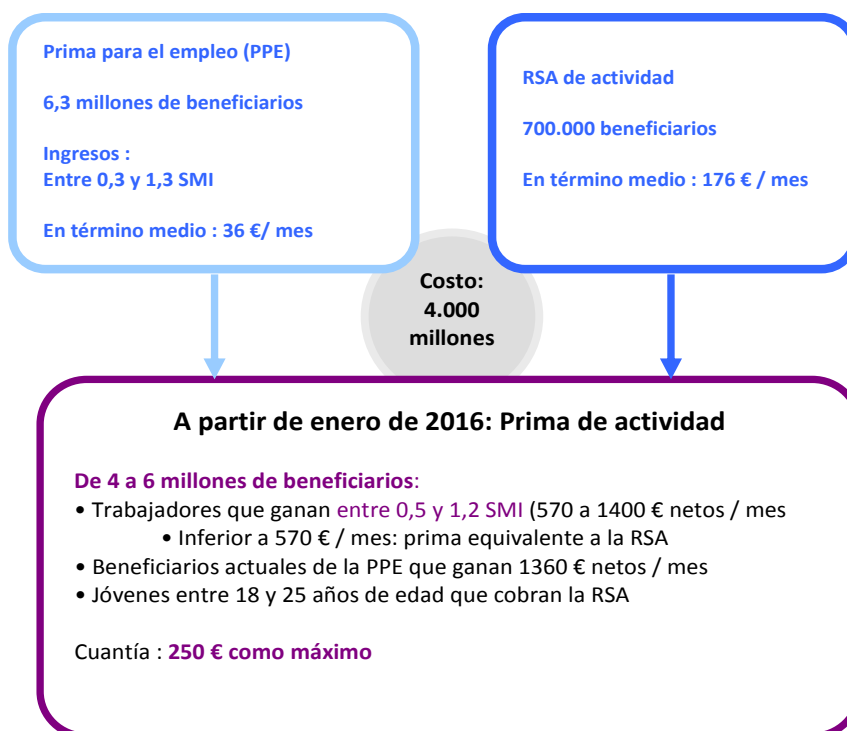
Esta es una de las medidas estrella esperada desde hace dos años por los trabajadores con rentas bajas, para los cuales los dispositivos actuales son demasiado complejos.

Según el primer ministro, « esta nueva prima de actividad afectaría a entre 4 y 5 millones de trabajadores activos, de los cuales entre 700.000 y un millón son jóvenes ». La prima de actividad, que será aplicada el 1 de enero de 2016, « será abonada mensualmente » y « su importe será establecido por tres meses », ha indicado Manuel Valls.

Pero este plan debería también insistir en el acompañamiento en el empleo, en la vivienda y los servicios de acogida de niños por familias monoparentales.

LA NUEVA PRIMA DE ACTIVIDAD

En la actualidad: 2 dispositivos



En el mes de marzo también se publican, el día 12, las estadísticas del Insee, en las que se aprecia que por tercer año consecutivo Francia ha destruido empleo en 2014. El número de empleos en Francia, en el sector privado, ha bajado en 60.800 en un contexto de crecimiento átono. Ya sólo en el sector mercantil se han perdido 74.400 empleos, llevando la destrucción total a 236.100 en tres años.

Esta destrucción de empleos ha afectado principalmente a la industria, que ha perdido de nuevo 37.700 puestos. Es menos que al principio de los años 2000 durante los que la desindustrialización del país conocía su punto álgido –en 2004 Francia había destruido más de 90.000 empleos en la industria-, pero continúa siendo un nivel alto.

A la industria le sigue el sector de la construcción, en crisis, que ha destruido cerca de 50.000 empleos; y, finalmente, el sector terciario, que sólo ha creado 13.000 puestos de trabajo.

Sin embargo, el ministro de Trabajo, François Rebsamen, cree que pronto va a mejorar la situación: “Pienso que el año 2015 [...] va a ser mejor año que el 2014” estima el ministro, para quien “en 2015 debería producirse un cambio”. Con 750.000 personas que llegan al mercado laboral cada año y sólo 600.000 jubilaciones “es necesario crear 150.000 empleos anualmente para que el paro baje”, recuerda el ministro.

Una opinión compartida por muchos economistas. La baja del precio del petróleo y la depreciación del euro deberían estimular la actividad, y la tasa de paro estabilizarse en la

segunda mitad del año. Algunos indicadores coyunturales permiten tener buena esperanza: en enero, el número de inscritos en *Pôle emploi* ha bajado y el número de declaraciones de contratación de más de un mes (fuera del trabajo temporal) ha aumentado en un 3,7%.

El martes 10 de marzo, 7.000 personas -según la policía- manifestaron en París en contra de las disfunciones del régimen social de los trabajadores autónomos (RSI); las organizaciones esperaban entre 30.000 y 50.000. Pero es una movilización importante para un desfile que no fue organizado por ninguna organización representativa. La Unión Profesional de los Independientes (UPA) y la Confederación general de las Pymes (CGPME) fueron incluso abucheadas por ciertos manifestantes que las juzgan demasiado "blandas" frente al Gobierno.

La radicalidad de los eslóganes ("Estado = mafia", Gobierno = estafador", "Meted en la cárcel a los responsables del RSI" o "RSI = extorsión social de los autónomos (en francés "racket social des indépendants"), y el hecho de que 7.000 personas viniesen de todas las regiones de Francia dicen mucho sobre el grado de exasperación de los comerciantes y los artesanos.

Ello ilustra igualmente el extremismo que anima a estos movimientos empresariales heteróclitos, entre los que algunos de ellos amenazan, en una próxima etapa, atacar directamente a centros del RSI. Entre ellos se encuentran, en desorden, los "Contribuyentes asociados", los "Limonos exprimidos", los "Ahorcados", etc. Cimiento de estos grupos: demasiadas tasas y demasiados impuestos. Más allá de los problemas reales de gestión del RSI, era el hartazgo fiscal lo que estaba en todas las labios.

Oficialmente, la manifestación era apolítica, pero estuvieron presentes algunos electos de la UMP y también se mostraron en la manifestación, aunque brevemente, otros del Frente Nacional.

El secretario de Estado encargado de la Simplificación, Thierry Mandon, se declaró ayer favorable a la creación de una misión de urgencia del RSI.

El diputado socialista Dominique Potier presentó el jueves 12, ante la comisión de Leyes de la Asamblea Nacional, la propuesta de ley relativa al deber de vigilancia de las empresas matriz, antes de su debate en el hemiciclo, previsto el 30 de marzo.

Se trata de un texto que se daba por olvidado y cuyo objetivo es hacer responsables a las empresas con más de 5.000 trabajadores de la violación de los derechos humanos y medioambientales, cometidos por sus filiales o las empresas que subcontratan en el extranjero. Un dispositivo a fin de evitar dramas como el de Dacca, en Bangladesh, donde el hundimiento de una fábrica de textil en 2013 causó la muerte de 1.000 personas.

Este texto tiene una larga historia. Defendido en su origen por una diputada ecologista, fue modificado en comisión a final de enero; después ha sido reescrito y ahora es defendido por el grupo socialista. Esto marca la diferencia.

La versión inicial de la proposición de ley fue juzgada jurídicamente frágil: preveía sancionar a las empresas -en lo penal y lo civil- que no pudiesen aportar la prueba de que habían puesto todo los medios a su alcance y tomado todas las garantías necesarias para evitar accidentes como el de Dacca. En suma, se trataba de una responsabilidad sin vínculo de causalidad entre el daño y la falta, que fue juzgada muy amplia por algunos parlamentarios y, por lo tanto, se han introducido los cambios necesarios.

La responsabilidad penal ha desaparecido. Queda una multa civil que puede alcanzar hasta 10 millones de euros y la publicidad de la sanción. Para protegerse, las empresas deberán

establecer un plan de vigilancia, una suerte de cartografía de los riesgos, de la que el juez deberá apreciar la efectividad en caso de daños o de atentar a los derechos fundamentales.

“Este texto es innovador pero no revolucionario -defiende Dominique Potier-; va a permitir que las empresas puedan protegerse frente al riesgo de “reputación”. Se trata de denunciar las condiciones recurrentes y estructurales de no respeto de los derechos fundamentales, no de sancionar por accidentes manifiestamente no previsibles”.

A pesar de las modificaciones aportadas al texto, la inquietud es grande en las grandes empresas y grupos franceses, que ven en este texto una amenaza a su competitividad. A sus ojos, la inseguridad jurídica sigue siendo muy grande debido a las obligaciones que, según ellos, están mal definidas: la aplicación del plan de vigilancia es presentada como una obligación de medios pero, según la apreciación del juez, podría asemejarse a una obligación de resultados. El control de las subcontratas directas e indirectas resulta también muy difícil, con mayor razón para empresas subcontratadas establecidas en el extranjero.

Finalmente, según los representantes del empresariado las normas, sobre las que las empresas deben velar por su aplicación, son demasiado amplias (derechos humanos, medioambiente, corrupción, libertad sindical, etc.). Sin hablar de las consecuencias sobre el poder de atracción pues Francia -y aquí radica la originalidad del texto según sus defensores- sería el único país del mundo con un dispositivo que cubre todos los derechos fundamentales.

La ministra de Asuntos Sociales, Marisol Touraine, dio a entender en la Asamblea Nacional que el déficit de la Seguridad Social está por debajo de la barra simbólica de los 10.000 millones de euros. De hecho, en 2014, el déficit del régimen general de la Seguridad Social ha sido menos importante de lo previsto. Según las informaciones recogidas por el diario *Les Echos* del 18 de marzo, dicho déficit asciende a 9.700 millones de euros, es decir, 2.000 menos de lo que se anticipó en septiembre pasado. En 2013, el “agujero” de la Seguridad Social ascendía todavía a 12.500 millones de euros. Desde 2008, es la primera vez que pasa bajo la barra simbólica de los 10.000 millones de euros. Sumando el Fondo de Solidaridad Vejez (FSV), el déficit de 2014 asciende a 13.200 millones, es decir 2.200 millones menos de lo previsto en septiembre.

De forma detallada, todos los sectores del régimen general mejoran su saldo con relación a la previsión de septiembre e incluso a 2013. La degradación de las cuentas que anticipaba el Gobierno en su “operación Verdad” del inicio del curso pasado, finalmente no ha tenido lugar.

El seguro de Enfermedad ve su déficit reducido a 6.500 millones de euros frente a los 7.300 millones previstos en septiembre. Los Accidentes de trabajo y las Enfermedades profesionales tienen un excedente de 700 millones en lugar de 200, las Pensiones un déficit de 1.200 millones en vez de 1.600, y la Familia conoce un déficit de 2.700 millones de euros y no de 2.900 millones como se había previsto.

Sólo el Fondo de Solidaridad Vejez, que tradicionalmente choca de lleno con el alza del paro, muestra un déficit más alto que el de 2013: 3.500 millones de euros frente a una previsión de 3.700 millones en septiembre y una cifra de 2.900 millones en 2013.

La mejora del saldo en 2014 con relación a las previsiones se explica, mitad por los ingresos y mitad por los gastos. Por lo que respecta a los ingresos, las rentas de actividad y las cotizaciones relacionadas con ella, han tenido un buen comportamiento a pesar de las decepcionantes cifras del empleo y los salarios, y se registran ingresos fiscales suplementarios. En lo que se refiere a los gastos, las prestaciones son un poco menos elevadas de lo previsto. El Objetivo nacional de gastos del seguro de Enfermedad (Ondam) es de nuevo subutilizado en unos 100 millones de euros.

Tras las de los presupuestos del Estado (un déficit inferior a los 3.000 millones de euros previstos), las mejores cifras relativas a la Seguridad Social vienen a confortar las previsiones de déficit público en un 4,4% del PIB, en 2014. La cifra será publicada el 26 de marzo por el Insee, pero el ministro de Finanzas, Michel Sapin, ha afirmado ya que estará “por debajo” de dichas previsiones. Por otra parte, éste era el objetivo de la operación Verdad del verano pasado: proporcionar a Francia la capacidad de alcanzar sus objetivos. E incluso de superarlos.

Es una de las recriminaciones del empresariado en este mes de marzo: el derecho de información previa de los trabajadores en caso de cesión de su empresa, introducido por la Ley Hamon de julio de 2014, está en vigor desde el 1 de noviembre de 2014. Pero el Gobierno, ante las dificultades surgidas en su aplicación ha encargado a la diputada Fanny Dombre-Coste la redacción de un informe sobre el tema.

La Sra. Dombre-Coste propone tres modificaciones principales que el Ejecutivo se prepara a retomar. Primera, y esto era lo que más inquietaba a los empresarios, la nulidad de la venta en caso de no respeto del derecho de información de los trabajadores va a ser suprimida. “Esto hacía arriesgarse demasiado al que recuperaba la empresa. Todo el mundo estaba de acuerdo con ello, incluso los representantes de los trabajadores que he podido escuchar”, indica Fanny Dombre-Coste. Esta sanción será sustituida por una multa civil, cuyo importe máximo será concretado en la ley.

La segunda evolución se refiere a las modalidades de información de los trabajadores. Actualmente, cada trabajador debe de haber recibido personalmente la información, por lo tanto, hay que convertir la fecha de recibo de la misma en algo indiscutible para cada trabajador, lo que puede ser complicado, por ejemplo, si uno de los trabajadores está ausente con permiso de larga duración en el extranjero, o si ha cambiado de dirección recientemente sin comunicar una nueva. “Son casos excepcionales pero que pueden crear un riesgo”, estima Fanny Dombre-Coste. Para aligerar esta dificultad, la fecha de la primera presentación de la carta certificada, incluido si el trabajador está ausente, será considerada como satisfactoria.

La tercera y última, el informe recomienda que sólo las ventas y no las cesiones de empresa –que pueden cubrir aportes parciales de activos o cesiones intra-grupo para los cuales no es necesario llevar a cabo una oferta de recuperación de la empresa- estarán afectadas por el derecho de información previa.

Por el contrario, Fanny Dombre-Coste no ha querido limitar el dispositivo en el caso en que la empresa no encuentre comprador que la rescate, tal y como algunas organizaciones empresariales propusieron.

Además de estas tres modificaciones, que el Gobierno va a retomar y hacer votar por enmienda al proyecto de ley Macron, la diputada también ha formulado varios escenarios que simplifican la aplicación del dispositivo.

Uno de ellos consiste, en el momento de la información que debe organizarse al menos cada tres años sobre las condiciones jurídicas de la recuperación de una empresa en general, introducir un complemento de información que se referiría a la empresa misma, si a corto plazo se prevé un proyecto de cesión. En este caso, el empresario se vería exento de informar a los trabajadores a través del derecho de información previa, que se supondría ya cumplido.

Después de esta primera etapa, la diputada cuenta con completar su informe con otras recomendaciones referidas a la transmisión de una empresa, con vistas al futuro Congreso del Emprendimiento, cuya celebración está prevista en junio próximo.

La patronal Medef anunció el 20 de marzo el retraso *sine die* de la reunión prevista para corregir los efectos perversos de los derechos recargables sobre el paro. “No teníamos todas las cifras ni estábamos del todo de acuerdo sobre las soluciones. Hemos de tomarnos unos días más”, se justifica Pierre Gattaz.

Este retraso resulta también de las tensiones en el seno del empresariado en relación con la financiación de un futuro “derecho de opción” destinado a los desempleados sancionados. Los gestores de la Unedic habían llegado a un consenso para reducir las subvenciones destinadas a la creación de empresas por los desempleados (Acre), pero voces empresariales se alzaron en contra, para descontento de los sindicatos.

Este retraso “perjudica” a los desempleados “aprisionados mientras no se encuentre una solución”, deplora la CFTC. “El Medef mide el problema y está decidido a remediarlo rápidamente”, responden desde la organización patronal.

En este contexto tan confuso Pierre Gattaz ha abogado de nuevo por revisar “lo antes posible” todo el convenio Unedic. Los sindicatos se oponen.

También se ha sabido en marzo que el número de cierres de empresas en 2014 ha caído al nivel de 2008. Sin echar las campanas al vuelo, uno de los “semáforos” de la economía francesa ha pasado al verde. En 2014, el número de cierres de empresas ha retrocedido ligeramente, -0,8%, y afecta a 62.600 empresas. Aunque este nivel es todavía históricamente alto según el 10º barómetro de los gabinetes especializados Deloitte y Altares, una de las señales positivas es la baja significativa de los cierres del orden de un 5% en el último trimestre de 2014, con menos aperturas de expedientes de liquidación judicial. “Esta cifra es la mejor desde hace tres años y el número de Pymes con 10 ó más trabajadores que han cerrado es el más bajo desde 2008”, concreta el estudio.

Por el contrario, las dificultades continúan siendo muy importantes en las micro empresas (uno o dos trabajadores). En éstas, los cierres han aumentado un 18% en el año y el 22% en el 4º trimestre. En estas condiciones, el coste social, es decir, las personas cuyo empleo ha sido suprimido, ha caído bajo el umbral de los 250.000 empleos, o sea 20.000 de menos que en 2013.

Una mejora en numerosos casos. En la mayoría de las actividades, la mejora es sensible; así, en la industria manufacturera, que alcanzó niveles de cierre inéditos en 2009 con más de 4.000 empresas. “En 2014 volvemos a caer bajo el umbral de los 3.000 expedientes de liquidación judicial, de los cuales 2.850 por suspensión de pagos (-4,5%), la cifra más baja en 10 años”, explica el estudio. No obstante, con un bemoil en la mecánica industrial (+20% con relación a 2013).

La industria agroalimentaria y los servicios a las empresas resisten mejor. Globalmente, el comercio también ha pasado al verde -incluso si algunas actividades permanecen en fuego rojo-, tales como los supermercados o la venta al por menor de zapatos y las farmacias. Aunque el mercado del automóvil en Francia ha levantado cabeza a final del año, 2.142 garajes o concesiones automóviles se han visto obligados a cerrar. Una cifra inédita, en alza del 2,3% con relación al pasado año.

La situación más delicada la conoce la construcción: la cuarta parte de los cierres de empresas afectan a este sector. En 2014, los cierres han afectado a 15.300 empresas, siendo las más amenazadas las empresas de movimiento de tierras y demolición, y de carpintería.

Se ha conocido, igualmente en marzo, el primer balance de la reforma de las pensiones de 2003 realizado por la Caja Nacional del Seguro de Vejez (CNAV). En la época se decidió

aumentar los periodos de cotización de 152 trimestres a 165 trimestres, y reducir el coeficiente de minoración. Antes de 2003, la pensión mensual de base caía en un 10% por año de cotizaciones faltante. Después, el coeficiente de minoración sólo es del 5%.

El estudio de la CNAV muestra los efectos de la reducción de las sanciones asociadas a un periodo de cotización insuficiente. La CNAV ha observado que las generaciones nacidas entre 1944 y 1949, que han superado ya la edad de la jubilación con pensión completa (67 años). La reducción de las sanciones no les ha incitado a jubilarse antes con un coeficiente de minoración de la pensión.

Pero se constata una divergencia entre los dos sexos. “La parte de pensiones minoradas entre las mujeres jubiladas ha pasado de un 7% en el caso de las nacidas en 1944, a un 8% en el de las nacidas en 1948. La feminización de los grupos poblacionales que cobran la pensión con coeficiente reductor se ha agravado con el aumento de la reforma de las pensiones de 2003”, escribe la CNAV. Pues los hombres son, por el contrario, menos numerosos en sufrir dicho coeficiente de minoración: del 7% para la generación de 1944, la tasa pasa a un 5% para los nacidos en 1948.

Este misterio se explica por las diferencias de carrera. Las de las mujeres son siempre más accidentadas que las de los hombres, con la maternidad y los permisos parentales. Al alargar los periodos de cotización, éstas deberían -en teoría- trabajar más tiempo.

Pero no es tan fácil, además las mujeres que se empeñan en buscar un empleo en vano antes de resolverse a solicitar la pensión de jubilación reducida, son más numerosas (el 74% no han validado ningún trimestre el año que precede su jubilación). Por el contrario, los hombres aprovechan a fondo el dispositivo de carreras largas, que permite jubilarse con una pensión completa. Para ellos, la edad media de jubilación con pensión completa es de 60,3 años, inferior a la edad de los que sí sufren la reducción de su pensión (60,6 años).

El ministro de Trabajo, François Rebsamen, está decidido a que su proyecto de ley de reforma del diálogo social sea adoptado por los diputados, en primera lectura, antes del verano. Incluso quiere conseguirlo antes del congreso del PS, que se celebrará del 5 al 7 de junio en la ciudad de Poitiers.

El texto, del que Matignon desveló las grandes líneas a final de febrero, debería llegar al Consejo de Estado durante la primera semana de abril. François Rebsamen espera después su paso al Consejo de ministros del 15 ó del 22 de abril, y después un debate en sesión plenaria, en la Asamblea Nacional, el 20 de mayo.

Matignon evocó, en su día, el examen del proyecto de ley a principios del verano 2015, en la sesión extraordinaria del mes de julio, pero el ministro de Trabajo no quiere dar la impresión de que el texto se va a aprobar cuando los franceses inician sus vacaciones. Pero adelantar el calendario es siempre un riesgo: no poder recurrir de nuevo al artículo 49-3 de la Constitución en caso de rebelión en las filas socialistas, arma ya utilizada una vez en la actual sesión parlamentaria.

El ejercicio es muy delicado: tras el fracaso de sus negociaciones, empresarios y sindicatos están muy atentos al equilibrio final del texto y, en la Asamblea, resuena todavía el recuerdo de la aprobación forzada por el Gobierno de la ley Macron. Para preparar el terreno, el ministro Rebsamen ha cuidado mucho la presentación de las medidas preparadas a la junta directiva del PS. Emmanuel Macron “no lo hizo”, subrayan en el ministerio, persuadidos que el tacto será beneficioso: “El texto ha recibido buena acogida”. Ya fue el caso en febrero, a la salida de la reunión en Matignon con los interlocutores sociales; éstos lo juzgaron globalmente equilibrado.

Pero esto no quiere decir que los debates en el Parlamento vayan a ser pacíficos; el equilibrio interno en el empresariado, los sindicatos y la mayoría sigue siendo precario. Incluso podrían prolongarse durante el verano y el inicio del curso, pero no se aplicará el procedimiento de urgencia para no enfurecer a los parlamentarios, y necesitará pues una segunda lectura.

El texto incluye también la fusión de la prima para el empleo y de la Renta activa de Solidaridad (RSA) "Actividad" en una nueva "prima de actividad", y la aplicación de medidas destinadas a los artistas interinos, eventuales y fijos discontinuos, anunciadas en enero y defendidas por la izquierda. Medidas contra la discriminación en el trabajo, en particular raciales, también podrían ser incluidas en el texto, entre las que figuraría la creación de acciones de grupo prometidas por François Hollande. Pero los arbitrajes en la materia no se han entregado todavía y este expediente podría también ser objeto de un texto de ley más tarde.

Y el mes de marzo 2015 concluye con la publicación de las cifras del paro correspondientes a febrero 2015. El pequeño milagro que tanto esperaba el Gobierno no se ha producido. Tras la baja de enero (-19.100), el Ejecutivo esperaba poder informar sobre un segundo mes consecutivo de descenso del paro, lo nunca visto desde el inicio del quinquenio, que hubiese dado cuerpo a las promesas del presidente de la República y restaurado la imagen de los socialistas, en mala posición antes de las elecciones departamentales.

Por el contrario, *Pôle emploi* ha anunciado un alza de 12.800 parados en la categoría A (los que no han ejercido actividad asalariada alguna durante el mes), e incluso un salto de 30.400 si se suman aquellos que han trabajado parte del mes (categorías B y C).

El ministro de Trabajo, François Rebsamen, ve sin embargo indicios alentadores. En virtud de la amplitud de la baja en enero, "es la primera vez desde 2008 que se constata una disminución del número de inscritos en categoría A en los dos primeros meses del año", señala el ministro. Y también subraya que el paro de los menores de 25 años continúa su ligero retroceso en febrero (-1.400 en categoría A) y ha vuelto a su nivel de principios de 2013 gracias al "éxito" de los empleos de futuro.

El Sr. Rebsamen declara que, ciertamente, todavía no se ha alcanzado la reversión de la curva del paro, pero la hemorragia parece controlada y en los tres últimos meses el alza media del paro (+2.700 al mes) es la más baja desde hace años. "Las reformas llevadas a cabo por el Gobierno producen sus primeros efectos: Pacto de Responsabilidad y Solidaridad, protección de las carreras profesionales, simplificación de la vida de las empresas, apoyos para la creación de empleos", concluye el ministro.

El Ejecutivo espera una reversión de la curva del paro en el segundo semestre del año, gracias al crecimiento y a los contratos subvencionados. François Rebsamen se ha comprometido a "estabilizar la baja del paro de aquí a final de año". Mientras tanto, se continuarán y se amplificarán las reformas, además de la ley sobre el diálogo social, con una reunión de los interlocutores sociales el 3 de abril para hacer un balance de la ley relativa a la conservación del empleo de 2013. Y si ello es necesario, reforzarla.

REFORMAS SOCIALES EN CURSO⁴

Prácticamente nueve meses después de la Conferencia social de julio 2014, y mientras se perfilan nuevas citas entre el Gobierno y los interlocutores sociales en el ámbito de unas

⁴ Actualités Sociales Hebdomadaire n° N° 57/2015, de 27 de marzo 2015

“conferencias temáticas” (la primera, dedicada a la conservación del empleo, tendrá lugar el 3 de abril), ¿cómo van evolucionando los principales proyectos sociales?

El Pacto de Responsabilidad para reducir el costo del trabajo ya es operativo con la publicación de las leyes de Financiación de la Seguridad Social y de Finanzas para 2015 (Presupuestos generales del Estado francés). Quedan ahora las leyes relativas a los sectores profesionales, que pondrán fin a los compromisos en términos de empleo.

La Simplificación de la vida de las empresas ha sido objeto de una ley publicada en el Diario Oficial la República francesa de 24 de diciembre de 2014.

Los principales decretos de aplicación de la parte “Formación” de la Ley de 5 de marzo 2014, fueron promulgados. Entre ellos los que establecen las modalidades de la emblemática Cuenta personal de Formación (CPF).

Los becarios han visto su estatuto mejorado considerablemente gracias a la Ley de 10 de julio de 2014.

También promulgada el verano pasado, la ley «para la Igualdad real entre las mujeres y los hombres», de 4 de agosto de 2014, completa el arsenal jurídico contra las desigualdades profesionales.

En cuanto a la reforma del aprendizaje, ésta se ha cerrado con las últimas disposiciones recogidas en la Ley de Finanzas para 2015, tales como la creación de una subvención para la contratación de aprendices en las PYME.

En cambio, algunas reformas llevan retraso; por ejemplo la de la representatividad patronal.

Por otra parte, se han emprendido ya nuevos proyectos.

A continuación incluimos un panorama de las principales reformas sociales actualmente en curso.

TEMAS	LO PREVISTO	ESTADO DE AVANCE DEL TEXTO / ENTRADA EN VIGOR
<p>► CESION DE PYMEs</p>	<p>El Gobierno prevé planificar el dispositivo de información previa de los trabajadores en caso de cesión de una Pyme (derivado de la ley Hamon, de 31-07-2014), con vistas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Modificar la sanción en caso de no respeto de la obligación: una simple multa en lugar de la anulación de la venta. -Simplificar la obligación de notificación a los trabajadores. -Fortalecer la información trienal de los trabajadores sobre la cesión de la empresa. 	<p>Esta planificación debería ser objeto de una enmienda al proyecto de ley Macron, que se está debatiendo en el Parlamento.</p>
	<p>En una carta de 21 de octubre 2014, el primer</p>	<p>Los resultados de los</p>

TEMAS	LO PREVISTO	ESTADO DE AVANCE DEL TEXTO / ENTRADA EN VIGOR
<p>► CARGAS SOCIALES / FINANCIACION DE LA PROTECCION SOCIAL</p>	<p>ministro ha ampliado el programa de trabajo del Alto Consejo de Financiación de la Protección social (ACFPS), pidiéndole que reflexione sobre una nueva etapa de racionalización de la recuperación de las cargas sociales, principalmente en lo que respecta a las cotizaciones por jubilación complementaria de los trabajadores del sector privado.</p>	<p>trabajos del ACFPS sobre estos temas se esperan en los primeros días del mes de junio 2015, con vistas a la elaboración de los proyectos de Ley de Finanzas y de Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2016.</p>
<p>► DESEMPLEO</p>		
<p>Derechos recargables</p>	<p>El mecanismo de los derechos recargables, previsto por el nuevo Convenio del Seguro de Desempleo de 14 de mayo 2014 y entrado en vigor el 1 de octubre 2014, muy pronto se ha revelado desfavorable a ciertos desempleados. Para remediarlo, los interlocutores sociales han decidido iniciar una nueva negociación que aportará correcciones al dispositivo. Las soluciones aportadas podrían ser retroactivas.</p>	<p>Primera sesión de negociación: el 25 de marzo 2015.</p>
<p>Régimen de los trabajadores discontinuos del espectáculo</p>	<p>Como continuación a la publicación del informe de la misión de concertación el 7 de enero 2015, Manuel Valls ha anunciado que el régimen específico de estos trabajadores se incluirá en la Ley, y ello a partir de mediados de 2015. Ha confirmado esta información el 28 de enero y especificado el 25 de febrero que estas disposiciones figurarán en el futuro proyecto de ley Rebsamen sobre el diálogo social en la empresa.</p>	<p>Presentación por Manuel Valls de las grandes orientaciones del futuro proyecto de ley sobre el diálogo social: el 25 de febrero 2015.</p>
<p>► CONTROL</p>		
<p>Trabajadores desplazados</p>	<p>Para luchar mejor contra los abusos y los fraudes en el desplazamiento de un trabajador, el proyecto de ley Macron prevé:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La agravación de las sanciones administrativas por incumplimiento de las formalidades relativas al desplazamiento de trabajadores. -La suspensión de actividad del prestatario de servicios en caso de abusos cometidos en detrimento de los trabajadores desplazados. -La generalización de la tarjeta de identificación profesional de la construcción y las obras públicas. <p>Durante el examen del texto en primera lectura, los diputados han endurecido estas sanciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Presentación en Consejo de ministros el 10 de diciembre 2014. -Adopción en primera lectura por la Asamblea Nacional el 19 de febrero

TEMAS	LO PREVISTO	ESTADO DE AVANCE DEL TEXTO / ENTRADA EN VIGOR
Inspección de Trabajo	<p>El proyecto de Ley Macron autoriza al Gobierno a legislar por decreto para fortalecer el papel de vigilante y las prerrogativas del sistema de inspección de trabajo, extender y coordinar las diferentes sanciones y revisar la escala de penas en materia de Derecho del trabajo, principalmente en materia de salud y seguridad en el trabajo.</p>	<p>2015 (tras haber recurrido el Gobierno al artículo 49-3 de la Constitución francesa, y rechazado la moción de censura presentada por la UMP).</p> <p>-Primera lectura por el Senado: del 7 de abril al 6 de mayo 2015.</p> <p>-Segunda lectura por la Asamblea Nacional: en mayo/junio 2015.</p>
► DEPENDENCIA	<p>El proyecto de ley sobre la adaptación de la sociedad al envejecimiento, presentado el 3 de junio 2014 en Consejo de ministros, tiene por principal objetivo favorecer el apoyo a domicilio. Para ello prevé una reforma en profundidad de la Ayuda destinada a las Personas de Edad (APA). El texto ha sido adoptado en primera lectura por la Asamblea Nacional, el 17 de septiembre 2014, y después por el Senado, el 19 de marzo 2015. Entre las enmiendas adoptadas está la transformación del "Permiso de apoyo familiar" en "Permiso para persona cercana ayudante", que podría ser a tiempo parcial.</p>	<p>-Adopción por la Asamblea Nacional en primera lectura: el 17 de septiembre 2014.</p> <p>-Adopción por el Senado en primera lectura: el 19 de marzo 2015.</p>
► AHORRO SALARIAL	<p>El proyecto de ley Macron comporta varias medidas relativas al ahorro salarial, en particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La posible creación del Plan de Ahorro colectivo para la Jubilación por ratificación (PERCO <i>par ratification</i>) a la mayoría de los 2/3. -La armonización de los tipos de interés por retraso. -El ajustamiento de las cuotas de días transferibles hacia un PERCO, ya provengan de una Cuenta de Ahorro-Tiempo o no. <p>Varias enmiendas han sido agregadas al texto por los diputados, en primera lectura, principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El denominado "forfait" social (cantidad a tanto alzado) reducido al 16% en los PERCO invertido en títulos de Pymes y ETT, y al 8% en las Pymes y las microempresas, que apliquen un primer acuerdo de participación o de reparto de los beneficios. -La supresión de la contribución empresarial sobre las cantidades aportadas a los PERCO superiores a los 2.300 euros. 	<p>Ver el estado de avance del proyecto de ley Macron, epígrafe "CONTROL"</p>
► FORMACION	<p>Aunque la casi totalidad de los textos de aplicación de la parte "Formación" de la Ley de</p>	<p>El proyecto de decreto está actualmente ante el</p>

TEMAS	LO PREVISTO	ESTADO DE AVANCE DEL TEXTO / ENTRADA EN VIGOR
	5 de marzo 2014 han sido publicados, algunos no lo han sido todavía. Es el caso del decreto que debe establecer las modalidades de apreciación de la capacidad de los prestatarios de servicios de dispensar una formación de calidad.	Consejo de Estado.
► IPR (Instituciones de Representación del Personal)		
Diálogo social en la empresa	<p>Tras el fracaso de la negociación interprofesional sobre la modernización del diálogo social, el Gobierno ha decidido preparar un proyecto de ley dedicado (proyecto de ley Rebsamen). Entre las medidas que ya han sido desveladas, se pueden subrayar en particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La posibilidad -en las grandes empresas- de reagrupar a las IRP mediante acuerdo colectivo, e incluso de instituir una instancia única. -La agrupación de las 17 consultas anuales en tres grandes consultas (situación económica y financiera de la empresa, situación social, orientaciones estratégicas). -La posibilidad de organizar, mediante acuerdo de empresa, las negociaciones obligatorias (reparto y frecuencia). -La delegación única del personal (DUP) en las empresas con menos de 200 hasta 299 trabajadores. -La representación de los trabajadores de las microempresas (con menos de 11 trabajadores) mediante comisiones regionales interprofesionales, compuestas por 10 trabajadores y 10 empresarios de microempresa. -La mejora del estatuto de los representantes del personal mediante formaciones, entrevistas específicas al final del mandato y una garantía de la remuneración no discriminatoria en el seno de la empresa. -La representación equilibrada de las mujeres y los hombres entre los representantes de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> -Presentación por Manuel Valls de los grandes ejes del futuro proyecto de ley: el 25 de febrero 2015. -Consulta de los interlocutores sociales en curso. -El proyecto de ley debería ser presentado en Consejo de ministros el 15 de abril con vistas a ser adoptado definitivamente este verano.
Elecciones profesionales	<p>Por lo que se refiere a las elecciones profesionales, el proyecto de ley Macron persigue un doble objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Simplificar y garantizar el proceso electoral y su contencioso, previendo la transferencia de la competencia administrativa en materia preelectoral al juez judicial. -Reforzar la información de las organizaciones sindicales mediante la transmisión del acta de 	Ver el estado de avance del proyecto de ley Macron, epígrafe "CONTROL"

TEMAS	LO PREVISTO	ESTADO DE AVANCE DEL TEXTO / ENTRADA EN VIGOR
	las elecciones a los sindicatos que han presentado listas o participado en la negociación del protocolo de acuerdo preelectoral (PAP).	
Estatuto y Protección	El proyecto de ley Macron prevé la revisión de las sanciones aplicables en caso de obstrucción con, por principio, la supresión de la pena de cárcel y, como contrapartida, el refuerzo de las sanciones financieras.	
Transparencia de las cuentas del Comité de empresa (CE)	Umbrales que determinan las obligaciones contables de los CE, derecho de alerta del comisario de Cuentas, creación de una Comisión de Mercados, etc. Dos proyectos de decretos sometidos a la Comisión nacional de la Negociación colectiva, de 15 de diciembre 2014, detallan las nuevas normas derivadas de la ley de 5 de marzo 2014 relativa a la transparencia de las cuentas de los CE.	Estos textos, que debían ser publicados antes de finalizar 2014, no lo han sido todavía.
► DESPIDO ECONOMICO	Entre otras medidas relativas al despido económico, el proyecto de ley Macron modifica: -El perímetro de la obligación de reclasificación en las empresas o grupos internacionales: los empleos ubicados en el extranjero estarían excluidos salvo solicitud del trabajador. -El perímetro de la orden de los despidos: las empresas sometidas a la obligación de establecer un PSE podrían hacerlo en el documento unilateral del contrato de seguridad profesional (CSP), a un nivel inferior al de la empresa (con ciertas condiciones). -El impacto de la anulación de la decisión de homologación o validación por motivo insuficiente: no incidirá en la validez del despido. -El momento de la propuesta del CSP al trabajador: sería después de la notificación por la Administración de su decisión de validar u homologar el PSE. Es de subrayar que el convenio de 26 de enero 2015 sobre el CSP no ha sido todavía validado, mientras que el dispositivo es obligatorio desde el 1 de febrero 2015. Varias de estas disposiciones han sido especificadas por los diputados en primera lectura.	Ver el estado de avance del proyecto de Ley Macron, epígrafe "CONTROL"
► MINIMOS SOCIALES	En la hoja de ruta 2015-2017 del plan contra la pobreza, el primer ministro anunció el 3 de marzo la creación, el 1 de enero 2016, de la prima de actividad, derivada de la fusión de la renta de solidaridad activa "Actividad" (RSA	La creación de la prima de actividad debería recogerse en el proyecto de ley Rebsamen sobre el diálogo social (ver "DIALOGO

TEMAS	LO PREVISTO	ESTADO DE AVANCE DEL TEXTO / ENTRADA EN VIGOR
	<i>Activité</i>) y de la prima para el empleo, así como la fusión de la RSA de base y la ASS).	SOCIAL EN LA EMPRESA”).
<p>► REPRESENTATIVIDAD EMPRESARIAL</p>	<p>La reforma de la representatividad empresarial derivada de la ley de 5 de marzo 2014 está tomando forma ya que los interlocutores sociales recibieron, en noviembre 2014, un anteproyecto de decreto.</p> <p>Este texto especifica, principalmente, las modalidades de la “audiencia”, detalla el procedimiento de reconocimiento de la representatividad empresarial y retoma el derecho de oposición mayoritaria reconocido a las organizaciones empresariales para la extensión de un texto convencional.</p> <p>En la actualidad el decreto no ha sido todavía promulgado.</p>	<p>-Posición común al Medef, la Unión Profesional de los Artesanos y la Confederación general de las Pymes de 19 de junio 2013.</p> <p>-Ley relativa a la formación profesional, el empleo y la democracia social de 5 de marzo 2014.</p> <p>-Anteproyecto de decreto presentado a los interlocutores sociales a principios de noviembre 2014.</p> <p>-Fin del primer ciclo de establecimiento de la representatividad empresarial: 2017.</p>
<p>► JUBILACION COMPLEMENTARIA Agirc-Arrco</p>	<p>Menos de dos años después de su último acuerdo de 2013, los interlocutores sociales que gestionan los regímenes de jubilación complementaria Agirc-Arrco iniciaron, el 17 de febrero, una nueva negociación destinada a alcanzar su reequilibrio financiero.</p> <p>En la primera sesión de negociación, el empresario ha presentado a los sindicatos un conjunto de medidas, en particular un sistema de coeficiente reductor decreciente y temporal de las pensiones entre los 62 y los 67 años.</p>	<p>-1ª. Sesión: 17 de febrero -2ª. Sesión: 20 de marzo -3ª. Sesión: 10 de abril -4ª. Sesión: 27 de mayo</p>
<p>► RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (RSE)</p>	<p>Está en preparación la instauración del deber de vigilancia de las empresas respecto de sus empresas subcontratadas en el extranjero (como consecuencia del drama del Rana Plaza, en 2013). Varios diputados socialistas y ecologistas han depositado una proposición de ley. Según el texto, las grandes empresas (al menos 5.000 trabajadores en Francia, 10.000 trabajadores en Francia y en el extranjero) tendrán la obligación de establecer y aplicar un plan de vigilancia</p> <p>destinado a prevenir las violaciones de los derechos humanos y medioambientales, así como la corrupción de sus subcontratantes o proveedores. En caso de negligencia las multas podrían alcanzar hasta 10 millones de euros.</p>	<p>-Adopción de la proposición de ley por la Comisión de Leyes de la Asamblea Nacional el 11 de marzo 2015.</p> <p>-Examen en sesión pública en la Asamblea a partir del 30 de marzo 2015.</p>

TEMAS	LO PREVISTO	ESTADO DE AVANCE DEL TEXTO / ENTRADA EN VIGOR
► SALUD EN EL TRABAJO		
Cuenta Penosidad	<p>Mientras que una orden ministerial de 13 de marzo 2015 especifica las modalidades, el dispositivo creado por la ley de reforma de las pensiones, de 20 de enero 2014, continúa suscitando críticas por parte de los empresarios. En causa, su carácter extremadamente complejo y las dificultades para aplicarla. Para poner remedio, de forma paralela a la misión encomendada a Michel de Virville en octubre 2014 sobre acompañamiento de los distintos sectores profesionales para la elaboración de un "manual del usuario de cada sector", el primer ministro encargó, el 8 de enero, a Christophe Sirugue y Gérard Huot una reflexión para acondicionar la ley, que facilite el establecimiento de la Cuenta personal de prevención de la penosidad.</p> <p>Por su parte, la Comisión especial del Senado adoptó el 19 de marzo una enmienda al proyecto de ley Macron destinada a simplificar el dispositivo y a suprimir la "ficha penosidad". Pero esta enmienda tiene pocas probabilidades de ser mantenida por la Asamblea.</p>	<p>-Los "manuales del usuario de cada sector" deben ser elaborados antes de que finalice 2015.</p> <p>-Las conclusiones de la misión encomendada a Christophe Sirugue y Gérard Huot se esperan en junio próximo.</p>
Medicina del trabajo	<p>La posibilidad del Gobierno de reformar la medicina del trabajo por decreto -prevista inicialmente en el proyecto de ley Macron- no será ya debatida en el Parlamento.</p> <p>De momento se desconoce cuándo y de qué modo se llevará a cabo esta reforma.</p>	
► CURSILLOS EN PRACTICAS	<p>El decreto n° 2014-1420, de 27 de noviembre 2014, de aplicación de la ley n° 2014-788, de 10 de julio 2014, establece la cuantía de la gratificación de los cursillistas en los convenios firmados antes del 1 de septiembre 2015, debiendo figurar ésta en el convenio del periodo de prácticas y el registro único del personal [de la empresa].</p> <p>Otros elementos deben ser todavía especificados mediante decreto, principalmente la cuota máxima de cursillistas que pueden ser acogidos por la empresa, y la de los cursillistas que pueden ser seguidos por un tutor.</p>	No se conoce fecha de publicación.
► JORNADA DE TRABAJO	<p>El proyecto de Ley Macron tiende a:</p> <p>-Facilitar las derogaciones del descanso dominical en el comercio, asegurando garantías sociales a los trabajadores (voluntariado y</p>	Ver el estado de avance del proyecto de Ley Macron,

TEMAS	LO PREVISTO	ESTADO DE AVANCE DEL TEXTO / ENTRADA EN VIGOR
	compensación). -Permitir el trabajo en turno de noche en los comercios ubicados en las zonas turísticas internacionales, mediante una definición derogatoria del trabajo nocturno (entre medianoche y siete de la mañana), a reserva de un acuerdo colectivo y de contrapartidas para los trabajadores.	epígrafe "CONTROL"



GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política económica y social

El Premier Tsipras ha asegurado que el Gobierno «no dará marcha atrás» en su programa de reformas y ha pedido el apoyo de la oposición a las conversaciones «duras, difíciles y sinceras que está llevando con los acreedores para obtener un desembolso parcial de la ayuda pendiente.

Tsipras ha convocado a última hora del domingo 29 un debate en el Parlamento cuyo objetivo principal es pedir a la oposición un posicionamiento claro sobre la línea negociadora del Gobierno.

En los días anteriores, los conservadores de Nueva Democracia, ahora principal partido de la oposición, habían criticado la estrategia del Gobierno en las negociaciones y habían augurado un tercer rescate.

Tsipras ha recalcado que las reformas que ha propuesto su Gobierno son iniciativas que ha formulado exclusivamente Grecia (y no los acreedores), porque las necesita la sociedad y la economía para poder recuperarse.

El Primer Ministro evitó entrar en los detalles de la lista de reformas, pero recalcó que no conlleven propuestas que agravarían la recesión, como el recorte de salarios y pensiones o los despidos masivos, medidas que la Troika había exigido ya al Ejecutivo anterior.

Entre las reformas anunciadas para impulsar la recuperación económica y mejorar el funcionamiento del Estado, el líder del partido izquierdista Syriza destacó la lucha contra el contrabando de alcohol, tabaco y petróleo, el control de las transacciones bancarias y empresas en paraísos fiscales, o un impuesto especial sobre la publicidad. También anunció el incremento de los controles de Hacienda para combatir el elevado fraude en el pago del impuesto sobre el valor añadido y una lucha efectiva contra el trabajo ilegal.

Tsipras señaló que la amnistía fiscal que ha estado vigente durante una semana para todas las personas y empresas que devolvieran sus deudas a Hacienda ha permitido al Estado recaudar en tan solo siete días 100 millones de euros.

Según los detalles filtrados a la prensa local por el Ministerio de Finanzas, las reformas de la lista trasladada al llamado Grupo de Bruselas posibilitarán al Estado recaudar 3.700 millones de euros adicionales este año.

Se trata básicamente de medidas fiscales y de privatizaciones, como la del puerto de El Pireo y de los 14 aeropuertos regionales, cuya venta parcial aportará, según las citadas filtraciones, ingresos de unos 1.500 millones de euros.

Tsipras reprochó al Ejecutivo anterior, liderado por el conservador Andonis Samarás, haber recuperado tan sólo 70 millones de euros con una ley que permite la devolución a plazos de las deudas fiscales, pero que contenía numerosas excepciones. El nuevo Gobierno ha ampliado el círculo de personas que se pueden acoger a esta ley, levantando todas las excepciones.

También recordó que el Ejecutivo Samarás tan solo ordenó pedir información sobre 25 ciudadanos griegos de los más de 2.000 que figuraban en la denominada “lista Lagarde” de individuos con depósitos en cuentas suizas sospechosos de haber evadido impuestos.

El ahora líder de la oposición, Samarás, aseguró que su partido apoyará al Gobierno mientras negocie con seriedad y le exhortó a terminar con rapidez las conversaciones con los acreedores: «Cuanto más tiempo pierda, más tendremos que pagarlo todos», dijo. El líder conservador recordó a Tsipras que el Gobierno fue elegido para mantener a Grecia en el euro, algo que, dijo, no debía estropear.

Los cálculos gubernamentales sobre los que se basa la citada lista parten de un superávit primario (que excluye el pago de intereses de la deuda) para este año del 1,5% del producto interior bruto y de un crecimiento económico del 1,4%.

Grecia espera obtener cuanto antes luz verde de sus socios a este catálogo de medidas para así desbloquear al menos parte de la ayuda pendiente y atajar los graves problemas de liquidez.

En abril, el Estado debe afrontar pagos por un total de 1.200 millones de euros en devolución de créditos y vencimientos de letras del Tesoro

Al final de mes, las instituciones internacionales que forman parte del conocido como “Grupo de Bruselas” y Grecia han interrumpido sus negociaciones en la capital belga en torno a una lista de reformas que Atenas debe comprometerse a aplicar.

Esta pausa hace descartar que se pueda alcanzar de manera inminente un consenso entre las instituciones del “Grupo de Bruselas” -que cuenta con representantes de la Comisión Europea (CE), el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Central Europeo (BCE) y el Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE)- y Grecia. Los acontecimientos contrastan con las declaraciones hechas por el viceministro griego de Finanzas, Dimitris Mardas, quien aseguró que ve posible llegar cuanto antes a un acuerdo con los socios europeos, tras haber entregado la lista detallada de reformas que plantea al Gobierno de Atenas a Bruselas. En cambio, fuentes comunitarias indicaron que, por el momento, los griegos no han enviado la lista completa y detallada que se comprometieron a presentar este lunes, sino que han puesto sobre la mesa “ideas y propuestas” que no son lo suficientemente concretas.

La deuda pública de Grecia se ha reducido en casi seis puntos porcentuales, del 181 % al 174,9 % del producto interior bruto. Según informó la Oficina de Recaudación, dependiente del Ministerio de Finanzas, la deuda se redujo de los 324.128 millones de euros de diciembre a los actuales 313.196 millones. Esta reducción se explica únicamente por la devolución al Fondo Europeo de Estabilidad Financiera (FEFF) de los 10.900 millones de euros que se encontraban en manos del Fondo Heleno de Estabilidad Financiero (FHEF), creado en 2010 para recapitalizar a la banca y al que se transfirieron casi 50.000 millones de euros.

El viceministro griego de Finanzas, Dimitris Mardas ha recordado en una entrevista que para el Gobierno actual no hay lugar a dudas de que la deuda pública es insostenible, y por ello ha abandonado cualquier pretensión de hacerla sostenible. «Las soluciones son conocidas», dijo Mardas para recordar que hay tres opciones: la quita parcial, la prolongación de los plazos de amortización o una devolución ligada al crecimiento económico, una solución favorecida por Atenas, que, como recordó el viceministro, se aplicó a la Alemania de la posguerra.

El Premier Tsipras, explicando sus objetivos en el Parlamento, aseguró que el Gobierno plantea un modelo distinto de privatizaciones que el Ejecutivo anterior. Así, está previsto que en todos los proyectos de relevancia, el Estado mantenga una participación mayoritaria, con el objetivo de garantizar el respeto de las leyes laborales y medioambientales.

El resto de los ingresos provendrá de la lucha contra la evasión fiscal y de las iniciativas para promover la devolución de las deudas a Hacienda y a la Seguridad Social, como lo son la amnistía fiscal y la ley que permite el pago en cuotas, aprobadas en el Parlamento hace diez días.

Según los cálculos presentados a Bruselas, unos 725 millones de euros provendrán de la recuperación de dinero negro de depósitos en el extranjero, 350 millones de la lucha contra el fraude en el IVA, 270 millones de la modificación de los tipos del impuesto a la renta y 300 millones de la devolución de las deudas a Hacienda.

Además, el Gobierno de Tsipras espera recaudar 600 millones de la venta de las licencias de televisión privada. En los últimos años, las televisiones privadas griegas han funcionado ilegalmente, pues no pagaban las licencias correspondientes de emisión.

Otros 250 millones se esperan recaudar de la lucha contra el contrabando de combustible y otros 225 millones del tráfico de tabaco.

Finalmente, el Gobierno confía en recuperar 225 millones gracias al fortalecimiento de los mecanismos de recaudación de impuestos y otros 200 millones de las licencias de apuestas electrónicas.

Las reformas, que, según ha insistido el Gobierno, no contemplan ni una sola medida que acentúe la recesión, excluyen exigencias planteadas por las instituciones que antes formaban la troika (Comisión Europea, Banco Central Europeo, Fondo Monetario Internacional) como la supresión de la paga extra para las pensiones bajas o el objetivo de déficit cero de las pensiones complementarias.

Por lo tanto, del total anterior hay que restar unos 600 millones de euros de la restauración de la paga extraordinaria para las pensiones inferiores a 700 euros, mientras la negativa a establecer una meta de déficit cero en las arcas de las pensiones complementarias costará unos 326 millones de euros.

Los cálculos gubernamentales parten de un superávit primario (que excluye el pago de intereses de la deuda) para este año del 1,5 % del producto interior bruto y de un crecimiento económico del 1,4 %.

Grecia espera obtener cuanto antes luz verde de sus socios a este catálogo de reformas, para así desbloquear al menos parte de la ayuda pendiente y atajar los graves problemas de liquidez.

En abril, el Estado debe afrontar pagos por un total de 1.200 millones de euros en devolución de créditos y vencimientos de Letras del Tesoro.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El proceso de reformas que emprendió Matteo Renzi hace precisamente un año, cuando tomó posesión de su cargo como Primer Ministro, continúa en el mes de marzo de 2015. Concretamente, el día 10, se aprobaba, en primera lectura en la Cámara de Diputados, la reforma de la Constitución que prevé la desaparición del Senado como Cámara electiva y la desaparición del bicameralismo perfecto y del Título V de la Constitución, que establece el reparto de competencias entre Estado y Regiones. El texto, que prevé un Senado sin función legislativa plena, compuesto por 100 miembros no elegidos en las urnas sino por los Consejeros regionales y los alcaldes, superó la votación con 357 votos a favor, 125 en contra y 7 abstenciones. A pesar de que en los días previos a la votación afloraron los disensos habituales en el interior de los partidos, finalmente los diputados votaron lo indicado por sus líderes.

Esta votación era la primera importante que se producía después de la ruptura del acuerdo suscrito en enero de 2014 entre Matteo Renzi y Silvio Berlusconi cuando aún el primero no había accedido a la Presidencia del Gobierno, actuando entonces en calidad de Secretario General del Partido Democrático. El Pacto del Nazareno, como así se ha llamado en Italia al acuerdo por el nombre de la calle dónde se ubica la sede del PD, preveía, la transformación del Senado y la reforma de la ley electoral italiana. Frente a los que se oponían a cualquier relación con Berlusconi, Renzi había justificado el acuerdo ante los suyos como necesario porque quería decirles a los italianos que “el PD no está escribiendo las reglas solo”.

Tras la ruptura del Pacto a raíz de la elección en febrero del candidato propuesto por Matteo Renzi, Sergio Mattarella como nuevo Presidente de la República, Silvio Berlusconi anunció el no a la reforma a pesar de que en una votación sobre la misma de agosto de 2014 se había manifestado a favor. Los diputados de Forza Italia siguieron sus indicaciones pero 18 diputados (de 70) que no entendían este cambio de postura mostraron públicamente su malestar por la nueva línea anti-gobierno de su líder. También la disidencia interna del Partido Democrático votó según las indicaciones de su Secretario General sin que por ello se den por desaparecidas las diferencias, y algunos representantes de la minoría más a la izquierda del PD han avisado a Matteo Renzi de que se trata de “el último sí” que le conceden.

En cuanto al tercer bloque más representativo en la Cámara de Diputados, el Movimiento 5 Estrellas, prefirió salir fuera del hemiciclo negándose a participar en la votación.

La aprobación de la reforma ha sido tratada en los medios como un éxito del Primer Ministro al tiempo que advertían de que en el Senado los números se presentan menos seguros para el Gobierno que en la Cámara de diputados. En todo caso, la siguiente votación será después de las elecciones regionales de mayo y puede que las posiciones de los partidos no sean las mismas.

La cercanía de las elecciones que se celebrarán el 31 de mayo en 7 regiones italianas: Apulia, Campania, Toscana, Liguria, Veneto, Las Marcas y Umbría, está produciendo movimientos en los partidos de cara a elegir los candidatos y las alianzas con otros partidos. Durante este mes la prensa ha recogido las noticias sobre los enfrentamientos surgidos entre la posición oficial de los partidos nacionales con los intereses regionales y sus propuestas de candidaturas, a lo que se suma en ocasiones el hecho de que algún candidato esté siendo indagado por corrupción. En el caso de Forza Italia, el posible acuerdo en algunas regiones con la Liga Norte no llega a cerrarse debido a la dura línea

antieuropeísta de Matteo Salvini. En Campania, por ejemplo, Forza Italia está buscando el acuerdo con el Nuevo centroderecha, el partido escindido del desaparecido Pueblo de la Libertad de Berlusconi y que está liderado por Angelino Alfano, socio de Matteo Renzi en el Gobierno central.

También, en el Partido Democrático, sin llegar a la ruptura, continúan manifestándose las diferencias entre las líneas de Matteo Renzi y la postura de la minoría situada más a la izquierda del partido. A finales del mes de abril, tendrá lugar la votación definitiva de la nueva ley electoral (el Italicum) y, por ahora, a pesar de los intentos de Renzi, éste no tiene asegurado el voto a favor por parte de los disidentes, que muestran su desacuerdo en relación con las listas cerradas y con el porcentaje de “premio” que se concede a la lista más votada.

Mientras tanto, se ha abierto otro frente por la izquierda del Partido Democrático. El secretario de la FIOM (la poderosa Federación del Metal de la Confederación sindical CGIL), Massimo Landini, acaba de lanzar lo que él ha denominado una “coalición social”, con intención de agrupar a todo tipo de asociaciones frente a la política económico-laboral de Matteo Renzi. Aunque, en declaraciones públicas Landini ha insistido en que no se trata de un nuevo partido político, en los medios se está especulando mucho sobre sus intenciones. Aparte de que la prensa siempre se ha hecho eco de sus diferencias con la Secretaria General del sindicato CGIL, Sussanna Camusso, y su intención de sustituirla, también son recurrentes las opiniones sobre su presunto salto a la política. En este sentido se ha manifestado Matteo Renzi, que acusa a Landini de querer hacer política. Por otro lado, la CGIL, en nombre de su Secretaria General, ha declarado que el sindicato no hará política. En todo caso Landini es una persona muy mediática por el hecho de que su presencia es muy habitual en los programas de entrevistas de la televisión. En la manifestación que convocó y que se celebró el día 28 de marzo se pudo ver a representantes de la minoría de la izquierda del PD que han expresado claramente su postura en contra de la reforma laboral de Renzi.

Situación económica

Los datos económicos conocidos en marzo indican una mejora de la situación en general, con alternancia de buenas y malas noticias económicas, por lo que el optimismo de organismos e instituciones, incluido del Gobierno, se mezcla con la prudencia.

Un informe difundido en marzo por el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT) sobre “La competitividad en los sectores productivos” señala que, después de años de contracción de la demanda, en el 2014, volvieron a aumentar las ventas en el mercado interior. Según el informe, en general, una empresa de cada dos aumentó su facturación, como mínimo, en un 1%. En cuanto a un cambio de tendencia, se indica que el marco está “aún caracterizado por la evolución recesiva del periodo 2012-2013 que ha afectado a todos los sectores relacionados con la demanda industrial” por lo que las perspectivas de crecimiento económico “se juegan todavía en el frente de la demanda externa”. No obstante, los datos positivos se ven en que las ventas en el mercado interior han aumentado de media el 0,5% después de haber disminuido hasta un -3%, en algunos momentos durante el periodo 2010-2013. La facturación ha aumentado en Italia en 12 subsectores de un total de 23, frente a un solo subsector en el periodo anterior.

En otra nota publicada este mes, el ISTAT ha confirmado la disminución del PIB en 2014 en un 0,4%. En la misma comunicación añade que la deuda de las Administraciones Públicas con respecto al PIB ha sido del 3% frente al 2,9% del año 2013. En cuanto a la presión fiscal, la suma de los impuestos directos, indirectos, en cuentas de capital y en cotizaciones con respecto al PIB ha sido del 43,5%, con un incremento de 0,1 punto porcentual con respecto a 2013. La prensa ha destacado que este último dato, según el Ministerio de

Economía y Finanzas sería del 43,1% si se tiene en cuenta la reducción aprobada en abril del año pasado de 80 euros mensuales en el IRPF de los trabajadores. Para el Ministerio esta medida es considerada una rebaja de la presión fiscal y no un gasto social como lo considera el ISTAT.

Sin embargo, para 2015 los datos del PIB mejoran. La previsión del PIB para el primer trimestre del año, que volvería a subir por primera vez después de ocho trimestres en negativo, tendrá un incremento del 0,1%.

También son más positivas las previsiones del Centro de Estudios de la principal organización empresarial italiana, Confindustria, según las cuales, el PIB italiano en el primer trimestre del año crecerá el 0,2%, teniendo en cuenta, incluso los datos negativos de la producción italiana del pasado mes de enero, en que disminuyó el 0,7% según el ISTAT. En su informe, estiman un incremento de la producción industrial del 0,4%. Observan también una mejora del empleo. Como en otras ocasiones, Confindustria destaca el hecho de que la situación económica depende en gran medida de factores externos. Los efectos de un euro más débil, tasas reducidas y los bajos precios del petróleo están empezando a ser visibles en indicadores que muestran una cierta recuperación económica.

Numerosos artículos en la prensa económica comparan los datos y las previsiones económicas en España e Italia subrayando la decidida subida de los datos macroeconómicos en nuestro país en comparación con la tímida salida de la crisis en Italia. Atribuyen esta diferencia a las reformas estructurales en España que consideran más profundas que las realizadas hasta ahora en Italia.

Situación social

Según declaraciones de Tito Boeri, el recién nombrado Presidente del Instituto Nacional de Previsión Social (INPS), a los veinte días de su entrada en vigor, 76.000 empresas han solicitado la bonificación de cotizaciones prevista en la Ley de Presupuestos para 2015 para los contratos indefinidos a tutela creciente. Se recuerda que esta bonificación (de hasta un máximo de 8.060 euros al año) se podrá aplicar durante tres años a los contratos indefinidos con tutela creciente suscritos en 2015. Están excluidas de la bonificación las cotizaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Según los cálculos de la Fundación de Asesores de Empleo, en los dos primeros meses de 2015 el número de personas contratadas de forma indefinida pueden llegar a 275.000, de las que, en el 80% de los casos se trata de conversiones desde otros tipos de contratos precarios.

La bonificación durante tres años no está condicionada en absoluto a que la nueva contratación indefinida suponga un incremento neto de la plantilla y tampoco existe la obligación de devolver la misma si el contrato se extingue dentro del plazo de tres años.

El 6 de marzo se publicaron los dos primeros decretos de desarrollo de la Ley de Bases de reforma laboral, el Decreto Legislativo 22/2015 de 4 de marzo, de Disposiciones para la reforma de la normativa en materia de prestaciones contra el desempleo involuntario y de recolocación de los trabajadores desempleados, y del Decreto Legislativo 23/2015 de 4 de marzo, de Disposiciones en materia de “contrato de trabajo indefinido con tutela creciente”.

Según algunos analistas, el número de candidatos potenciales al año para este contrato, es de 680.000, calculado según los datos del Centro de Estudios Datalavoro y los datos de la Comunicación Obligatoria (los datos que deben comunicar mensualmente las empresas al Ministerio de Trabajo). En esta cifra se incluyen desempleados, trabajadores precarios, inactivos y un porcentaje de trabajadores que ya tienen un empleo fijo pero que quieren cambiar de puesto de trabajo (unos 90.000, calculado sobre la base de las contrataciones realizadas por las empresas en el 2014 obtenida de los microdatos ISTAT). Según ese

análisis, las empresas se verán atraídas por los incentivos expresamente establecidos para este contrato en la Ley de Presupuestos para 2015. Según los cálculos realizados, la contratación de un joven trabajador del sector metalmeccánico con un salario bruto de 1.589 euros mensuales, sería más costosa en un porcentaje del 33% si se efectuara mediante un contrato temporal estipulado según la ley Fornero (reforma del mercado de trabajo del año 2012 del Gobierno de Mario Monti) que con la nueva normativa recién estrenada. Una diferencia de costes que podría llevar a las empresas a contratar más trabajadores a tiempo indefinido respecto a los contratos temporales, sobre todo, los de más duración.

De los datos de la Comunicación Obligatoria, se observa que en un trimestre alrededor del 11% de los nuevos contratos temporales duran al menos 10 meses y el 3% al menos 1 año. Para éstos – en total unos 300.000- las empresas a lo mejor podrían preferir el contrato indefinido con tutela creciente, ahorrando cada mes un tercio de los costes laborales.

Conforme a las estimaciones del último estudio del sistema Excelsior de las Cámaras de Comercio, basadas en las declaraciones de las empresas encuestadas, es posible un aumento del 17% de los contratos indefinidos en el primer trimestre del año con respecto al mismo periodo de 2014. El nuevo contrato se presenta apetecible para las empresas con intención de contratar nuevos trabajadores o estabilizar los temporales, no solo por las bonificaciones, sino también por las ventajas en relación con la indemnización económica en caso de despido. Se debe recordar, sin embargo, que las bonificaciones en las cotizaciones solo estarán vigentes durante los tres primeros años del contrato, y, en principio, solo para los contratos suscritos en 2015.

Además hay que cumplir algunos requisitos, el primero de los cuales es que el trabajador no haya estado contratado de forma indefinida en los seis meses anteriores. No se exige, en cambio, que el contrato suponga un incremento neto de la plantilla.

El Decreto 22/2105, por su parte, introduce la denominada “NASPI”, es decir “Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego”, que se aplicará a todos los trabajadores por cuenta ajena que hayan perdido el empleo y tengan al menos 13 semanas de cotización en los últimos cuatro años de trabajo y al menos 30 días efectivos de trabajo en los últimos 12 meses. La base retributiva de la NASPI son los cuatro últimos años de trabajo (aunque no consecutivos) proporcionados a las semanas de cotización y multiplicados por un coeficiente (4,33). En el caso de retribución mensual hasta 1.195 euros, la indemnización mensual corresponderá a 75% de la retribución misma; para retribuciones mayores se aplicará el 75% hasta 1.195 y el 25% sobre la parte restante, con un techo máximo de 1.300 euros.

Después de los cuatro primeros meses de paga la NASPI se reduce del 3% al mes y la duración prevista es de un número de semanas equivalente a la mitad de las semanas cotizadas en los últimos 4 años.

El cobro de la prestación está condicionado a la participación del desempleado en iniciativas de activación laboral o de recualificación profesional.

El Decreto también introduce, de manera experimental para este año el denominado “Assegno di disoccupazione” (ASDI) prestación que será reconocida a quien, agotada la NASPI, no haya encontrado trabajo y se encuentre en condiciones de particular necesidad. La duración del subsidio, que será equivalente al 75% del NASPI, es de 6 meses y se pagará hasta el agotamiento de los 300 millones de euros del fondo constituido específicamente.

Se recuerda la otra novedad sobre prestación de desempleo: la “DIS-COL”, prestación para los colaboradores semiautónomos que pierden el empleo.

Una vez publicados y en vigor los dos primeros decretos, a finales de marzo quedan aún sin tramitar los otros dos decretos de desarrollo de la Ley de Bases que aprobó el Gobierno a finales de febrero. El primero de ellos reordena los tipos de contratos existentes y, como novedad, prevé la desaparición de los contratos por proyecto (autónomos dependientes y falsos autónomos), cuyo uso está muy extendido en Italia. El Decreto prevé la conversión de estos contratos considerados precarios, en los nuevos contratos indefinidos con tutela creciente, impulsada, además, con la exención de cotizaciones durante tres años para los contratos aprobada en la Ley de Presupuestos para 2015. El segundo de ellos contiene disposiciones en materia de conciliación de la vida personal y laboral.

Ninguno de estos dos decretos ha tenido entrada en el Parlamento para que las Comisiones de Trabajo de ambas Cámaras emitan el Informe preceptivo no vinculante, y muchos medios de comunicación han especulado sobre los motivos de la paralización del procedimiento. Podría ser la Intervención del Estado la que haya frenado la tramitación por la falta de consignación de recursos económicos suficientes en la Ley de Presupuestos. Según el responsable económico del Partido Democrático, Filippo Taddei, entrevistado por un importante diario italiano, el número de contratos “convertibles” sería como mínimo de 300.000. «Esta conversión, que sería un éxito desde el punto de vista del mercado laboral, puede poner en peligro las cuentas públicas». Los “contratos precarios”, aunque cuentan con salarios muy bajos, cotizan en porcentajes que van desde el 24,5% hasta el 30,75% mientras que el nuevo contrato indefinido supondrá muchos menos ingresos para la Seguridad Social.

Ante las cuestiones planteadas por los medios de comunicación, el Ministro Poletti ha declarado que los decretos serán remitidos al Parlamento a primeros de abril.

LITUANIA

INFORME DE LA COMISIÓN EUROPEA Y EVALUACIÓN DEL FMI ⁵

La Comisión Europea ha publicado su Informe País de Lituania 2015, que establece lo siguiente: ", se espera que Lituania, a pesar del aumento de los riesgos externos, siga en las senda para un sólido crecimiento en el corto plazo"

El informe ofrece una visión general de las condiciones económicas actuales de Lituania y las perspectivas de futuro a corto plazo. El informe, en general, elogia al gobierno de Lituania por hacer un excelente trabajo en lo que respecta a su gestión de la economía y las finanzas globales del país y prevé un crecimiento económico sostenido en el corto plazo para Lituania. El informe también aborda el déficit en las estructuras económicas y señala las áreas en las que el país necesita trabajar e incluye las recomendaciones de la CE para países concretos.

Lituania demostró una notable capacidad de ajuste a raíz de la crisis financiera. Su recuperada competitividad ha apoyado un sólido crecimiento en los últimos años, con un promedio de alrededor de 3'3% anual entre 2012 y 2014, dirigido inicialmente por las exportaciones. Ahora la demanda interna ha asumido el papel como principal motor de crecimiento. Se espera que el crecimiento de la demanda interna seguirá a su impulso en 2015, impulsado en gran medida por el aumento de los salarios, la reducción del desempleo y una inflación moderada. Para 2015, se espera que el PIB real crezca un 3 %, de acuerdo con la previsión de la Comisión Europea. El desempleo va a acentuar su tendencia a la baja hasta el 8'7% en 2015. Sin embargo, a pesar de las sólidas ganancias en el empleo, los problemas estructurales persisten, particularmente los demográficos. En lo que se refiere al entorno externo, se espera que el crecimiento en la UE siga siendo débil y el riesgo de parón persiste por las tensiones geopolíticas entre Rusia y la UE.

Las principales conclusiones del análisis son:

- El sistema fiscal no ha explotado su capacidad de establecer impuestos más amigables con el crecimiento. Los ingresos tributarios en gran medida dependen de los impuestos indirectos y del trabajo, mientras que el porcentaje de los ingresos aportados por la fiscalidad medioambiental o la riqueza sigue siendo muy baja. Hay algunos riesgos para la sostenibilidad del sistema de pensiones actual, ya que no toma en cuenta adecuadamente los efectos de una disminución de la población y el envejecimiento.
- La población en edad de trabajar se está reduciendo rápidamente, posiblemente ralentizando el crecimiento potencial. La disminución de la población se debe a la evolución demográfica negativa, agravada por los resultados netos de emigración y la mala salud como lo demuestra la baja esperanza de vida y las altas tasas de morbilidad. La cobertura de las políticas activas del mercado laboral sigue siendo baja y se centra todavía demasiado en medidas poco eficaces. Los jóvenes aún enfrentan algunas dificultades para integrarse en el mercado laboral.
- El mercado de trabajo ha demostrado su flexibilidad. Sin embargo, la legislación sobre protección del empleo no está actualizada. Los altos salarios de despido y los

⁵ Fuentes: THE WEEKLY y Baltic News Net

largos períodos de notificación han llevado a debilitar las relaciones laborales. Los mecanismos de diálogo social son débiles.

- La población en riesgo de pobreza y exclusión social en Lituania sigue siendo alta. Con más del 30% de su población en riesgo, Lituania se encuentra entre los de peor desempeño en la UE a este respecto. Aunque la situación ha mejorado algo en los últimos años, la mala situación global plantea preocupaciones sobre la idoneidad de las medidas sociales lituanas.
- Lituania ha disfrutado de ganancias fáciles gracias a su relativamente barata, pero cualificada mano de obra y a la adaptación de la tecnología existente. Sin embargo, esto se acaba: la escasez de especialización ya ha surgido y se espera que se agrave en el futuro. Además, la educación y la formación que se ofrecen no siempre es relevante para el mercado de trabajo, lo que puede afectar a la calidad de la mano de obra.
- La inversión privada, en particular en la investigación y la innovación es baja, lo que puede tener repercusiones negativas para el crecimiento a largo plazo. La falta de fuentes alternativas de financiación dificulta la inversión en proyectos de mayor riesgo, ya que los bancos tienden a tener aversión al riesgo.
- Lituania tendrá que seguir trabajando en asegurar el abastecimiento energético y la competencia en su mercado energético. Han puesto en marcha varios proyectos, pero se necesita más progreso. Es uno de los países menos eficientes en energía en la UE y su elevada intensidad energética sigue alimentando sus importaciones de energía. Es probable que no alcance sus objetivos de Europa 2020 de emisión de gases de efecto invernadero.

Por su parte, la Misión del FMI ha finalizado su evaluación de las perspectivas económicas actuales y futuras de Lituania (a la luz de la adopción del euro en Lituania 1 de enero 2015) y ha emitido su informe el 1 de abril.

Las principales conclusiones proporcionan una evaluación general positiva de las perspectivas económicas actuales y futuras de Lituania, dan al gobierno lituano altas calificaciones por hacer un buen trabajo en la gestión de la economía de Lituania, y destacan las áreas que Lituania necesita trabajar para fortalecer sus perspectivas económicas en el futuro. Entre otras, las siguientes

- La remontada económica de Lituania en los últimos cinco años ha sido impresionante. Su crecimiento ha sido de los mejores de la UE, el PIB real supera máximos anteriores y el ingreso per cápita alcanzó el 73 % de la media de la UE (en términos de poder de compra de paridad). El déficit fiscal se ha reducido mucho y los balances del sector privado son saludables. La introducción del euro fue sencilla y acompañada de mejoras importantes en los marcos de actuación política. La integración económica con Europa es aún más fuerte que antes y el acceso a la liquidez del BCE es un importante beneficio para su economía.
- De cara al futuro, las reformas estructurales deben permitir la convergencia de ingresos sólida y sostenida con Europa occidental. Serán claves la educación, las relaciones laborales, las pensiones, las mejoras estructurales fiscales en la eficiencia del gasto, la composición de impuestos y las políticas de innovación.
- Se prevé un crecimiento del 2'8 % este año. La demanda interna seguirá siendo el principal motor. Las incertidumbres externas introducen un grado de cautela en la inversión, pero el efecto sobre el crecimiento debe ser compensado en gran medida

por los precios bajos de la energía. La inflación se dirigirá a territorio negativo debido a los precios de la energía. El crecimiento del salario real probablemente se mantendrá robusto como en el post-2009, lo que estrechará el ratio de productividad.

- El crecimiento previsto se ajusta al 3'2 % el próximo año y al 3'75 en el largo plazo. Con un entorno externo que mejora gradualmente en el corto plazo como vector, el rendimiento a largo plazo quedaría supeditado a las reformas estructurales, la inversión y las políticas de innovación que minimicen el envejecimiento de la población y ayuden a mantener la convergencia en ingresos.
- Las finanzas públicas seguirán soportando presiones en los años venideros. Además de los costes de las pensiones de vejez y de salud, los aumentos en los gastos de defensa y la reducción de la fiscalidad del trabajo de apoyo a la creación de empleo tendrán que ser compensado en otros lugares. Las presiones para relajar algo la reducción de gastos realizados desde el año 2009 podrían desaparecer. Por otra parte, para poder situar el ratio de deuda pública en una tendencia a la baja, un objetivo a medio plazo debe ser destinar un 0'5 % del PIB, para el equilibrio fiscal estructural.
- El retroceso fiscal en 2015 debería evitarse y garantizar que el cumplimiento del objetivo a medio plazo se mantiene mientras se concede crédito con el exceso de rendimiento del año pasado. Cumplir con el déficit presupuestado originalmente sería encarar un equilibrio fiscal (estructural) en deterioro. Ello requiere medidas de al menos un 0'3 % del PIB, porque el presupuesto se basa en supuestos macroeconómicos más favorables en términos de la evolución del crecimiento, la inflación y los salarios que los que se manejan ahora.
- Reducir la incertidumbre para el público en general, junto con una estrategia de política fiscal claramente articulada a medio plazo sería útil. Sus claves podrían ser: fortalecimiento sistemático de las bases imponibles subdesarrolladas; aliviar la carga fiscal sobre el trabajo al tiempo que se desarrollan otros impuestos y mientras los esfuerzos actuales para mejorar la administración tributaria fructifican; reforma de las pensiones para mejorar la sostenibilidad fiscal y social; reducir el tamaño sobredimensionado de infraestructura en educación y salud, ajustando el empleo público a la realidad de una población en edad de trabajar; y adaptar las relaciones fiscales con los gobiernos locales para la aplicación de la nueva norma fiscal constitucional. Las propuestas de reforma dadas a conocer como "Nuevo Modelo Social" incluyen algunos de estos aspectos y van en la dirección correcta, como la vinculación de la edad de jubilación a la esperanza de vida y poner la necesidad de una reducción de la fiscalidad del trabajo en la agenda para el futuro. Sin embargo, es necesario un cuidadoso cálculo de costes de la reforma de las pensiones, teniendo en cuenta el fuerte impacto de los cambios en las fórmulas de prestaciones y de las cotizaciones en las finanzas públicas.
- La innovación es igualmente importante para la convergencia de ingresos. Indicadores retrospectivos sugieren un déficit de Lituania en este ámbito en relación con los países de la UE. Se están haciendo esfuerzos bajo la nueva "Estrategia de Especialización Inteligente", pero la fragmentación y la falta de masa crítica en la ejecución y supervisión de la promoción de la innovación siguen siendo retos importantes.
- La importancia de hacer el mejor uso posible de los recursos laborales disponibles ante una demografía adversa difícilmente puede ser exagerada. Para sostener el crecimiento de la productividad y para atraer inversiones a pesar de la pronunciada disminución prevista en la población en edad de trabajar en los próximos decenios

- El nuevo código de trabajo propuesto en el " Nuevo Modelo Social " es una oportunidad para modernizar las relaciones laborales. Lituania puntúa bien en una serie de indicadores de flexibilidad del mercado de trabajo, pero esto es en parte debido a que el código laboral -excesivamente rígido- está mal aplicado, en última instancia, en detrimento de los trabajadores y empleadores por igual. Acuerdos más equilibrados sobre el tiempo de trabajo, la forma de los contratos, períodos de notificación, indemnización por despido, y de resolución de conflictos serían mejoras exigibles y pondrían a las relaciones laborales en una base sólida y previsible que atraería a los inversores, sobre todo extranjeros.
- El sistema educativo debe aspirar a equipar mejor la fuerza laboral de Lituania con la combinación de competencias que necesitan los mercados de trabajo. Las tasas de conocimiento en la educación terciaria están en máximos históricos, pero una gran proporción de graduados termina trabajando en otros ámbitos distintos al de su estudio o necesita más formación. El nexo entre el gran número de universidades, incentivos financieros, normas de calidad y orientación para los futuros estudiantes necesita una revisión en profundidad. Los esfuerzos para hacer una formación profesional más atractiva y pasar de un modelo basado en la escuela a un sistema de educación dual con aprendizaje deberían acelerarse e intensificarse.

PAÍSES BAJOS

COMENTARIO GENERAL

Elecciones a los estados provinciales⁶

El pasado 18 de marzo se han celebrado Elecciones a los Estados Provinciales en los Países Bajos para elegir los representantes en los Consejos Provinciales de las 12 provincias holandesas: Drenthe, Flevoland, Friesland, Gelderland, Groninguen, Limburg, Noord-Brabant, Noord-Holland, Overijssel, Utrecht, Zeeland y Zuid-Holland.

El resultado de estas elecciones determinará la composición posterior del Senado (Primera Cámara), ya que los 566 representantes provinciales que surjan de estas elecciones deberán elegir a los 75 senadores en una votación que se realizará el próximo 26 de mayo.

Los resultados provisionales pronostican la siguiente composición en el Senado:

Partidos	Pronóstico de la nueva composición en el Senado	Composición actual
PvDA (Partido Socialdemócrata)	8	14
VVD (Partido Liberal)	13	16
D66 (Socialdemócrata-liberal)	10	5
CU (Unión Cristiana)	3	2
SGP (Partido religioso)	2	1
CDA (Democracia-cristiana)	12	11
SP (Partido socialista) (radical)	9	8
50+	2	1
GL (Izquierda Verde)	4	5
PVV (Partido libertad) (radical)	9	10
OSF	1	1

En la actualidad, el gobierno nacional está formado por una coalición de los partidos VVD (liberal) y PvDA (Socialdemócrata). En el Senado esta coalición está en minoría, pero cuenta con el apoyo de los partidos: D66 (socialdemócrata-liberal) y los religiosos CU y SGP

El número de miembros de los Consejos Provinciales elegibles depende de la población de cada provincia y varía entre 39 y 59 miembros. Antes de las elecciones, las provincias han determinado el número de escaños en los consejos provinciales.

El principal papel del Senado es aprobar o rechazar las leyes y controlar al Gobierno. Los debates legislativos que tienen lugar en el Senado contribuyen a la interpretación de las leyes.

Debido a que la coalición gubernamental VVD-PvDA ha perdido 9 escaños en el Senado y también la mayoría de la que gozaba con el apoyo de los partidos D66, CU y SGP, el Primer Ministro Rutte tendrá que buscar el apoyo de otros partidos de oposición para sacar adelante en el Senado sus iniciativas legislativas.

⁶ Fuente: De Volkskrant y Het Financiale Dagblad marzo de 2015

Nuevo Ministro y nuevo Secretario de Estado de Seguridad y Justicia⁷

Los Países Bajos acaban de nombrar nuevo Ministro de Seguridad y Justicia y nuevo Secretario de Estado de Seguridad y Justicia. Para el cargo de Ministro se ha nombrado al Sr. Ard van der Steur, parlamentario de del partido VVD (liberal) y para el cargo de Secretario de Estado al Sr. Klaas Dijkhoff (VVD).

El nuevo Ministro Van de Steur ocupa la cartera de Seguridad y Justicia tras la renuncia del anterior Ministro Ivo Opstellen, como consecuencia de una información incorrecta recientemente facilitada al Congreso sobre el trato dado, hace quince años, a un narcotraficante que presuntamente había blanqueado dinero. En aquel momento, Teevens (el Secretario de Estado que también presentó su dimisión) era el Fiscal y ordenó el arresto de Cees. La policía requisó los bienes del sospechoso, pero finalmente no se pudieron demostrar los cargos ante los tribunales y Cees fue puesto en libertad y recuperó su dinero.

El Ministro Opstellen argumentó recientemente en el Parlamento holandés que se había llegado a un pacto con el narcotraficante Cees debido a que tenía cuentas pendientes con la Hacienda holandesa; dijo ante el Congreso que a Cees se le habían devuelto 1,25 millones de florines, cuando realmente el importe ascendió a 4,7 millones de florines.

En los últimos días se han precipitado los acontecimientos tras una investigación llevada a cabo por el informativo Nieuwsuur (cadena pública de televisión, NOS) en la que se publicaron detalles sobre el importe real de la devolución a H. Cees. El Ministro Opstellen dijo “no poder encontrar el recibo” con la cantidad que defendía Justicia: 1,25 millones de florines, y alegó que se encontraba en un sistema informático fuera de uso. Sin embargo, cuando otros periódicos comenzaron a publicar sus propios hallazgos apareció el documento con los 4,7 millones de florines reales.

Opstellen consideró que había perdido la credibilidad, que había habido demasiada incertidumbre sobre este asunto y que como Ministro debía asumir toda la responsabilidad y dimitir. Así lo anunció en una rueda de prensa pocas horas antes de que se celebrara un debate parlamentario extraordinario sobre este asunto. El ahora exministro de Seguridad y Justicia, Ivo Opstellen, ocupaba el cargo de Ministro desde el año 2010.

Todos los partidos, tanto de la oposición, como del Gobierno, consideraron que ambos políticos no tenían otra alternativa posible que dimitir. Informar erróneamente al Congreso es extraordinariamente grave y no puede quedar incólume. Es una decisión lógica en base a unos hechos probados.

Para los votantes holandeses, el principal problema del país es la economía

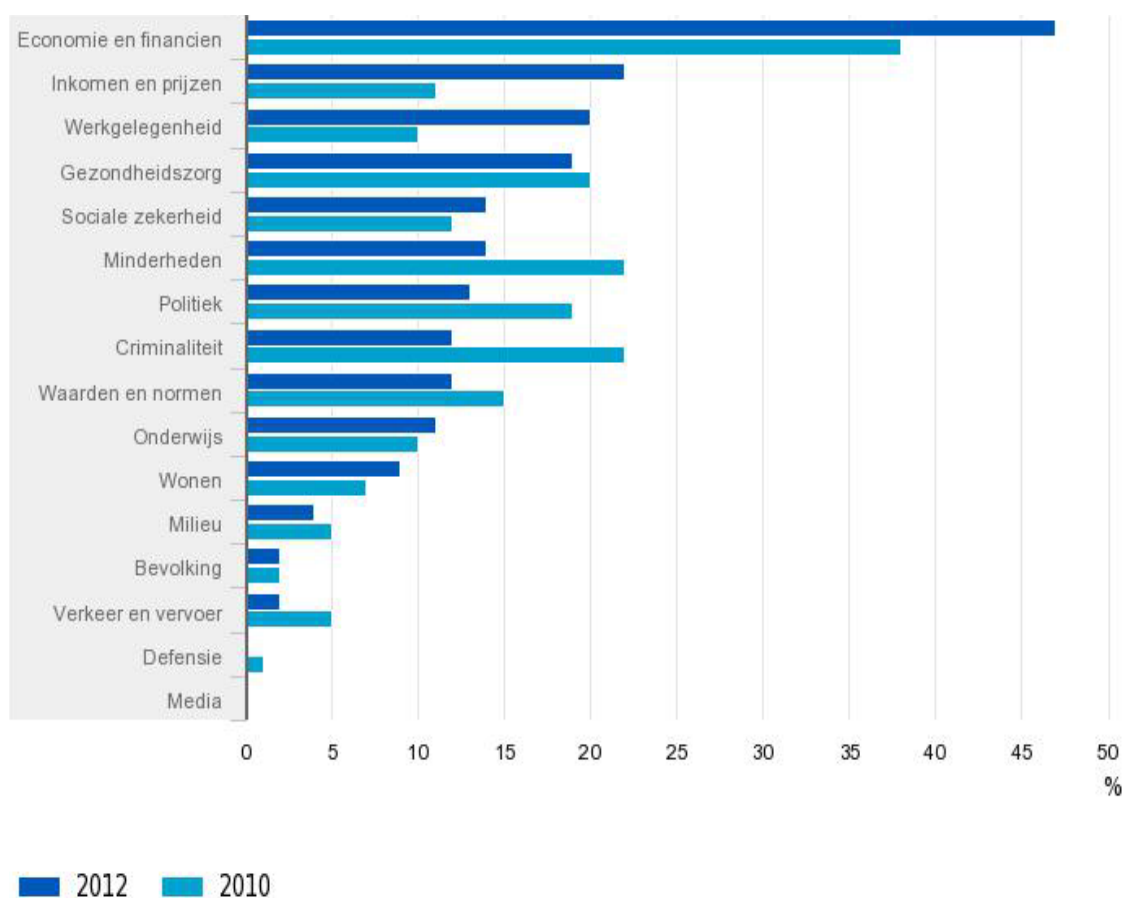
En los últimos años, los votantes holandeses ven a la economía como principal problema del país. Están especialmente preocupados por la economía y las finanzas, pero también ven amenaza sobre la cultura. Esto es la conclusión de un estudio realizado por la Oficina Central de Estadística, CBS, “National Kiezersonderzoek 2006-2012” (Estudio Electoral Nacional 2006-2012).

En el periodo 2006-2012, han cambiado varios puntos de vista en el electorado. En 2006, los problemas relacionados con la integración de las minorías aún era el problema social más acuciante. En 2010, la máxima prioridad la daban los holandeses a la economía y a las

⁷ Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS. Estudio Electoral Nacional 2006-2012

finanzas. En 2012, este punto de vista se ha visto reforzado, según se desprende de esta publicación que analiza las opiniones de los votantes sobre muchos asuntos políticos.

Problemas nacionales según los votantes



Leyenda

Economie en financiën = Economía y finanzas
 Inkomen en prijzen = Ingresos y precios
 Werkgelegenheid = Empleo
 Gezondheidszorg = Atención sanitaria
 Minderheden = Minorías
 Politiek = Política
 Criminaliteit = Delincuencia
 Waarden en normen = Valores y normas
 Onderwijs = Educación
 Wonen = Vivienda
 Milieu = Medio ambiente
 Bevolking = Población
 Verkeer en vervoer = Tráfico y transporte
 Defensie = Defensa
 Media = Medios de comunicación

La proporción de votantes preocupados por el panorama económico ha aumentado del 50% en 2010, al 65% en 2012. El temor por el deterioro de sus propias finanzas ha aumentado del 48% al 59%. Este incremento se ha producido en todos los ámbitos. Además, casi la mitad de los holandeses opinan que la cultura está amenazada, este porcentaje es similar al obtenido en 2010.

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

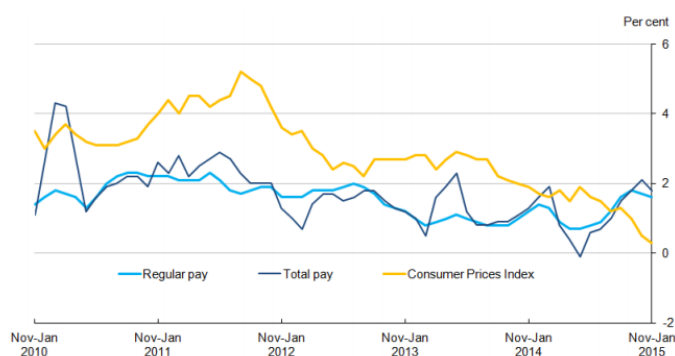
La economía británica creció un 0,6% en el cuarto trimestre de 2014 y un 3% en tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*. En términos generales, el PIB ha aumentado un 2,8% en el año 2014. Todos los datos han sido revisados al alza con respecto a los últimos resultados preliminares publicados anteriormente.

El índice de precios al consumo (CPI) ha descendido tres décimas en el mes de febrero con respecto al mes anterior, situándose en el 0%, un nivel desconocido desde que se iniciaran los registros en 1989. Este descenso se ha debido, en gran parte, a la caída de los precios en la alimentación y combustible. En el siguiente gráfico puede apreciarse la evolución del CPI durante los últimos 10 años.



Fte: Office for National Statistics

En este 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 noviembre 2009-enero 2010 a noviembre 2014-enero 2015.



Fte: Office for National Statistics

En enero de 2015, el salario medio total se situaba en 483 libras semanales y el salario básico en 457 libras semanales.

En el período noviembre 2014-enero 2015, el salario total en Reino Unido aumentó en un 1,6% con respecto al año anterior. En ese mismo período, el IPC se incrementó un 0,3%.

Presentación de los Presupuestos Generales 2015-2016

El pasado 18 de marzo el Ministro británico de Economía, George Osborne, presentó en el Parlamento británico los Presupuestos Generales del Estado para 2015-2016.

El ministro comenzó su discurso comparando la situación en que se encontraba la nación al inicio de la legislatura con el estado actual. Confirmó que la economía británica creció en 2014 un 2,6%, aumentando tres veces más rápido que los países de la Eurozona. Por lo que respecta al empleo, señaló que Reino Unido ha alcanzado un número récord de personas empleadas, con la creación de 1.000 puestos de trabajo diarios desde 2010.

George Osborne dio a conocer los nuevos datos de previsión económica, revisados al alza con respecto a los del Informe de Otoño (*Autumn Statement*), por la Oficina de Responsabilidad Presupuestaria (*Office for Budget Responsibility*):

- La previsión de crecimiento de Reino Unido para este año es del 2,5% y para 2016 del 2,3%.
- El déficit caerá en el ejercicio 2015-2016 al 4% y al 2% en el año siguiente.
- La deuda pública alcanzará el 80,2% del PIB.
- La inflación descenderá al 0,2% este año.
- La tasa de desempleo caerá hasta el 5,3% durante 2015.

Entre las medidas anunciadas en el ámbito sociolaboral destacan:

- Subida del Salario Mínimo Nacional a partir del próximo octubre a 6,70 libras/hora.
- Incremento del límite de ingresos mínimos exento de impuestos a 10.800 libras para el ejercicio 2016-2017 y a 11.000 libras para el año siguiente. Esta medida va a beneficiar a 27 millones de trabajadores.
- Abolición de las contribuciones de clase 2⁸ a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos.
- Exención de impuestos sobre los intereses de las primeras 1.000 libras ahorradas, o 500 libras para contribuyentes con tipos altos de IRPF.
- Introducción de un nuevo plan para combatir delitos económicos como la evasión de impuestos e imposición de sanciones para los profesionales que los asistan.
- Apoyo a todas las regiones de Reino Unido: mejora e inversión en infraestructura para las comunicaciones y el transporte y medidas para fomentar el empleo y desarrollo de estas áreas.
- Simplificación del sistema recaudatorio, proporcionando acceso a la información fiscal a través de cuentas digitales.

⁸ Las cotizaciones voluntarias de clase 2 son las que realizan los trabajadores por cuenta propia. Se trata de una cantidad fija de 2,75 libras/ semanales. Dan derecho a acceder a menos prestaciones que la Clase 1 (trabajadores por cuenta ajena) pero, en todo caso, computan para la pensión de jubilación básica.

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El panorama político rumano de los últimos tiempos está girando alrededor de dos temas principales: la reforma del Código tributario y un fuerte impulso en la política anticorrupción.

El Gobierno ha aprobado los proyectos del Código fiscal y de Procedimiento fiscal que han de ser debatidos y aprobados por el Parlamento. Además de la disminución del IVA, a partir del 2017, la contribución a la seguridad social disminuiría tanto para el empleado como para el empleador y la cuota única de imposición individual por IRPF se reduciría del 16 al 14% a partir del 2019. La nueva legislación podría conllevar la creación de más de 300.000 empleos. La oposición ha manifestado su descontento frente a ciertas medidas previstas en los dos códigos como por ejemplo el aumento de los impuestos locales y aprecia que las medidas fiscales afectarán el ámbito de negocios.

La Cámara de Diputados ha aprobado en marzo la ley sobre la financiación de los partidos políticos y las campañas electorales. Las campañas electorales serán financiadas exclusivamente por el presupuesto estatal con la posibilidad de que los partidos políticos puedan recibir dinero de personas físicas o jurídicas pero sólo mediante documentos certificados por un notario. Por otro lado, las donaciones con dinero cuyo valor supere diez veces el salario mínimo del país, sólo se podrán realizar a través de cuentas bancarias.

La dirección del Partido Social Demócrata, principal componente del Gobierno de Bucarest, ha modificado el estatuto del partido a fin de sancionar políticamente a los miembros corruptos. De este modo, los socialdemócratas perseguidos penalmente perderán sus cargos en el gobierno o en la dirección del Parlamento y los detenidos preventivamente perderán, automáticamente, el cargo político de partido. También el Partido Nacional Liberal, la más importante formación de oposición de centroderecha, ha anunciado que los liberales condenados serán excluidos del partido y los detenidos preventivamente serán suspendidos de los cargos públicos que ocupaban.

La organización Transparencia Internacional Rumanía ha comenzado en Bucarest una campaña de movilización cívica destinada a determinar que la opinión pública tome actitud contra los hechos de corrupción. Según esta Organización los que son testigos o víctimas de hechos de corrupción y desean presentar una denuncia serán apoyados gratuitamente por el Centro de Asistencia Legal Anticorrupción que asegurará medidas de confidencialidad. Las denuncias serán analizadas por expertos quienes decidirán los pasos a seguir. Al lado de instituciones importantes, como el Consejo Supremo de Magistratura, la Dirección Nacional Anticorrupción, el Abogado del Pueblo y la Asociación Rumana de los Magistrados, Radio Rumanía apoyan esta gestión de Transparencia Internacional.

La Fiscal Jefe de la Dirección Nacional Anticorrupción de Rumanía, Laura Codruta Kovesi, en la presentación del balance de dicha institución ha declarado que 2014 ha sido un año de estrenos y récords para la misma. Los fiscales anticorrupción finalizaron el año pasado 4.100 casos y registraron el mayor número de cargos investigados a lo largo de un año, las mayores confiscaciones, más de 310 millones de euros, una cantidad de dinero triple en comparación con 2013, el mayor número de requisitorias, todo esto investigado con tan solo 86 fiscales, el mismo número desde la creación de la Dirección Nacional Anticorrupción en el año 2002. También la confianza de la población en esta institución alcanzó el más alto nivel en 2014 y el número de reclamaciones formuladas por los ciudadanos aumentó en casi un 80%, ha añadido Kovesi. La Fiscal jefe ha asegurado que también en 2015, las

investigaciones de la Dirección Nacional Anticorrupción continuarán independientemente del cargo administrativo o político que tengan las personas sospechosas. La Fiscal jefe de la Dirección Nacional Anticorrupción ha señalado que entre las prioridades figurarán también los casos de fraude en el sector de las adquisiciones públicas, de fondos europeos, en la corrupción en el ámbito de negocios, en el sistema de justicia, la sanidad, la educación y concediendo una especial atención a la recuperación de las cantidades defraudadas.

El día 19 el Primer Ministro, Victor Ponta, ha aprobado la dimisión del Ministro de Finanzas, Darius Valcov, después de que la Dirección Nacional Anticorrupción hubiera exigido al Senado que aprobara la detención preventiva del mismo. Valcov está acusado de corrupción en los años 2008 – 2009 cuando era alcalde de la ciudad de Slatina, del sur del país. Según los fiscales anticorrupción, Valcov habría cobrado dos millones de euros en sobornos a cambio de los contratos ultimados por el Ayuntamiento con algunas empresas favorecidas.

Situación económica

El Informe de la Comisión Europea para 2015 ha resaltado que la política fiscal de Rumanía carece de continuidad, previsión y planificación estratégica, y que el nivel de recaudación del IVA sigue siendo un motivo de preocupación. La Comisión ha decidido abrir el procedimiento de desequilibrio macroeconómico para Rumanía. El Comisario europeo responsable de Asuntos Económicos y Monetarios, Pierre Moscovici, ha explicado que una de las razones de esta medida ha sido la decisión de los responsables de Bucarest de renunciar en 2015, al programa de asistencia financiera externa.

Según el comunicado de la Comisión Europea, Rumanía registra desequilibrios macroeconómicos que reclaman monitorización e imponen la toma de medidas al respecto. Durante los tres programas consecutivos con la UE y el FMI, los desequilibrios externos e internos han bajado sustancialmente. Pese a ello, los riesgos causados por la situación netamente negativa de las inversiones internacionales y una capacidad reducida de exportación a medio plazo necesitan atención. Aún más, la estabilidad del sector financiero ha sido mantenida hasta la fecha, pero todavía quedan vulnerabilidades externas e internas en el sector bancario.

Un estudio realizado por PwC Rumanía sobre la evolución de las empresas familiares, señala que cerca del 75% de las empresas familiares de Rumania ha experimentado un crecimiento de las ventas en el último año, y que para los próximos cinco se espera un porcentaje similar.

El estudio, en su segunda edición, se titula “Empresas familiares en Rumania-El primer cambio generacional” y es parte de una investigación realizada por PwC a nivel mundial.

El 62% de los encuestados en Rumania espera un crecimiento constante para sus empresas en los siguientes cinco años, otro 13% apuesta por un crecimiento rápido y agresivo. Los resultados son parecidos con las conclusiones de una edición precedente del mismo sondaje.

Un 93% de los empresarios de Rumania espera aumentar sus ventas. Y a nivel global un 95%.

El reto más importante para las empresas consiste en atraer personal especializado en los próximos 12 meses (indican un 49%, 10 puntos más que en la edición anterior) en lo referente a la organización de la empresa, el desarrollo de negocio y la cartera de clientes y productos.

Casi la mitad de los encuestados en Rumania incluyen en la lista de amenazas la inestabilidad política (53%), la retención de empleados clave (51%), necesidades de tecnología nueva (46%). Aproximadamente una tercera parte de los negocios familiares (30% en Rumania y un 36% a nivel global) considera que la planificación de la sucesión no resulta un reto para los siguientes cinco años.

Solo el 2% de los encuestados de Rumania percibe los conflictos familiares como una amenaza, mientras que a nivel global estos son un 11%.

La lucha contra la corrupción en Rumanía está teniendo una consecuencia imprevista: la inversión se está desacelerando, ya que muchos funcionarios evitan aprobar proyectos para no ser el próximo objetivo de los investigadores. Los funcionarios y ministros que, de otro modo, los firmarían quizás a veces a cambio de sobornos, ahora vacilan. Incluso los funcionarios honestos temen llamar la atención de los fiscales y figurar en una larga lista de figuras públicas que están siendo investigadas, cuando no encarceladas.

La mayoría de los observadores dicen que acabar con la corrupción traerá enormes beneficios a Rumanía, el segundo país más pobre de la Unión Europea. Por ahora, sin embargo, se está retrasando la inversión privada y la firma de contratos con empresas para llevar a cabo proyectos para el Estado.

La última *víctima* en la lucha contra la corrupción es el exministro de Hacienda, Darío Valcov, quien renunció el mes pasado después de ser acusado de aceptar sobornos. Los fiscales le encontraron más de 100 pinturas, algunas de Picasso y Renoir, así como lingotes de oro y dinero en efectivo escondido en varios lugares, incluyendo su caja fuerte. Él niega las acusaciones.

El jefe del organismo de control fiscal de Rumanía dice la ralentización de la toma de decisiones ha provocado el descenso en el gasto en inversión pública, el más bajo en siete años en relación al PIB. Los ejecutivos de negocios son renuentes a discutir abiertamente cuáles de sus proyectos se han mantenido, temiendo que al conocerse se produzcan aún más retrasos.

La corrupción ha costado muy caro a Rumanía en el cuarto de siglo transcurrido desde la caída del comunismo. Los datos recopilados por Reuters en base a las declaraciones de los fiscales muestran el problema. Las investigaciones realizadas en el 2014 indican que los sobornos pueden haber costado a las empresas estatales y privadas alrededor de mil millones de euros. Esto sería suficiente para construir 200 kilómetros de autopista en un país con una de las peores infraestructuras de Europa.

SUECIA

EL GOBIERNO PRESENTA EL PROYECTO DE PRESUPUESTO DE PRIMAVERA

El Gobierno de centro-izquierda⁹ liderado por *Stefan Löfven* (PSD) ha presentado, el 15 de abril, por primera vez desde que asumió el cargo en octubre el año pasado, su proyecto de presupuesto económico de primavera,¹⁰ el cual tendrá el respaldo del Parlamento sueco (*Riksdag*) gracias al “Acuerdo de Diciembre”¹¹ (*December Agreement*, DA – por sus siglas en inglés), y así podrá gobernar sobre la base de sus propias políticas económicas. Ha sido la Ministra de Finanzas, *Magdalena Andersson* (PSD) la encargada de presentar el proyecto de presupuesto.

Se presentan unas reformas por el valor de ocho mil millones de coronas suecas (SEK)¹² y que entrarán en vigor el 1 de agosto. El punto de partida es la política que se presentó en el proyecto de presupuesto de otoño del año pasado. Las reformas se centran en más puestos de trabajo y una competitividad mayor, la educación basada en el conocimiento en escuelas con trato igual con más tiempo disponible para cada alumno, un futuro sostenible, así como un bienestar y una seguridad mayor.

El proyecto de presupuesto económico de primavera, así como la propuesta de cambios del presupuesto económico de primavera están basados en un acuerdo entre los partidos del Gobierno y el Partido de la Izquierda.

Perspectivas Económicas

En el proyecto, el Gobierno presenta su evaluación de la situación económica, y las líneas directrices de la política económica y presupuestaria durante los próximos años. En la propuesta de cambios se presentan propuestas de reformas del año en curso y cómo se financiarán estas propuestas.

Un crecimiento más fuerte en el entorno

La evaluación general es que la actividad económica internacional se fortalecerá en los próximos años. Sin embargo, la zona del euro, que supone el mercado más importante de exportación de Suecia, tendrá una recuperación más lenta.

La tasa de desempleo se reduce gradualmente

Se prevé una tasa de desempleo del 7'5 por ciento en 2015. Se prevé que el desempleo disminuya a medida que la recuperación económica aumenta la demanda de mano de obra. Asimismo, el Gobierno sueco considera que hacen falta esfuerzos activos para reducir el desempleo.

En total, se prevé que alrededor de unas 380.000 personas estarán en paro en 2016 y, probablemente, un gran porcentaje de este colectivo estará en una situación vulnerable y lejos del mercado laboral.

⁹ Gobierno sueco: PSD con el Partido Verde (siglas MP en sueco).

¹⁰ Spring Budget Bill – Vårpropositionen (en sueco).

¹¹ El 27.12.2014, el ejecutivo roji-verde, que gobierna en minoría, ha llegado a un pacto con los cuatro partidos de la “Alianza” en oposición, para que se aprobaran los presupuestos en el futuro. Así evitaron las elecciones anticipadas. Los suecodemócratas, (SD siglas en sueco), el tercer partido más grande de Suecia, había rechazado el presupuesto de otoño del Gobierno.

¹² € = 9,3367 SEK. 15.04.2015. Banco Central de Suecia. *Riksbanken*. www.riksbank.se

Déficit importante en las finanzas públicas

El déficit de las finanzas públicas ha crecido desde hace varios años seguidos, y llegó a unos 74 mil millones de coronas¹³ o un 1'9 por ciento del PIB en 2014.

Propuestas de cambio del presupuesto económico de primavera

Suecia se enfrenta a varios desafíos importantes de la sociedad. Unas 400.000 personas están desempleadas, los resultados del nivel de conocimientos en las escuelas se han deteriorado rápidamente, y los recursos para el bienestar social necesitan ser fortalecidos.

La propuesta de cambios del proyecto de presupuesto económico de primavera de 2015 incluye varias propuestas concretas, que entrarán en vigor a partir del 1 de agosto y entre las cuales se destacan:

- **Subida de las cotizaciones patronales:** Una subida de las cotizaciones patronales sobre la nómina a la Seguridad Social¹⁴, por la cual se prevé que supone un ahorro de 5,5 mil millones de coronas para el Tesoro.
- **Puestos de trabajo con prácticas subvencionadas:** Recursos para subvencionar puestos de trabajo con prácticas y contratos de formación profesional para los jóvenes.¹⁵ El incentivo tendrá un coste de 515 millones de coronas suecas (SEK) en 2015, y cuando se haya desarrollado esta reforma, el coste se elevará a 2 mil millones de coronas suecas (SEK) en 2017.
- **Recursos para la atención a los mayores:** Mil millones de coronas suecas (SEK) en 2015 y dos mil millones de coronas suecas (SEK) en 2016.
- **Recursos para la escuela primaria:** Se asigna unos dos mil millones de coronas suecas (SEK) para la contratación de más maestros y para reducir el tamaño de las clases en la escuela primaria.

Reformas de la política de empleo

Más puestos de trabajo y una competitividad mayor

Una de las tareas más importantes del Gobierno sueco durante este periodo electoral, es reducir el desempleo de forma permanente y aumentar el empleo.

El número de personas que trabajan y el número de horas trabajadas en la economía debe aumentar tanto que Suecia logrará el objetivo del desempleo más bajo de la Unión Europea en 2020.

Más personas deben tener un trabajo al que ir y menos deben tener un trabajo sin quererlo a jornada parcial o reducida. El empleo de las mujeres y su participación en la fuerza laboral debe aumentar.

¹³ € = 9,3367 SEK. 15.04.2015. Banco Central de Suecia. *Riksbanken*. www.riksbank.se

¹⁴ Las "Cotizaciones sociales patronales" sobre la nómina del trabajador: **2014 – 31,42%** sobre el salario bruto del trabajador. **Reducidas para jóvenes y pensionistas. JOVENES:** Nacidos 1988 en adelante: **15,49%**.

PENSIONISTAS: Nacidos 1938-1948 = **10,21%**. Nacidos 1937 y antes = exentos.

www.ekonomifakta.se

¹⁵ "Trainee jobs and vocational training contracts"

El desempleo se distribuye de forma desigual. Muchos de los desempleados han estado sin trabajo durante mucho tiempo y corren el riesgo de estar excluidos permanentemente del mercado laboral.

Por otra parte, el desempleo es significativamente mayor entre los jóvenes y los adultos con educación secundaria incompleta, los nacidos afuera de Europa y las personas con discapacidad que reduce su capacidad de trabajar. Al mismo tiempo que el desempleo es alto, hay un gran número de puestos de trabajo en los cuales hace falta más educación así como más formación profesional.

Suecia necesita un impulso de conocimiento. Por ello, el Gobierno está aumentando la inversión pública en infraestructura, la política industrial y la educación para fortalecer la competitividad y mejorar el emparejamiento en el mercado laboral.

Empleo juvenil

Puestos de trabajo con prácticas (*traineejobs*)

- Colectivo: jóvenes de 20 a 24 años.
- Es una parte importante de la aplicación gradual de la garantía de 90 días para los jóvenes desempleados.
- “*Traineejob*” – un empleo del 50 por ciento en combinación con una formación profesional del 50 por ciento.
- Sector del bienestar y todo el mercado laboral en donde haya escasez de trabajadores calificados.
- Empleo subvencionado: El 85 por ciento para el sector de bienestar. El 50 por ciento para todo el mercado laboral en los sectores en donde haya escasez de trabajadores con la formación mínima de bachillerato.
- En el sector del bienestar: El empleador percibe una subvención de instructor de 2.200 coronas suecas (SEK) al mes.
- La propuesta tiene un coste estimado de 60 millones de coronas suecas (SEK) en 2015, 680 millones en 2016, 1.170 millones de coronas suecas en 2017, 1.190 millones de coronas en 2018 y 1.200 millones de coronas suecas en 2019.
- “*Traineejob*”: Entrada en vigor el 1 de agosto de 2015 en la mayoría de los sectores, por ejemplo en los sectores de la atención de la salud y en el sistema de educación.

Contratos de formación para jóvenes desempleados

- Colectivo: jóvenes de 20 a 24 años.
- Objetivo: Los jóvenes parados deben comenzar o reanudar sus estudios con el objetivo de completar su educación secundaria (bachillerato).
- Es una parte importante de la aplicación gradual de la garantía de 90 días para los jóvenes desempleados.
- Opciones de estudios: jornada completa o jornada parcial combinada con prácticas o un empleo.
- Coste: 380 millones de coronas suecas (SEK) en 2015, 790 millones de SEK en 2016, 780 millones de SEK al año para 2017 y 2018 y 800 millones de SEK en 2019.
- Entrada en vigor: 1 de agosto de 2015.

Promover la cooperación local contra el desempleo juvenil

- Los municipios (*kommuner*) y las diputaciones provinciales (*landsting*) son actores importantes en la lucha contra el desempleo juvenil.

- En diciembre de 2014, el Gobierno nombró una delegación con el fin de promover que las medidas de empleo contra el desempleo juvenil tengan un mayor impacto a nivel local.
- La delegación ha sido otorgado recursos para hacer contribuciones a las actividades que promueven la interacción local entre el municipio y los servicios públicos de empleo (*Arbetsförmedlingen*).
- Propuesta de recursos: 75 millones de coronas suecas (SEK) en 2015, 90 millones de SEK en 2016 y 25 millones en 2017.

Políticas activas del mercado de trabajo

Subida del techo de la prestación por desempleo

Propuesta: Para la prestación relacionada al ingreso para los trabajadores que están cotizando a una caja de desempleo (*Arbetslöshetskassa*, abreviado *A-kassa*):

- La prestación por desempleo máxima actual diaria es de 680 coronas suecas (SEK)
- Incremento de la prestación máxima diaria a 910 coronas suecas (SEK), lo cual significa que aquellos que tienen un ingreso mensual hasta 25.000 SEK, percibirán un 80 por ciento de sus ingresos en los primeros 100 días de prestación y después percibirán 760 SEK al día.

Propuesta: Para la prestación mínima de los trabajadores que no son afiliados a una caja por desempleo (*A-kassa*).

- El Gobierno propone que el importe básico del seguro de desempleo aumente de 320 al 365 SEK por día.
- Coste total de todas las propuestas: 880 millones de SEK en 2015, entre 2016 y 2019 se prevé que la reforma tendrá un coste de 2,8 mil millones al año.
- Se propone que las propuestas entren en vigor el 7 de septiembre de 2015.

Aumento de recursos para el Servicio Público de Empleo

- El Gobierno ha iniciado reformas para modernizar y desarrollar el servicio público de empleo en Suecia.
- Se propone que una subida de la asignación estatal al Servicio Público de Empleo (*arbetsförmedlingen*) de 210 millones de coronas suecas (SEK) en 2015, 260 millones de SEK en 2016, 240 millones de SEK en 2017 y 140 millones de SEK de 2018.

Los recursos adicionales son para permitir la aplicación efectiva de las prioridades de la reforma del Gobierno, tales como puestos de trabajo con prácticas, contratos de formación y servicios adicionales, a partir del año 2015.

Reformas en el ámbito de la seguridad social y asuntos sociales

SEGURIDAD SOCIAL – Ministra de Seguridad Social, *Annika Strandhäll*:

Limite del tiempo máximo de la prestación por enfermedad

Una propuesta sobre la supresión del tiempo límite de la prestación por enfermedad se ha enviado para su comentario a los órganos de consulta y el Gobierno tiene la intención de volver con una propuesta sobre este asunto en el proyecto de presupuesto económico de 2016.

Subsidios de vivienda para jubilados

- El Gobierno considera que el subsidio de vivienda, para los que han cumplido los 65 años, se debe subir al 95 por ciento del costo de la vivienda hasta un tope máximo de 5.000 coronas suecas (SEK) por mes. El nivel actual es del 93 por ciento.
- Se propone que el cambio entre en vigor el 1 de septiembre de 2015.

Ayuda alimenticia

- El Gobierno propone que la ayuda alimenticia para los padres/madres solteros se incrementará en 300 coronas suecas (SEK) por niño por mes, del 1.273 SEK por niño/mes al 1.573 SEK por niño/mes.
- Se propone que la propuesta entre en vigor el 1 de septiembre de 2015 y que se aplicará en el período posterior al 30 de septiembre de 2015.

Prestación para desempleados de baja por enfermedad

- El Gobierno propone que se suba la prestación para los parados de baja por enfermedad. de las 486 coronas por día a 543 SEK por día.
- Se prevé que entre en vigor el 7 de septiembre de 2015.

Ministra de Niños, Mayores e Igualdad, Åsa Regnér:

La dotación de los servicios de los mayores

El Gobierno propone que mil millones de coronas suecas (SEK) se destinarán a la dotación aumentada en los servicios de atención a los mayores. Se prevé que el coste del 2016 al 2018 llegue a las dos mil millones de coronas suecas (SEK).

SEGURIDAD SOCIAL

ARGENTINA

AVANCE EN LA COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES¹⁶

En el mes que se conmemora el Día Internacional de la Mujer, se convocó a la reflexión acerca de los avances que desde 2003 se han logrado en Argentina en pos de una mayor equidad de género a través de la ampliación de la cobertura de la seguridad social para las mujeres.

A través del Plan de Inclusión Previsional, no sólo se logró reducir la pobreza y la indigencia entre adultos mayores, además se corrigió una desigualdad de género histórica, ya que en décadas pasadas aunque las mujeres trabajaban a la par de los varones, se encontraron marginadas del mercado laboral formal, y por lo tanto impedidas de acceder al sistema previsional. Desde su implementación a partir de 2005, la primera etapa del Plan de Inclusión Previsional permitió incorporar más de 3,2 millones de personas en edad jubilable al Sistema Previsional, de las cuales el 73% son mujeres. En septiembre de 2014 se puso en marcha la segunda etapa del plan, con una participación del 90% de titulares femeninas.

La Asignación Universal por Hijo para protección Social (AUH), sancionada en octubre de 2009, protege a las familias en situación de necesidad económica, resguardando los derechos de los niños y adolescentes de esas familias asegurando su sustento, salud y educación; asimismo permite empoderar a las mujeres al brindarles preferencia a las madres en el cobro de la prestación. En este sentido, las investigaciones sugieren que priorizar la percepción de la prestación por parte de las madres permite optimizar el uso de este recurso a favor del incremento del capital humano de sus hijos e hijas. Además, que la mujer sea la titular de la transferencia mejora su autoestima y reduce la dependencia con relación a su pareja.

Posteriormente, en 2013 se otorgó prioridad en el cobro de las asignaciones familiares establecidas por la Ley N° 24.714 a las madres, buscando prevenir y reparar situaciones de injusticia en las cuales la prestación no llegaba a los niños, niñas y adolescentes.

En cuanto a la maternidad, en 2011 el lanzamiento de la Asignación por Embarazo buscó instaurar mecanismos para proteger a las mujeres de los sectores más vulnerables durante el embarazo, así como promover la realización de controles médicos que contribuyan a reducir la mortalidad maternal, perinatal, neonatal e infantil. Además se estableció la obligatoriedad de inscripción en el Plan NACER (destinado a mejorar la cobertura de salud y la calidad de atención de las mujeres embarazadas, puérperas y de los niños y niñas menores de 6 años sin obra social) y en el Programa SUMAR (que brinda cobertura a niños/as y adolescentes de 6 a 19 años y a las mujeres hasta los 64 años), implementados por el Ministerio de Salud de la Nación.

Finalmente, con respecto a las jóvenes de 18 a 24 años, el 61% de los jóvenes inscriptos en PROGRESAR son mujeres. PROGRESAR constituye una herramienta fundamental para que las mujeres puedan completar sus estudios e insertarse en el mercado laboral en empleos con condiciones dignas.

En paralelo a estos procesos, la ANSES ha sido uno de los principales organismos encargados de hacer realidad los derechos y garantías conquistados por la ley de matrimonio igualitario y la ley de identidad de género. Así, por ejemplo, a partir de marzo de 2014 se instrumentó la aplicación on-line para registrar trámites de Asignación Familiar Prenatal para aquellos casos en que ambos titulares sean de sexo femenino, ya que a partir

¹⁶ Fuente: Observatorio de la Seguridad Social

de la ley de matrimonio igualitario se reconoce el derecho que tiene la cónyuge a percibir la Asignación Familiar Prenatal por su cónyuge embarazada.

De este modo, a través de distintas prestaciones de la seguridad social que alcanzan a las mujeres, se favorece su seguridad económica y la mejora en sus condiciones educativas y de salud en pos de acortar las aún persistentes brechas de género.



BÉLGICA

EL TRATAMIENTO FISCAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS INDEMNIZACIONES DERIVADAS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO¹⁷

Las indemnizaciones ordinarias de ruptura del contrato de trabajo

Seguridad Social

La normativa belga considera sujetas a cotización las indemnizaciones percibidas por los trabajadores por alguno de los siguientes motivos:

- Ruptura irregular del contrato de trabajo por parte del empleador
- Ruptura unilateral del contrato de trabajo por los delegados de personal
- Ruptura unilateral del contrato de trabajo por los delegados sindicales
- Extinción del contrato de trabajo de común acuerdo entre las partes

En el caso de “ruptura irregular del contrato de trabajo por parte del empleador”, se incluyen las indemnizaciones abonadas por el empleador en los supuestos de incumplimiento del plazo de preaviso de extinción del contrato y las derivadas de la extinción de los contratos de duración determinada a instancia del empleador antes del término de su vigencia. En definitiva, por lo que se refiere a su inclusión o no en las bases de cotización a la Seguridad Social, el principio general aplicable a las indemnizaciones percibidas por el trabajador con ocasión de la extinción de su contrato de trabajo es que se encuentran sujetas a cotización.

Además de lo anterior, a partir del 1 de enero de 2014, el empleador debe pagar una “cotización especial de compensación” por la indemnizaciones de extinción del contrato cuando la retribución anual del trabajador afectado es igual o superior a 44.509 euros. Esta cotización especial es aplicable exclusivamente a las indemnizaciones de extinción del contrato que traigan su causa en los siguientes supuestos: a) el empleador extingue un contrato indefinido sin preaviso o con un preaviso insuficiente; b) el empleador extingue un contrato de duración determinada antes del término de su vigencia; c) el empleador extingue un contrato para obra o servicio determinado antes de la conclusión de la obra o el servicio; d) el contrato se extingue de común acuerdo entre las partes mediante el pago de una indemnización convenida.

Esta cotización especial de compensación sólo se calcula sobre la parte de la indemnización correspondiente a los servicios prestados a partir de la fecha de entrada en vigor de la norma, es decir, el 1 de enero de 2014. El porcentaje de cotización depende del salario anual del trabajador: el 1% si está comprendido entre 44.509€ y 54.508€, el 2% si está entre 54.509€ y 64.509€ y el 3% si es superior a 64.509€.

Fiscalidad

Las indemnizaciones ordinarias obtenidas por el trabajador como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo constituyen ingresos profesionales sujetos a tributación, con independencia de la denominación que las partes les hayan dado. Constituyen una reparación de los daños y perjuicios causados por la ruptura del contrato de trabajo

¹⁷ Fuente: Revista jurídica “Orientations” Número 10 – Diciembre 2014

Las indemnizaciones compensatorias del despido abonadas por la ONEM

Se trata de indemnizaciones abonadas por la Oficina Nacional de Empleo para compensar la pérdida sufrida por los trabajadores como consecuencia de la entrada en vigor de las normas reguladoras del denominado estatuto único de obreros y empleados en lo que se refiere a los plazos de preaviso de extinción del contrato.

Seguridad Social

Estas indemnizaciones están excluidas de cotización a la Seguridad Social

Fiscalidad

Asimismo, desde el punto de vista de su fiscalidad, estas indemnizaciones constituyen ingresos exentos de tributación.

Las indemnizaciones debidas a determinadas categorías de trabajadores protegidos

Diversas disposiciones legales otorgan a determinadas categorías de trabajadores una protección especial contra el despido. Estas disposiciones prohíben extinguir el contrato de trabajo de estos trabajadores durante el periodo legal de protección por algún motivo inherente al ejercicio de la función que da origen a aquélla. Por lo tanto, el empleador deberá abonar una indemnización a tanto alzado si extingue el contrato del trabajador protegido durante el periodo de protección. Los principales trabajadores que tienen la condición de protegidos son los siguientes: las mujeres embarazadas, los beneficiarios de un permiso de paternidad o de adopción, los trabajadores que reivindican igualdad de trato o de retribución entre hombres y mujeres, los empleados que son víctimas de violencia o de acoso moral o sexual en el trabajo, los beneficiarios de un permiso de estudios pagado, los trabajadores que disfrutan de una situación de "crédito de tiempo", los trabajadores víctimas de discriminación, los trabajadores que desempeñan determinadas funciones en la empresa, tales como miembros de un comité de empresa, de un comité de prevención de riesgos laborales y los delegados sindicales.

Seguridad Social

Estas indemnizaciones están exentas de cotización a la Seguridad Social, a excepción de las recibidas por los delegados sindicales, los delegados del personal en el comité de empresa y los delegados del personal de los comités de prevención de riesgos laborales.

Fiscalidad

Desde el punto de vista fiscal, a diferencia del régimen de cotización aplicable, estas indemnizaciones están sujetas a tributación sin ningún tipo de excepción en cuanto al beneficiario de las mismas. Por lo tanto, también tributan las percibidas por los delegados sindicales y los diferentes delegados del personal.

Las indemnizaciones de "no concurrencia" después de la extinción del contrato

La cláusula de no concurrencia pactada en el contrato de trabajo prohíbe al trabajador, una vez que éste se ha extinguido, la realización de actividades similares a las realizadas para el anterior empleador, sea mediante la explotación de una empresa personal o mediante una relación laboral con un nuevo empleador de la competencia, de manera que pueda ocasionarse algún tipo de perjuicio económico al antiguo empleador.

Para que la cláusula de “no concurrencia” tenga validez debe cumplir las siguientes condiciones: a) sólo puede aplicarse a trabajadores cuya retribución sea superior a una cantidad determinada; b) debe figurar por escrito; c) debe referirse exclusivamente a la prohibición de realizar actividades similares a las realizadas durante la ejecución del contrato de trabajo extinguido; d) debe limitarse geográficamente y, en todo caso, no puede exceder del territorio de Bélgica; e) su duración no puede ser superior a 12 meses desde la extinción del contrato; y f) debe prever el pago al trabajador de una indemnización compensatoria única a tanto alzado a cargo del empleador. En caso de que el trabajador incumpla las obligaciones derivadas de la cláusula de “no concurrencia”, debe devolver al empleador la indemnización recibida y abonarle, además, una suma equivalente en concepto de daños y perjuicios.

Seguridad Social

El real decreto de 24 de septiembre de 2013 establece que están sujetas a cotización las indemnizaciones por cláusulas de “no concurrencia” suscritas durante la vigencia de la relación laboral que hayan sido abonadas al finalizar ésta o durante los 12 meses siguientes a la extinción del contrato de trabajo.

Fiscalidad

La normativa fiscal considera que las indemnizaciones por cláusulas de no concurrencia para después de extinguido el contrato de trabajo constituyen ingresos sujetos a tributación.

Las indemnizaciones de evicción

Este tipo de indemnizaciones son específicas de la relación laboral de los representantes de comercio. Se perciben por estos trabajadores al finalizar su contrato de trabajo siempre y cuando hayan aportado una cartera de clientes, a menos que el empleador acredite que el representante de comercio no va a sufrir ningún tipo de perjuicio. Además, para el nacimiento de este derecho es necesario que el representante tenga un año de antigüedad en la empresa.

Seguridad Social

A partir del 1 de octubre de 2013, todas las indemnizaciones de evicción pagadas a los representantes de comercio están sujetas a cotización a la Seguridad Social.

Fiscalidad

Pagada a raíz de la extinción de su contrato de trabajo y estrechamente vinculada a la actividad profesional realizada por el representante de comercio, la indemnización de evicción constituye un ingreso sujeto a tributación.

Las indemnizaciones por daños morales previstas en el contrato

Seguridad Social

El tratamiento de Seguridad Social de este tipo de indemnizaciones es bastante controvertido jurídicamente. La Oficina Nacional de Seguridad Social considera, con carácter general, que estas indemnizaciones responden al concepto de remuneración en los términos establecidos por el artículo 2 de la ley de 12 de abril de 1965 y que son, por lo tanto, cotizables.

Fiscalidad

El Servicio Público de Finanzas ha adoptado también una posición restrictiva en relación con estas indemnizaciones, considerándolas tributables por cuanto derivan directamente de la relación del trabajo entre las partes.

Las indemnizaciones previstas en el CCT nº 109 sobre motivación del despido

El CCT nº 109, que entró en vigor el 1 de abril de 2014, ha introducido el derecho de los trabajadores despedidos a conocer los motivos concretos de su despido. En consonancia con lo anterior, establece la indemnización debida por el empleador al trabajador en caso de incumplimiento de la anterior obligación, que asciende a una cantidad equivalente a dos semanas de retribución. Asimismo, el CCT nº 109 prevé el pago por el empleador de una indemnización de 3 a 17 semanas de remuneración en caso de despido manifiestamente injustificado. Tiene esta consideración el despido de un trabajador con contrato de duración indefinida que se fundamente en motivos ajenos a la aptitud o la conducta del trabajador o que no tenga nada que ver con las necesidades de funcionamiento de la empresa, del negocio o del servicio, y que no habría sido decidido por un empleador normal y razonable.

Seguridad Social

Las indemnizaciones derivadas de la falta de motivación del despido se encuentran excluidas de cotización. Por lo que se refiere a las indemnizaciones por despidos manifiestamente injustificados, sólo están excluidas de cotización si han sido fijadas por una decisión judicial o por conciliación alcanzada entre las partes en sede judicial.

Fiscalidad

En cuanto a la indemnización por falta de comunicación de los motivos del despido, la legislación fiscal vigente no contiene ninguna previsión específica al efecto sobre su tratamiento. En opinión del Consejo Nacional del Trabajo, esta indemnización debe ser considerada como una indemnización en beneficio del trabajador cuando el empleador no cumple sus obligaciones reglamentarias y, por lo tanto, debe estar excluida de tributación. Una conclusión similar a la anterior sería aplicable a la indemnización que tiene su origen en un despido manifiestamente injustificado.

Las indemnizaciones derivadas de despidos colectivos (CCT nº 10)

El convenio colectivo de trabajo interprofesional nº 10 prevé la obligación empresarial de pago de una indemnización a favor de los trabajadores afectados por un despido colectivo, es decir, el derivado de motivos económicos y técnicos.

Seguridad Social

Desde el 1 de octubre de 2013, las indemnizaciones recibidas como consecuencia de un despido colectivo no son consideradas como parte de la remuneración del trabajador y, por lo tanto, están excluidas de cotización a la Seguridad Social.

Fiscalidad

Por el contrario, desde el punto de vista fiscal, estas indemnizaciones se encuentran sujetas a tributación.

La indemnización por cierre de la empresa

El denominado “Fondo de indemnización de los trabajadores despedidos en caso de cierre de empresas” es un fondo constituido en el ámbito de la ONEM. La principal misión de este fondo consiste en indemnizar a los trabajadores que se han visto afectados por el cierre de su empresa. La indemnización por cierre de empresa se concede a los trabajadores que reúnan las condiciones siguientes: haber sido despedido durante los 12 (obreros) o 18 meses (empleados) anteriores al cierre o durante los 12 siguientes, tener al menos 1 años de antigüedad en la empresa y tener un contrato por tiempo indefinido. El importe de la indemnización depende de la edad del trabajador despedido (mayor o menor de 45 años) y del número de años de antigüedad en la empresa.

Seguridad Social

El decreto de 28 de noviembre de 1969 establece que las indemnizaciones por cierre de empresa no están sujetas a cotización de Seguridad Social.

Fiscalidad

Por el contrario, desde el punto de vista fiscal, estas indemnizaciones constituyen ingresos sujetos a tributación en virtud de lo dispuesto en el artículo 31 del Código de los impuestos sobre la renta de 1992.

Las indemnizaciones de “seguridad de empleo”

Las denominadas “cláusulas de seguridad de empleo” forman parte, en ocasiones, de los convenios colectivos de trabajo sectoriales, de empresa e, incluso, de los contratos individuales de trabajo. Con carácter general, este tipo de cláusulas tienen como finalidad restringir la facultad empresarial de despedir a sus trabajadores. Mediante este tipo de cláusulas se pueden establecer las siguientes condiciones: un periodo mínimo de ocupación en la empresa, un mayor plazo de preaviso en caso de extinción del contrato, un procedimiento especial para proceder al despido. El incumplimiento de esta cláusula por parte del empleador da lugar al pago a favor del trabajador de la indemnización de seguridad o estabilidad en el empleo.

Seguridad Social

La ONSS estima que estas indemnizaciones están sujetas a cotización de Seguridad Social. Sin embargo, la jurisprudencia no ha seguido siempre este punto de vista jurídico. En este sentido, una sentencia del Tribunal de Trabajo de Bruselas de fecha 10 de mayo de 2010 señaló que esta indemnización no era equiparable a la indemnización compensatoria de la falta de preaviso en la extinción del contrato y que, en consecuencia, estaba excluida de cotización.

Fiscalidad

Desde el punto de vista fiscal existe una controversia similar. El Servicio Público Federal de Finanzas considera que esta indemnización está sujeta a tributación. Sin embargo, una parte de la doctrina y de la jurisprudencia no comparte esta interpretación y considera que está excluida de tributación.

Las indemnizaciones de reciclaje en caso de reestructuración de la empresa

Estas indemnizaciones son pagadas por las empresas en reestructuración a los trabajadores afectados por la misma que figuren inscritos en una célula de empleo y que, en

la fecha de anuncio del despido colectivo, tengan al menos un año de antigüedad en la empresa.

Seguridad Social

Estas indemnizaciones se encuentran sujetas a cotización de Seguridad Social

Fiscalidad

Las indemnizaciones de reciclaje se consideran tributables en virtud de lo dispuesto en el artículo 31 del Código del impuesto sobre la renta de 1992.

Cuadro resumen

TIPO DE INDEMNIZACION	SEGURIDAD SOCIAL	FISCALIDAD
Indemnización ordinaria por extinción del contrato	Sujeta a cotización	Sujeta a tributación
Indemnización compensatoria a cargo de la ONEM	Exenta de cotización	Exenta de tributación
Indemnización a favor de trabajadores protegidos frente al despido	Exenta de cotización	Sujeta a tributación
Indemnización de no concurrencia y de no contratación otros trabajadores	Sujeta a cotización	Sujeta a tributación
Indemnización de evicción	Sujeta a cotización	Sujeta a tributación
Indemnización por daños morales	Sujeta o exenta en función de cada caso	Sujeta a tributación
Indemnización sobre motivación del despido (artículo 9 CCT n° 109 – despido manifiestamente injustificado)	Exenta de cotización si fijada por decisión judicial o por acuerdo en sede judicial	Exenta de tributación (pendiente de confirmar)
Indemnización sobre motivación del despido (artículo 7 CCT n° 109 – despido sin motivación)	Exenta de cotización	Exenta de tributación (pendiente de confirmar)
Indemnización por despido colectivo	Sujeta a cotización, salvo si es abonada como complemento de las prestaciones de desempleo	Sujeta a tributación
Indemnización por cierre de empresa	Exenta de cotización	Sujeta a tributación
Indemnización de seguridad del empleo	Sujeta a cotización	Sujeta a tributación
Indemnización de reclasificación por reestructuraciones de empresa	Sujeta a cotización	Sujeta a tributación

NORUEGA

810 MILLONES DE EUROS EN PRESTACIONES AL EXTERIOR¹⁸

Un estudio acerca del pago de prestaciones sociales en 2013 realizado por la NAV y publicado este mes muestra que 810 millones de euros (6.800 millones de coronas) se pagaron a casi 88.000 beneficiarios que se encontraban fuera de Noruega, lo que equivale al 1,9 % del gasto social. En 1998 la cuantía era de 262 millones de €, y en 2008, de 500 millones, lo que muestra una clara tendencia al alza tanto en el número de beneficiarios como en la cuantía transferida, aunque en términos globales no suponga más que un 2 % del gasto total.

De esta revisión realizada por la propia NAV se desprenden otros datos, como los referentes a la nacionalidad de los beneficiarios de dichos pagos, resultando que el 60 % de los mismos es de nacionalidad noruega, que percibieron 4.100 millones de coronas (485 millones de euros).

España: el segundo país que más coronas noruegas recibe

Tampoco las coronas noruegas tuvieron que viajar mucho, pues el 82 % de todos los pagos en el extranjero fueron a países europeos. Suecia es el país que más transferencias recibió, pues los beneficiarios de la NAV en el país vecino recibieron hasta 286 millones de euros. Curiosamente, España es el segundo país extranjero que reúne a más beneficiarios de la NAV, pues casi 100 millones de euros fueron transferidos desde Noruega hasta nuestro país. En ambos países los beneficiarios de los pagos son ciudadanos noruegos, ni suecos ni españoles.

Respecto a los ciudadanos españoles, según el estudio de la NAV, en 2013 había 266 pensionistas de nacionalidad española percibiendo sus pagos en el exterior (presumiblemente en España), por un valor total de 2'7 millones de euros (23 millones de coronas). Es decir, cada una de estas personas, españoles que trabajaron en Noruega y generaron un derecho a pensión de jubilación, estarían percibiendo unos 10.150 euros anuales de media por este concepto.

Polonia es el cuarto país, con unos 54 millones de euros transferidos, si bien en este caso los beneficiarios son mayoritariamente polacos (un 94 %). Dentro del Espacio Económico Europeo, los ciudadanos de otros países que han trabajado un mínimo de tres años en Noruega generan el derecho a ciertas prestaciones sociales, como la del cuidado de hijo (cuando éste no acude a una guardería). Dos tercios de los trabajadores extranjeros que ordenan el pago de estas prestaciones a cuentas en sus países de origen son polacos.

La mayoría de los pagos son pensiones de jubilación

De las distintas prestaciones que gestiona la NAV, la que mayor cuantía supuso en pagos al exterior fue sin duda las pensiones de jubilación, justo la mitad de los 810 millones de euros (405 millones de euros, o 3.400 millones de coronas). Le sigue la pensión por discapacidad, con casi 166 millones de euros, o 1.400 millones de coronas).

En ambos casos, la nacionalidad de los perceptores es normalmente la noruega: en torno al 74 % de los pensionistas de la NAV en el exterior son noruegos, mientras que el porcentaje

¹⁸ Fuentes: Web de NAV (Seguridad Social de Noruega).

de perceptores de la pensión por discapacidad de la NAV que son noruegos es aún superior: un 85 %.

Las pensiones por viudedad se perciben principalmente en casa, pues solo un 6 % de las mismas se cobra en cuentas en el exterior. Los tres países donde se concentran los beneficiarios de estas pensiones de jubilación son: Suecia (18 %, o 3'2 millones de euros), Tailandia (11'4 %) y España (8 % o 1'42 millones de euros). Por tanto, en España, además de los 266 pensionistas, se encuentran residiendo 102 viudos y viudas que perciben casi 14.000 euros anuales de media por persona a través de esta ayuda.

Los ciudadanos extranjeros

Las prestaciones por desempleo y las ayudas por cuidado de hijos (de hasta 2 años que no acuden a guardería) muestran una imagen completamente distinta a las pensiones por jubilación y discapacidad, pues el 95 % de sus perceptores de prestaciones por desempleo en el exterior eran ciudadanos extranjeros y el 91 % de los perceptores de las ayudas por cuidado de hijos en el exterior tampoco eran noruegos. Aunque parezcan cifras muy elevadas, en términos generales los pagos en el exterior por estas dos prestaciones sólo supusieron el 3'7 % de los pagos totales: de los 1.120 millones de euros al año que Noruega dedica al pago de prestaciones por desempleo, apenas 41 millones son transferidos a cuentas en el exterior. De estos 347 millones de coronas:

- 120 millones van a Polonia.
- 76 millones se pagan en su país vecino, Suecia, segundo perceptor.
- 5 millones de coronas (592.000 euros) se reciben en España, donde hubo en 2013 95 perceptores.

Un 79'8 % de los perceptores de prestaciones por desempleo de la NAV en el exterior son hombres, frente al 20'2 % de mujeres, y de entre 20 y 39 años mayoritariamente.

¿Cómo lo gestiona NAV?

La NAV gestiona un tercio del presupuesto general de Noruega, dado que gestiona todas las oficinas de empleo, prestaciones por desempleo, por enfermedad, por incapacidad laboral, pensiones de jubilación, de viudedad y de discapacidad, prestaciones por cuidado de hijos, rentas mínimas... Emplea a 19.000 personas, tanto en su sede como en oficinas desconcentradas.

Para gestionar este entramado con la mayor eficiencia posible, la NAV se estructura en tres niveles:

- atención al público
- gestión y toma de decisiones
- y la gestión económico-presupuestaria

El nivel de atención al público lo constituyen la red de oficinas y puntos de atención al ciudadano que ofrece en regiones, municipios y barrios (tiene acuerdo con 428 municipios), además de un centro de atención (Contact centre) y uno de ayuda. Aunque en el pasado existía una amplia red de oficinas de la NAV en otros países, especialmente en aquellos donde se concentraba un mayor número de ciudadanos noruegos, en la actualidad mantiene muy pocas. En España hubo dos oficinas de la NAV en la provincia de Alicante.

En el nivel de gestión de prestaciones propiamente dicho, la NAV se estructura en: NAV gestión, NAV pensiones, NAV control, NAV recursos (apelaciones) y NAV internacional. Este último, NAV internacional, funciona como punto focal para todas las gestiones relacionadas

con beneficiarios de otras nacionalidades o que se encuentran en el exterior. NAV Internacional es una unidad especial para gestiones en el exterior, dando servicio a beneficiarios que residen o se encuentran en el exterior y que están cubiertos por la Seguridad Social noruega. También presta servicio a beneficiarios que se encuentran en Noruega y que están cubiertos por otros países con los que Noruega tiene algún acuerdo en materia de Seguridad Social. Desde ese órgano se encargan de coordinar los demás órganos involucrados en las distintas gestiones a realizar.

Finalmente, el nivel de gestión económico-presupuestaria lo componen: NAV recaudación, NAV pago de pensiones, NAV pago de prestaciones y NAV gestión económica general.

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EL MERCADO LABORAL EN MARZO - CONTINÚA LA EVOLUCIÓN POSITIVA**

Continúa la evolución positiva del mercado laboral debida a la buena coyuntura económica y a la activación de la economía propia de la primavera. Según la Agencia Federal de Empleo, la cifra de desempleo se redujo en marzo en 85.000 personas a 2.932.000 en comparación con febrero (123.000 menos que en marzo de 2014). Las cifras desestacionalizadas de subempleo, que abarca también a personas que participan en medidas de políticas activas de fomento laboral e incapacidades laborales a corto plazo, fueron de 3.818.000 personas, 15.000 menos que en febrero y 165.000 menos en comparación con el año anterior. La tasa de desempleo descendió un 0,1% a 6,8%.

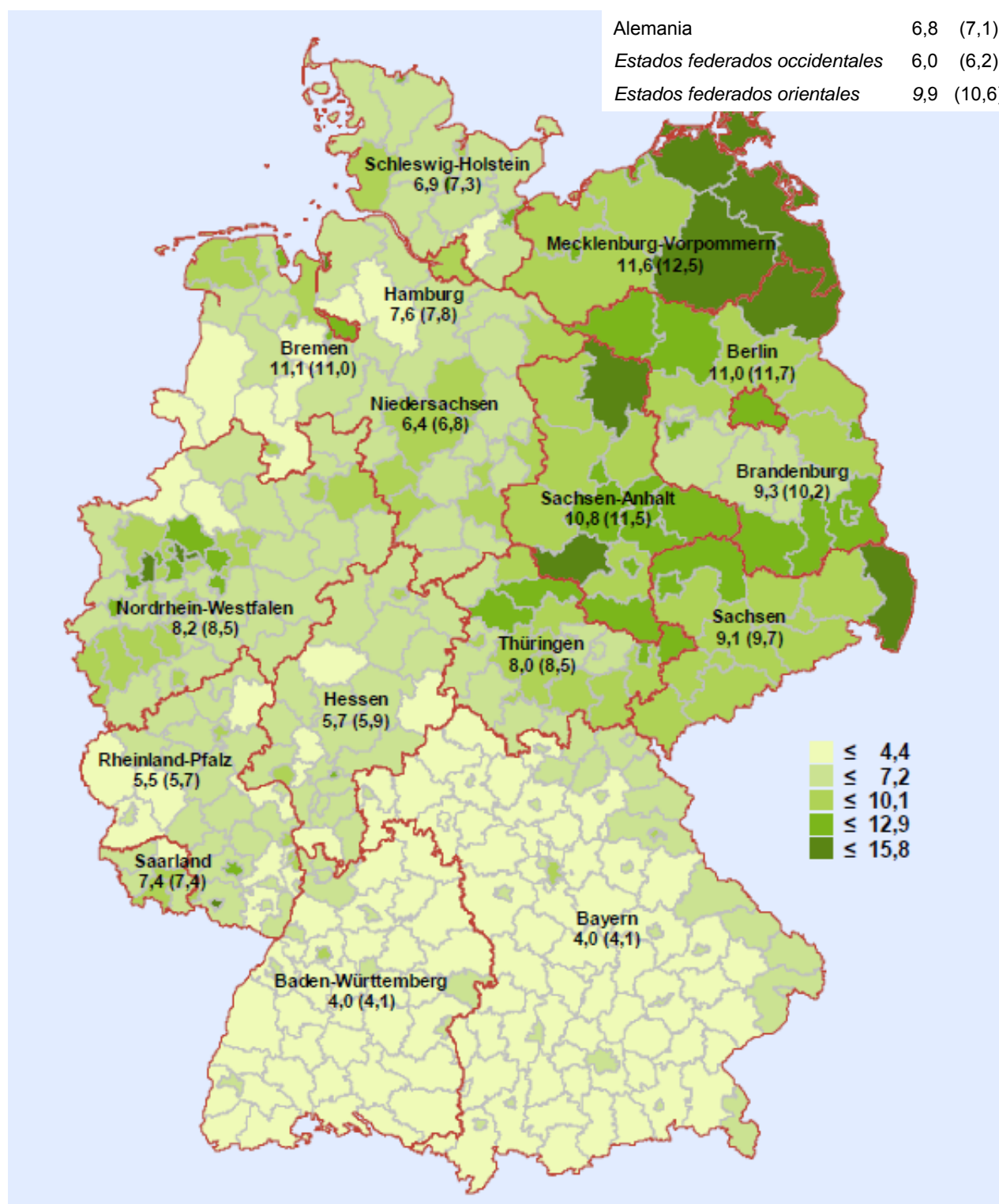
En cuanto a la evolución del seguro de desempleo, 995.000 personas estaban registradas en el seguro de desempleo contributivo (71.000 menos que en marzo de 2014), 932.000 personas recibieron la prestación por desempleo contributiva (-57.000) y 4.396.000 personas la prestación no contributiva (-56.000). Un 8,2% de las personas en edad laboral se encuentran en situación de necesidad. En el ámbito del seguro básico había registrados 1.976.000 desempleados (-52.000). La mayor parte de los beneficiarios no son desempleados, trabajan por lo menos 15 horas a la semana y se encargan del cuidado de niños pequeños, de familiares o se encuentran realizando una formación. De cifra de desempleados registrada por la Oficina Federal de Estadística en base a los criterios de la OIT, se elevó en febrero a 2.210.000, y la tasa de desempleo fue del 5,3%.

Las cifras desestacionalizadas de la población ocupada y de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social siguieron aumentando. Según la Oficina Federal de Estadística, la ocupación aumentó en febrero en 28.000 personas a 42,49 millones con respecto a enero (+384.000 en comparación interanual) y la cifra de afiliados a la seguridad social en enero en 76.000 a 30,32 millones frente a diciembre (+585.000).

La demanda de mano de obra aumentó en marzo en 4.000 puestos de trabajo a 542.000 frente a febrero en cifras desestacionalizadas; 66.000 más en comparación interanual. Se busca personal especialmente en mecatrónica, energía, electrónica, ventas, maquinaria y automóvil, transporte, logística y las profesiones sanitarias. El indicador BA-X de la Agencia Federal, que marca la demanda de mano de obra, aumentó en marzo un punto a 184. Con ello continúa la tendencia al alza de los últimos meses.

La cifra de personas en busca de una plaza de formación profesional que se registraron entre octubre de 2014 y marzo de 2015 para realizar una formación dual en otoño de 2015 descendió en 9.000 personas a 408.000 frente a marzo de 2014. Por otro lado, la oferta puestos vacantes de formación profesional aumentó ligeramente en 4000 a 416.000, quedando de este modo la demanda actual ligeramente por debajo de la oferta de puestos de formación profesional. El mercado de formación profesional está sujeto actualmente a intensos cambios por lo que todavía hay que esperar para poder ver cómo evolucionará el resto del año

Cuota de desempleo en Alemania, marzo de 2015 (entre paréntesis 2014)¹⁹



¹⁹ Fuente:

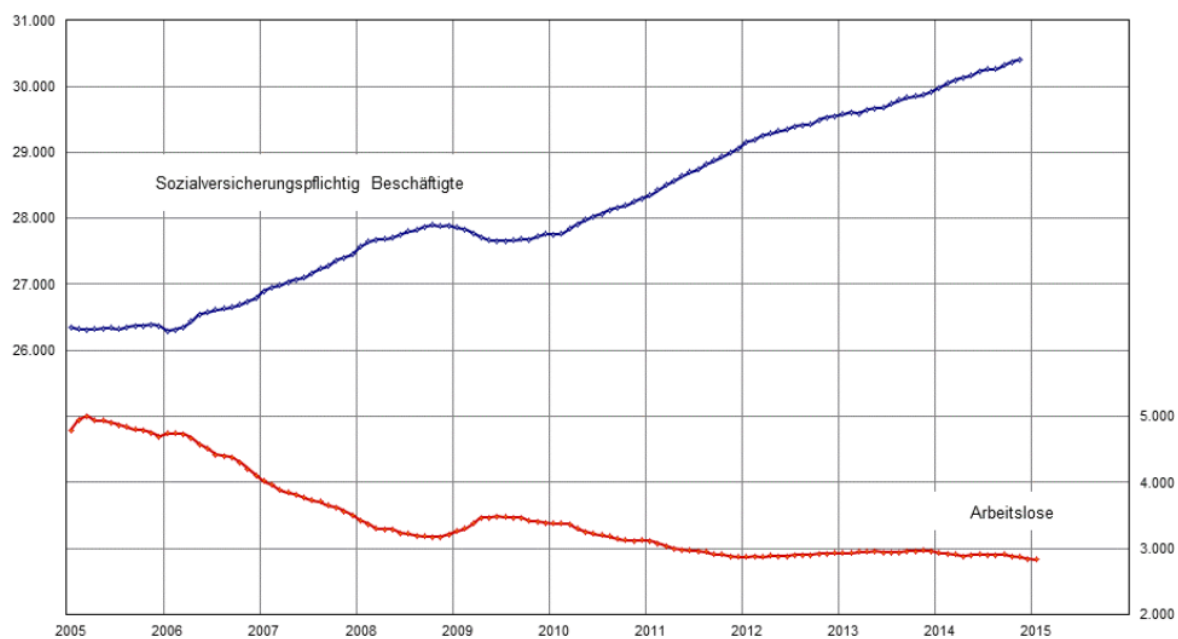
<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Presseinformationen/ArbeitsundAusbildungsmarkt/index.htm>

Marzo 2015	2015			2014	Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Marzo	Febrero	Enero	Diciembre	Marzo		Febrero	Enero
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom.)	...	42.494.000	42.479.00	42.867.000	0,9	1,0
Empleados cotizantes a Seg.	30.321.50	30.450.500	2,0
DESEMPLEADOS								
- Total	2.931.505	3.017.003	3.031.604	2.763.521	-123.217	-4,0	-3,9	-3,3
De ellos: Código Social 32,6%	955.071	1.034.273	1.042.882	866.558	-71.135	-6,9	-6,4	-5,5
Código Social 67,4%	1.976.434	1.982.730	1.988.722	1.896.963	-52.082	-2,6	-2,5	-2,1
hombres 55,5%	1.626.451	1.683.402	1.679.859	1.492.014	-58.955	-3,5	-3,6	-3,3
mujeres 44,5%	1.305.054	1.333.601	1.351.745	1.271.507	-64.262	-4,7	-4,1	-3,3
jóvenes 15-25 8,5%	249.487	258.026	245.659	222.044	-25.294	-9,2	-9,3	-9,5
de ellos: 15- 1,5%	44.276	44.245	42.927	41.174	-947	-2,1	-4,2	-3,9
personas > 50 33,5%	982.504	1.009.825	1.023.778	934.464	-19.851	-2,0	-1,5	-0,7
de ellos: > 55 20,4%	598.726	613.738	621.404	570.930	-6.536	-1,1	-0,4	0,4
extranjeros 19,4%	569.010	571.653	570.368	526.641	27.720	5,1	4,5	4,7
alemanes 80,4%	2.357.695	2.441.054	2.456.913	2.232.814	-151.463	-6,0	-5,6	-5,0
discapacitados 6,2%	182.666	185.099	187.483	177.828	-623	-0,3	0,2	0,7
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	6,8	6,9	7,0	6,4	7,1	-	7,3	7,3
Hombres	7,1	7,3	7,3	6,5	7,4	-	7,6	7,6
Mujeres	6,4	6,5	6,6	6,2	6,8	-	6,9	6,9
15 a 25 años	5,5	5,7	5,4	4,9	5,9	-	6,1	5,9
15 a 20 años	3,6	3,6	3,5	3,3	3,6	-	3,6	3,5
50 a 65 años	7,4	7,6	7,7	7,0	7,9	-	8,0	8,1
55 a 65 años	7,9	8,1	8,2	7,6	8,4	-	8,6	8,6
Extranjeros	15,1	15,1	15,1	13,9	15,2	-	15,4	15,3
Alemanes	6,0	6,2	6,2	5,6	6,3	-	6,5	6,5
- en rel. con la población civil	7,6	7,8	7,8	7,1	7,9	-	8,1	8,1
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.281.481	3.360.587	3.358.904	3.108.858	-93.954	-2,8	-2,7	-2,2
Subempleo sentido estricto	3.745.679	3.815.539	3.789.020	3.593.507	-139.896	-3,6	-3,7	-3,3
Subempleo sin trabajo a jornada	3.818.384	3.888.165	3.863.930	3.670.803	-164.853	-4,1	-4,3	-3,8
% de subempleo (sin jornada)	8,7	8,8	8,8	8,3	9,1	-	9,3	9,2
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por	932.498	1.010.811	1.003.079	847.373	-56.982	-5,8	-5,6	-4,3
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.395.910	4.388.663	4.358.536	4.322.022	-55.548	-1,2	-1,0	-0,8
- Subsidio social	1.716.679	1.714.415	1.709.735	1.703.573	-783	0,0	0,0	0,4
- Cuota de perceptores activos	8,2	8,2	8,1	8,1	8,3	.	8,3	8,2
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	190.019	189.188	128.804	152.914	9.622	5,3	7,0	-1,7
- Nuevas desde principio de año	508.011	317.992	128.804	2.021.705	19.691	4,0	3,3	-1,7
- Total de ofertas	542.049	518.890	485.172	497.768	66.335	13,9	13,7	14,1
- Índice de empleo BA-X	184	183	182	181	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	824.218	817.002	808.310	858.691	-7.870	-0,9	-0,7	-0,5
De ellos: activación, reinserción	183.863	178.447	162.925	181.087	22.180	13,7	13,6	13,1
Orientación y formación profesional	181.335	184.547	189.961	189.132	-21.447	-10,6	-9,3	-9,1
Formación continua	175.699	171.961	171.565	176.956	15.090	9,4	8,8	10,3
Inicio de una ocupación	111.020	111.034	110.358	114.499	6.582	6,3	9,6	9,8
Medidas para personas con	69.128	69.572	70.969	71.340	-828	-1,2	-1,4	-1,9
Medidas de creación de ocupación	91.969	89.627	90.869	110.947	-28.329	-23,5	-25,3	-24,2
Otros tipos de fomento	11.204	11.814	11.663	14.730	-1.118	-9,1	-4,5	4,1
EVOLUCIÓN								
	Marzo	Febrero	Enero	Diciembre	Noviembr	Octub	Septiemb	Agosto
Población activa	...	28.000	43.000	25.000	14.000	46.000	37.000	-2.000
Ocupados sujetos a seguridad	76.000	54.000	74.000	35.000	65.000	5.000
Desempleados	-15.000	-20.000	-10.000	-26.000	-16.000	-24.000	8.000	0
Subempleados (sin jornada	-15.000	-20.000	-14.000	-18.000	-19.000	-25.000	-2.000	-3.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	4.000	2.000	6.000	9.000	9.000	8.000	5.000	10.000

Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,4	6,5	6,5	6,5	6,6	6,6	6,7	6,7
Cuota de desempleo según OIT	...	4,8	4,8	4,9	4,9	5,0	5,0	5,0

Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)²⁰

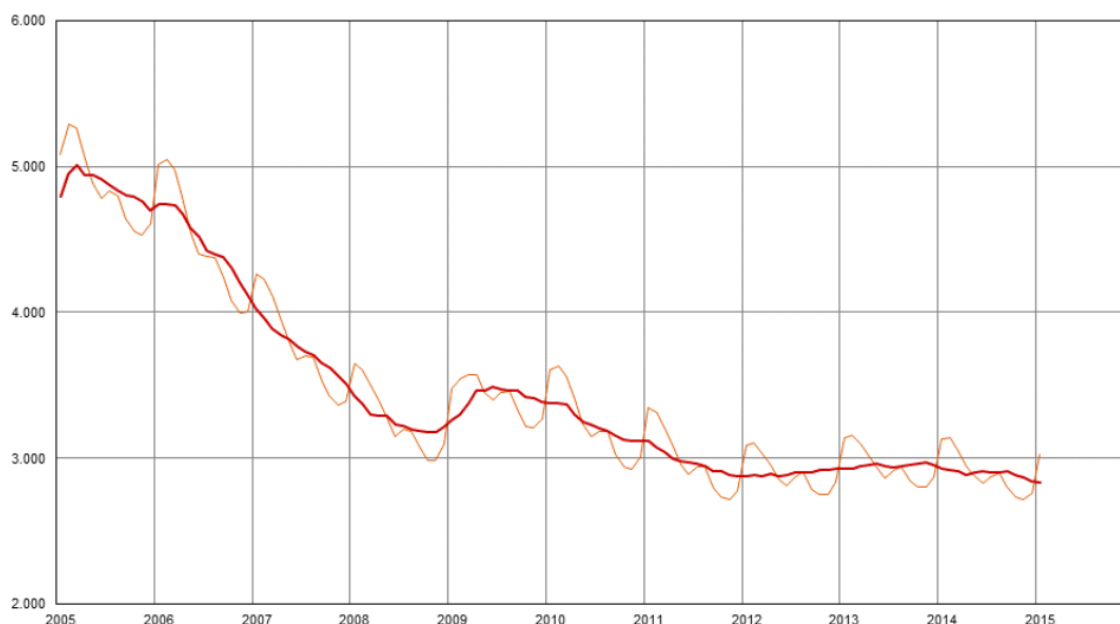
----- Ocupados cotizantes a la seguridad social ----- Desempleados



²⁰ Fuente: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analyse-in-Grafiken/Monatliche-Zeitreihen/Monatliche-Zeitreihen-Nav.html>

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

----- Valores originales ----- Valores desestacionalizados



PRONÓSTICOS SOBRE EL MERCADO LABORAL HASTA 2030

Introducción

El mercado laboral se enfrentará en las próximas décadas a un gran reto debido al cambio demográfico que hasta el año 2030 hará que disminuya en más de 6 millones la población en edad laboral. Asimismo irá escaseando paulatinamente la oferta de especialistas y la necesidad de profesionales especializados dominará las discusiones políticas sobre el mercado laboral. No obstante, las nuevas tendencias de aumento de la tasa de actividad y de la inmigración (2012: 370.000) parecen indicar que no se presentarán las situaciones negativas en la medida que sería de esperar²¹.

Con el fin de hacer frente a los problemas que puedan surgir en algunos campos, el Gobierno definió en su "Plan para cubrir la necesidad de especialistas" aprobado en 2011 los objetivos a seguir y las medidas a aplicar. El documento se compone de cinco campos principales y en primera línea busca el aprovechamiento del potencial nacional, especialmente de mujeres, personas mayores, personas con trasfondo migratorio y personas con discapacidad. Las medidas de integración en el mercado laboral, el mantenimiento de empleo, la conciliación de familia y trabajo, así como la potenciación de la cualificación se complementarán con una intensificación de la "cultura de bienvenida" y se facilitará la inmigración de personas cualificadas.

²¹ Fuente: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a756-arbeitsmarktprognose-2030.pdf?__blob=publicationFile

Para valorar los resultados obtenidos, adoptar medidas específicas y poder actuar previsoramente adaptando las estrategias a los cambios que se pudieran presentar, el Gobierno elabora informes anuales sobre los avances y, con el apoyo de expertos, complementa su plan con un monitoreo de la situación real del mercado laboral y sobre los cambios y problemas que podrían surgir en el mismo con el fin de hacerles frente.

De acuerdo a los pronósticos, los expertos prevén que en el futuro se seguirán consiguiendo avances en los siguientes campos de acción: cobertura de las necesidades de profesionales especializados, conciliación de la vida familiar y laboral, y empleo de personas mayores.

Bajo estas suposiciones se prevé que hasta 2030, y en comparación con 2010, disminuya la cifra de población activa en 2,9 millones a 40,8 millones, la cifra de la población ocupada en 1,4 millones a 39,2 millones y la cifra de desempleados en 1,4 millones a 1,7 millones; asimismo se espera que aumente el PIB en un promedio anual del 1,5%.

Tabla I: Indicadores económicos generales	2010	2020	2025	2030
Población activa (población ocupada y desempleados) (en 1000)	43.712	42.561	41.786	40.846
Población ocupada (en 1000)	40.603	40.627	39.975	39.169
Desempleados (en 1000)	3.109	1.933	1.811	1.677
Tasa de desempleo (%)	7,1	4,5	4,3	4,1
Jornada laboral (índice)	100,0	99,9	102,0	104,0
Productividad laboral (PIB/ocupados; índice)	100,0	122,1	133,0	145,0

Fuente: Economix, CE, IER

En base a las hipótesis seguirá aumentado la participación de la mujer en el mercado laboral en todos los grupos de edad, mientras que la de los hombres sólo lo hará a partir de los 55 años y, por el contrario, se reducirá ligeramente en la etapa de formación de una familia. Al mejorar las condiciones marco para conciliar la vida familiar y laboral, así como la participación de los hombres, la cuota femenina aumentará hasta 2030 a un nivel que hoy sólo alcanzan los países escandinavos.

Evolución de la oferta de empleo

El cambio demográfico conllevará los siguientes retos: reducción de la población activa joven (15-24 años hasta 2030 en 980.000) y de las generaciones de edades intermedias (25-54 en 4,8 millones); aumento claro de la población activa mayor de 55 años (en casi 3 millones). Para la elaboración de estos análisis se han tenido en cuenta los cálculos de la Oficina Federal de Estadística, que espera una inmigración neta de 200.000 personas a partir del año 2020, un incremento de la esperanza de vida y una tasa de natalidad constante, por lo que el cambio demográfico será una realidad que podrá ser mitigada pero no podrá evitarse.

Mantenimiento del empleo de trabajadores mayores especializados

Continuará aumentado la tasa de actividad de trabajadores mayores especializados en el marco de las medidas para asegurar el empleo y las reformas sobre la jubilación a los 67 años. La prevista falta de especialistas obligará a las empresas a mantener a los trabajadores mayores en el mercado laboral el mayor tiempo posible. La evolución puede ser menos favorable si los incentivos para mantener a las personas mayores en el mercado laboral son insuficientes o si es mayor la preferencia de este grupo de trabajadores de abandonar el mercado laboral; en este supuesto, si la tasa de actividad de la gente mayor aumenta sólo la mitad de lo esperado el mercado laboral contaría con 1,2 millones especialistas menos en 2030.

Conciliación de la vida laboral y familiar

Los pronósticos indican que se alcanzará la cuota de actividad en mujeres que presentan Dinamarca, Noruega o Suecia. Para ello será necesario que la política y las empresas, en colaboración con los agentes sociales y bajo la presión de la falta de especialistas, realicen mayores esfuerzos para hacer un mejor uso del potencial que ofrece la mujer e introduzcan una serie de medidas para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral. De no alcanzarse la tasa de actividad en mujeres con menos de 40 años que presentan actualmente los países nórdicos, la población activa descendería hasta 2030 otro medio millón, con lo que el descenso entre 2010 y 2030 se elevaría a 3,4 millones en lugar de a 2,9 millones, es decir un 20% más de lo pronosticado.

Prolongación de la jornada laboral

Según los pronósticos, la jornada laboral de cada trabajador aumentará un 4% en promedio anual hasta 2030 (1995-2010: -8%), lo que se alcanzará ante todo con jornadas laborales más prolongadas de los trabajadores con jornada parcial. Disminuirá el volumen de empleos menores (minijobs, midijobs) y se prolongará algo más de un 16% la jornada laboral de los trabajadores con jornada a tiempo parcial, lo que significa un aumento medio de 2,8 a 20 horas a la semana. Con ello se podría amortiguar el descenso de la oferta de trabajo en un volumen de 1,4 millones de trabajadores a tiempo parcial o 700.000 trabajadores con jornada completa.

Activación

Hasta 2030 se conseguirá incorporar al mercado laboral a un número importante de desempleados gracias al efecto demográfico, a una implementación concreta de las medidas activas de la política de empleo, especialmente en el campo formativo, y gracias a una alta cualificación de la población y a la reducción del porcentaje de jóvenes sin formación profesional. De este modo se reducirá el desempleo de 3,1 millones en 2010 a 1,7 millones en 2030, por lo que continuará la evolución positiva de los últimos años.

Oportunidades a través de formación

La falta de especialistas conllevará una mayor inversión en el capital humano, adaptando así mejor la estructura de la oferta laboral a la demanda. Seguirá aumentando el flujo de trabajadores con estudios superiores del 17% en 2010 al 26% en 2030, fenómeno que se debilitará ligeramente por la reducción de la población joven. El porcentaje de personas con un título de formación profesional dual disminuirá, y esta cualificación podrá seguir manteniendo su importancia relativa si se consigue atraer a más jóvenes, especialmente con trasfondo migratorio, a la formación dual. Sólo de esta forma se conseguirá reducir el porcentaje de la población activa sin titulación del 22% en 2010 al 14% en 2030.

Riesgos de una insuficiente inversión en educación

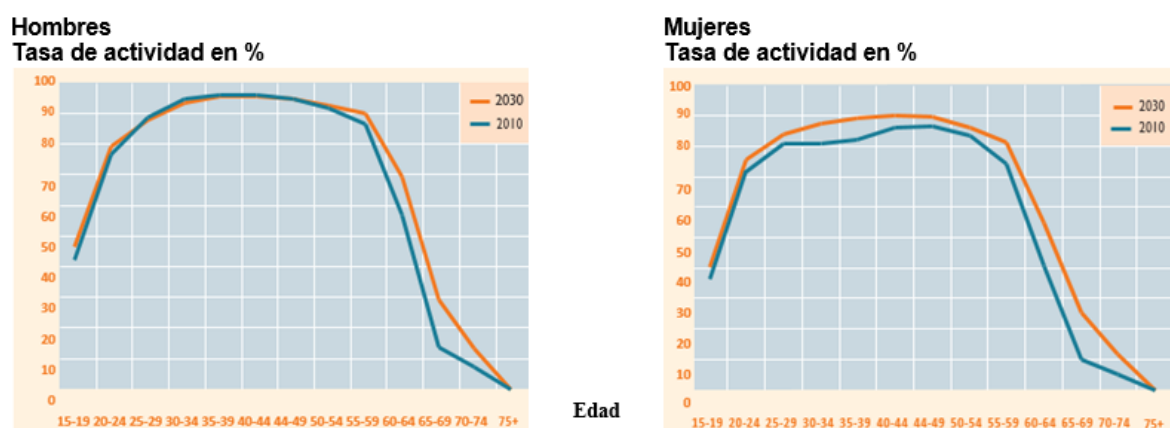
Si no continúa la tendencia a una mayor cualificación y no se consigue una mayor integración de los estratos sociales más alejados de la enseñanza, la cifra de titulados superiores disminuiría anualmente un 30% de 2010 a 2030 (en lugar de un 10%). La cifra de personas con un título de formación profesional se reduciría sólo un 20%, en lugar del 30%, mientras que la cifra de jóvenes sin formación profesional aumentaría un 21% más que en los resultados del modelo analizado. Esto no sólo conduciría a un mayor desempleo sino que también evitaría el aprovechamiento del potencial de crecimiento en una situación del mercado laboral ya de por sí tensa. Una evolución tan desfavorable repercutiría negativamente en el cambio estructural de la economía alemana, en la productividad económica en general y en la capacidad competitiva de las empresas.

Integración e inmigración cualificada

Debido a la falta de especialistas se seguirán aplicando las “políticas de bienvenida”. En base a la situación actual se espera una inmigración neta anual de 200.000 personas a partir de 2020 y una continuación del aumento del porcentaje de inmigrantes altamente cualificados. Mejorar la selección de los inmigrantes en función de su profesión y de la demanda del empleador, se reducirá paulatinamente la brecha entre cualificación formal y profesión ejercida, una brecha actualmente muy marcada. En cuanto a la valoración de las cualificaciones, los pronósticos prevén modificaciones importantes y sostenibles en la política educativa y el comportamiento de empresas, a lo que contribuirá la implementación de la Ley de Reconocimiento de Cualificaciones Profesionales Extranjeras, un mejor asesoramiento de los nuevos inmigrantes, una mayor aceptación de títulos extranjeros por las empresas y una mayor participación de los inmigrantes en las medidas de adaptación de las cualificaciones. El gran reto de Alemania será colocar a la población activa inmigrada en el mercado laboral alemán de acuerdo a sus competencias.

Efectos de las estrategias para cubrir la necesidad de profesionales especializados en la tasa de actividad y en los horarios laborales

Los expertos prevén que continúe la tendencia ascendente de la tasa de actividad de los últimos años y se espera un aumento de la tasa de actividad total del 82,8% en 2010 al 85% en 2030. En las mujeres aumentará un 4% a 81,5% y en los hombres 0,5% a 88,5%. El incremento será mayor en hombres y mujeres mayores, de modo que entre los hombres entre 60-64 años aumentará hasta 2030 un 12,8% a 69,5% y en las mujeres de la misma edad un 13% a 55%. Incluso en edades superiores aumentará la tasa de actividad en una medida parecida, mientras que en edades inferiores serán casi exclusivamente las mujeres las que contribuirán a ampliar la oferta laboral; en edades entre 30 y 40 años aumentará la tasa de actividad casi un 7% a casi el 90%. Hasta el 2030 dejará de descender la tasa de actividad en mujeres en la fase del cuidado de los hijos gracias a la ampliación de los servicios para el cuidado infantil, aunque la cuota seguirá siendo más baja que la de los hombres.



Demanda de mano de obra

Las limitaciones de la oferta determinan el crecimiento

La disminución de la población intensificará la falta de especialistas, las empresas tendrán que reaccionar a la escasez de oferta y, a pesar de incrementar la productividad, no podrán aplicar posiblemente sus planes de expansión en toda su magnitud. Bajo estas condiciones, el crecimiento nacional se verá condicionado por el aumento de la productividad laboral y las

empresas tendrán que poner todo su empeño en compensar por lo menos de esta forma la falta de especialistas.

Impulsado por la actual fuerza de la economía alemana, el PIB seguirá siendo alto, pero descenderá debido a la limitación de la oferta. Hasta el 2030 se pronostica para el mercado laboral un crecimiento real anual del 1,5%, un aumento anual de la productividad del 1,7% y de la renta real per cápita del 1,9% al año debido a la disminución de la población. Así pues el nivel de bienestar no se ve perjudicado, aun cuando se alcance por medio de múltiples esfuerzos para incrementar la productividad.

Cambio estructural: de la prestación de servicios a la economía del conocimiento

Alemania continuará marcando el camino hacia una economía de servicios. Hasta el 2030 surgirán unos 750.000 puestos de trabajo en el sector de prestación de servicios empresariales; también se crearán empleos en la prestación de servicios financieros y sociales como educación, sanidad y sistema social. Por el contrario, se pronostica la pérdida de puestos de trabajo en la industria manufacturera, en el comercio, transporte y servicio público, construcción, energía y agricultura. La ventaja de Alemania se encuentra ante todo en los servicios basados en el conocimiento. El capital humano representa para el futuro unos recursos que prometen éxitos tanto en el mercado internacional como en el nacional. Por lo tanto, el esperado cambio estructural va muy ligado a la inversión en educación de todos los actores, por lo que ésta tendrá que situarse en el centro de la política estructural.

Cambio estructural profesional

De acuerdo a los pronósticos, el cambio estructural sectorial restará puestos de trabajo en las profesiones de la producción (-1.000.000), de la administración y oficinas (-800.000) y educación (-180.000). Por el contrario aumentarán los puestos de trabajo en el campo social (+120.000), sanitario (+180.000) y servicios (+110.000), así como la cifra de gerentes y directivos (+170.000) y de profesiones creativas como artistas y publicistas (+90.000). Solo se puede revalorizar el perfil profesional general si disminuye la cifra de la mano de obra no cualificada, la mayoría sin formación profesional. Por medio de la intensificación de los esfuerzos en la fase de transición hacia una formación profesional y realizando avances en el reconocimiento de títulos profesiones se conseguirá reducir la cifra de mano de obra no cualificada en 170.000 personas.

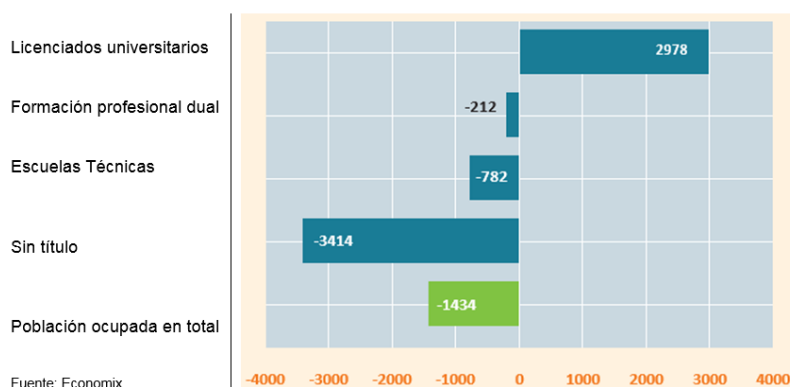
Cambio estructural específicamente relacionado con la cualificación

La presión por intensificar la productividad y el cambio estructural económico conducirá, según pronósticos, a una importante revalorización de la cualificación de los trabajadores hasta 2030. La cifra de trabajadores con titulación superior aumentará un 40% (+3 millones; total: 10,4 millones); la formación dual será la cualificación dominante, aunque disminuirá un 1% (-210.000; total 20,5 millones); la cifra de trabajadores con diploma técnico registrará un retroceso del 19% (-780.000) y la de trabajadores sin cualificación profesional se reducirá un 41% (-3,4 millones). Por lo que respecta a la educación, la atención debería orientarse hacia los campos inferiores de cualificación con el objetivo de integrar a los jóvenes sin formación en el mercado laboral y ampliar la formación profesional continua.

Formación dual

Seguirá aumentado la demanda de trabajadores con formación dual en el campo de la sanidad y el cuidado de personas dependientes, cuidado corporal, hostelería y gastronomía, economía doméstica y limpieza. Frente a esto, descenderá bastante la demanda de aprendices en profesiones administrativas, de oficina y organización. Apenas variará, en cambio, la cifra de trabajadores con una formación en una profesión industrial.

Población ocupada de acuerdo a la formación formal
Modificaciones entre 2010-2030 en miles



Necesidad de reponer las vacantes

El descenso de la ocupación durante un largo plazo no significa necesariamente que no exista demanda de trabajadores. Teniendo en cuenta la demanda que surgirá por los cambios de profesión o la jubilación de los trabajadores, se calcula que se crearán anualmente unos 7 millones de puestos de trabajo. Se prevé que un 14,6% de los empleados abandonarán al año, ya sea de forma temporal o permanente, su puesto de trabajo. La necesidad de trabajadores surgida por el cambio demográfico resultará de la jubilación permanente de 1,2 millones de personas al año (2,9% de la población ocupada). En general se espera una necesidad relativamente alta en la producción (3,1%), mientras que en el sector servicios la escasez de trabajadores se sitúa algo por debajo (2,6%).

Balance del mercado laboral y falta de especialistas

Economía global

Como consecuencia de la implementación de los planes para cubrir las necesidades de profesionales especializados, los expertos esperan que la cifra de la población ocupada descienda menos que en la de la oferta de trabajo. Bajo esas condiciones, la tasa de desempleo descenderá del 5,3% en 2012 al 4,2% en 2030. El mercado laboral estará cada vez más vinculado a la economía global, lo que repercutirá en el equilibrio entre oferta y demanda.

Escasez de especialistas

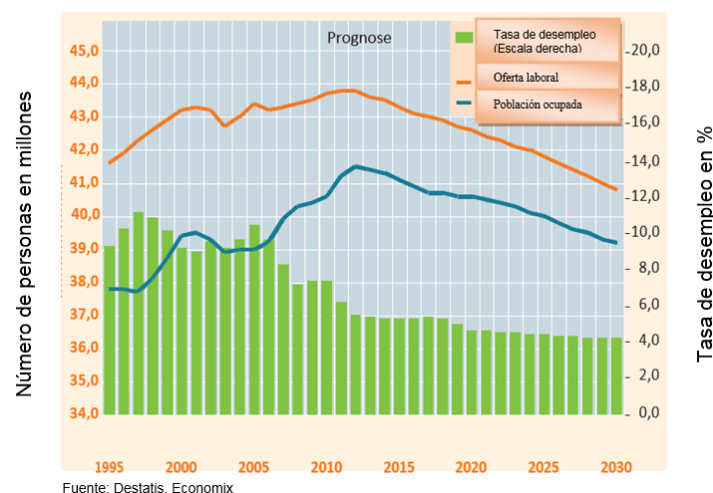
Según los pronósticos, la economía tendrá que adaptarse hasta el 2030 a la falta de especialistas, con el riesgo de tener que limitar su demanda de mano de obra. Se prevé que hasta 2030 se registrará una reducción de 1,4 millones de personas en la cifra del empleo total.

Sin una adaptación a la estructura de demanda faltarán casi 2,2 millones de especialistas con titulación superior y, como compensación, subirá la cifra de trabajadores sin formación en 2,2 millones. Sin una readaptación faltarán profesionales especializados principalmente en los campos de la Medicina, Derecho, Matemáticas, Ciencias Económicas, Sociales y Naturales, aunque también habrá a disposición menos trabajadores con una formación dual en la sanidad y el cuidado de personas dependientes.

Todo indica que la escasez será más notable en el campo educativo terciario (escuelas técnicas, academias profesionales y universidades) debido sobre todo a la gran demanda de trabajadores con título universitario que no podrá ser satisfecha completamente con la oferta

a pesar de la creciente participación en la educación. Todas las especialidades se verán afectadas por ello, aunque con distinta intensidad. Por el contrario, no se prevén deficiencias en las áreas de cualificación media ni en los casos de los trabajadores con formación dual o formación técnica superior. El grupo de trabajadores sin cualificación profesional registrará un considerable excedente y parece ser que en el futuro también superará la oferta a la demanda en este grupo.

Desarrollo general del mercado laboral alemán



Resultados regionales

Los resultados regionales más importantes son:

- un fuerte descenso de la cifra de la población activa en los *länder* orientales (-20%),
- un escaso descenso relativo en los *länder* occidentales (-3%), especialmente en las ciudades-estado (-0,7%),
- un fuerte descenso porcentual de la cifra de la población activa en los *länder* orientales (-7,3%), especialmente en Sajonia-Anhalt (-11,7%), Turingia (-11,3%) y Mecklemburgo-Pomerania Occidental (-10,4%),
- en cifras absolutas, un fuerte descenso de la población activa en Renania del Norte-Westfalia (-307.000), Sajonia (-151.000) y Baja Sajonia (-142.000),
- desarrollo estable de la población activa en las ciudades-estado Berlín y Hamburgo, y un ligero retroceso en Baviera.

BÉLGICA

PLAN DEL GOBIERNO FEDERAL PARA IMPULSAR LAS PYMES²²

El Gobierno federal belga es consciente de que las PYMES y los trabajadores autónomos constituyen la columna vertebral de la economía del país. En Bélgica, las PYMES (>250 trabajadores según definición europea) representaban en 2013 el 99% del tejido empresarial del país, el 68,9% del empleo en el sector privado (1.780.505 trabajadores asalariados en 2013 y 1.005.167 de trabajadores autónomos en 2014) y el 61,6% del valor añadido. Sin embargo, la tasa de actividad emprendedora de Bélgica es bastante inferior a la media europea. Según datos de Eurostat, en Bélgica se crean 2,5 empresas al año por cada 1.000 habitantes, mientras que la media de la UE es de 6,6.

Por lo tanto, el Gobierno considera indispensable fortalecer y reforzar las PYMES y los autónomos, lo cual constituye uno de sus principales ejes de su política económica. Para conseguirlo, el ministro de Clases Medias, Autónomos, PYMES, Agricultura e Integración Social, Willy Borsus, presentó a finales del pasado mes de febrero al Consejo de Ministros el plan "PYMES friendly", elaborado con la colaboración de los ministros de Empleo, Economía y Asuntos Sociales. Con ello se persigue impulsar el emprendimiento y dotar a las PYMES de un marco reglamentario más favorable para el desarrollo de sus actividades.

El plan "PYMES friendly" está integrado por 40 medidas que persiguen aumentar el crecimiento económico y la tasa de empleo en las PYMES del 67,2% (finales de 2013) al 73,2% para finales de la actual legislatura.

El plan está organizado entorno a cinco ejes transversales y uno plurisectorial: 1) competitividad, fiscalidad y lucha contra el dumping social; 2) mejora del estatuto social y promoción del emprendimiento; 3) acceso a la financiación, quiebras y segunda oportunidad; 4) simplificación administrativa; 5) internacionalización de las PYMES; y 6) medidas sectoriales.

Además, el Gobierno federal tiene previsto que las 10 medidas enumeradas a continuación de las 40 que integran el plan estén operativas en 2015:

- Reducir las cargas patronales de los tres primeros empleos;
- Elevar a 25.000 € el importe del IVA exento de las PYMES (15.000 en la actualidad);
- Estimular las inversiones productivas;
- Revisar el sistema de recargos de las cotizaciones sociales abonadas con demora;
- Ampliar el seguro social de quiebra (1.060€ durante 12 meses) a otros supuestos como por ejemplo, la posible disminución de ingresos originada por la instalación de un negocio similar en un perímetro cercano;
- Facilitar el acceso al segundo pilar de las pensiones;
- Equiparar la pensión mínima de los trabajadores autónomos a la de los asalariados;
- Revisar la ley de 21/12/2013 sobre acceso al crédito de las PYMES;
- Impulsar la financiación participativa (crowdfunding);
- Ampliar los dispositivos de "segunda oportunidad" en los casos de quiebra

A continuación se analizan de forma sintética los 6 ejes del Plan y las medidas previstas para conseguir sus objetivos:

²² Fte.: Nota del Gobierno federal belga

1. Competitividad, fiscalidad y lucha contra el dumping social

La prioridad máxima del Gobierno federal es crear empleo. Para ello instaurará una política de crecimiento que, a través de la mejora de la competitividad de las empresas, genere más puestos de trabajo. Para lograr este objetivo también, el Gobierno considera que hay que reducir la diferencia salarial con los países del entorno, continuar reformando el mercado de trabajo y las pensiones y preservar el sistema belga de seguridad social. Para alcanzar este objeto, el Gobierno propone las siguientes medidas:

- Reabsorber la diferencia salarial con los países del entorno mediante la reducción de los costes de Seguridad Social hasta un tipo básico del 25%;
- Exonerar de cargas patronales a los tres primeros empleos;
- Reducir la fiscalidad y la parafiscalidad del factor trabajo;
- Modernizar el marco normativo del derecho del trabajo;
- Aumentar la exención del IVA a 25.000€ (antes 15.000);
- Facilitar el cumplimiento de la legislación fiscal y parafiscal;
- Adaptar los controles fiscales y reforzar la confianza del contribuyente;
- Apoyar el crecimiento de las PYMES incentivando las inversiones productivas (intereses fiscales);
- Luchar contra el dumping social;
- Facilitar el dispositivo de la agrupación de empresas a las PYMES

2. Mejorar del estatuto social y promocionar el emprendimiento

Estimular el espíritu empresarial es otro de los objetivos del Plan. Para ello hay que hacer especial hincapié en el espíritu de innovación, la creatividad y la aceptación del riesgo empresarial. Para que se atenúe el riesgo que supone la actividad autónoma, los trabajadores autónomos tienen que contar también con un estatuto adecuado y equilibrado que les garantice una digna cobertura de protección social y su financiación. Estos elementos deberán recogerse en la política de seguridad social que se realice para trabajadores autónomos. Las medidas propuestas para ello son:

- Evaluar la reforma de las cotizaciones de Seguridad social;
- Promover el emprendimiento de las mujeres;
- Luchar contra la pobreza mejorando el procedimiento de condonación del pago de cotizaciones en casos de necesidad;
- Extender el régimen de aseguramiento a los casos de quiebra;
- Impulsar el reinicio de la actividad empresarial y modernizar el régimen de incapacidad laboral;
- Mejorar el sistema de pensiones de los trabajadores autónomos mediante el acceso al segundo pilar de las pensiones;
- Evaluar la creación de un contrato de co-emprendedor que sustituye la actual figura del cónyuge ayudante;
- Establecer un estatuto de estudiante – emprendedor con vistas a que éste pueda iniciar un proyecto empresarial.

3. Acceso a la financiación – quiebras – segunda oportunidad

Ante el considerable aumento de las quiebras de empresas (12.300 en 2013), un 11% más que en 2012, y ante el hecho de que los bancos no cumplen su papel de favorecer la economía del país, el plan de las PYMES prevé mejorar el acceso al crédito de los empresarios en general y de aquéllos que, en particular y tras un fracaso, optan por reiniciar otra actividad autónoma. Para ello se proponen las medidas siguientes:

- Mejorar la legislación sobre plazos de pago a los autónomos por parte de las administraciones públicas;
- Reformar el procedimiento abreviado del requerimiento de pago, de forma que las ordenes de ejecución sean más cortas y se aumente el tope (> 1860€) para poder aplicarlo;
- Evaluar la relación entre los bancos y las empresas, reequilibrando el contenido de la ley de 21/12/2013 relativa a los derechos y las obligaciones de los prestamistas y prestatarios;
- Fomentar y promover el «crowdfunding» (micromezenazgo) como sistema alternativo de financiación de las PME;
- Extender el uso de una cuenta de terceros para los anticipos;
- Revisar el dispositivo relativo a la inembargabilidad de la residencia principal;
- Prevenir las situaciones de quiebra empresarial;
- Facilitar la financiación/crédito de los emprendedores que, tras haber atravesado por una situación de quiebra, aspiran a reiniciar una actividad autónoma.

4. Simplificación administrativa

El cumplimiento de las obligaciones de naturaleza administrativa supone gran dificultad para los empresarios y emprendedores. El 50,8% de ellos lo mencionada como el obstáculo principal para el crecimiento. El objetivo de la simplificación administrativa pretende incrementar el beneficio de las empresas en un 30%. Las medidas previstas para ello son:

- Extender el uso de la factura electrónica;
- Reforzar la base de datos pública de las empresas y las ventanillas de empresa oficialmente reconocidas;
- Dar validez oficial a la dirección de correo electrónico de las empresas, equiparándola legalmente a la dirección postal de la sede social;
- Reforzar los test de análisis de impacto reglamentario (AIR) en lo que se refiere a las PYMES;
- Mejorar la accesibilidad a los mercados públicos;
- Simplificar la legislación relativa a las cuentas anuales

5. Internacionalización de las PYMES

La sostenibilidad y el desarrollo de la economía nacional pasa por la internacionalización de las PYMES. Sólo el 20% de las pequeñas empresas belgas trabaja en los mercados internacionales. Según los últimos estudios realizados, las PYMES que operan a nivel internacional tienen mayor crecimiento económico, generan más empleo y son, además, más innovadoras y productivas. Para impulsar la actividad de las PYMES belgas en el mercado internacional, el Plan apuesta por una regulación del comercio internacional para que las PYMES belgas puedan competir en el mismo. Para ello, no sólo se precisan concentrar esfuerzos en el sector bancario, sino que también hay que colaborar con las distintas Regiones del país. La principal medida que se proponen para conseguir una mayor internacionalización de las PYMES belgas son las siguientes:

- Facilitar el acceso de las PYMES al sistema de patente europea;
- Promocionar la internacionalización empresarial mediante acciones de información, comunicación y sensibilización

6. Medidas sectoriales

Además de lo anterior, el Plan «PYMES friendly» también pretende apoyar con medidas concretas a determinados sectores. Las medidas propuestas en el plan son las siguientes:

- Apoyar a los sectores intensivos en mano de obra, como son, por ejemplo, el sector Horeca (hoteles, restaurantes y cafeterías), el sector del transporte y el de la construcción. Para incrementar el salario neto de los trabajadores que prestan servicio en el sector Horeca y completar un contrato de trabajo a tiempo parcial en otra empresa, el plan prevé reducir el coste que suponen las horas suplementarias en el sector y aumentar el límite de los días/año autorizados para realizar trabajos ocasionales (de 100 a 200), así como reducir las cotizaciones sociales (25%) y simplificar los documentos sociales (DIMONA) que tienen que rellenar y entregar (electrónicamente) los empresarios al inicio y final de cada contrato de trabajo. Por lo que se refiere al sector de la construcción, el Plan contempla armonizar la reglamentación europea sobre trabajadores desplazados;
- Impulsar el comercio electrónico. Garantizar la seguridad del comercio on line es uno de los objetivos incluidos en el Plan, además de instaurar una plataforma de pago online fiable para las ventas domésticas al por menor y modificar la legislación belga para la ocupación nocturna de trabajadores para que éste régimen pueda competir con el de los países vecinos;
- Mejorar el marco legal para el ejercicio de las profesionales liberales;
- Reformar el marco reglamentario relativo a las organizaciones de trabajadores autónomos y PYMES;
- Revalorizar la actividad artesanal. El Plan apuesta por crear un logo de identificación que sólo las empresas legalmente reconocidas como artesanas podrán colocar en sus productos;
- Mejorar el marco legal del comercio y adoptar medidas de apoyo al sector. El Plan friendly también apuesta por simplificar y paliar el perjuicio sufrido por las PYMES en lo que respecta los costes generados por transacciones electrónicas, etc.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN BÉLGICA / MARZO 2015

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de marzo había 586.958 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 8.771 personas en base intermensual y de 6.404 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2012— se situó en 11,6% (11,6% tanto para los hombres como para las mujeres) lo que, en términos interanuales supone un descenso de un 0,1%.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de marzo hubo 469.096 ciudadanos belgas, 58.249 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.385 españoles) y 59.613 ciudadanos extracomunitarios.

Los datos adjuntos proceden de la Oficina Nacional de Empleo belga (ONEM).

Desempleo EFT

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 8,5% en el mes de febrero de 2015.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM

Direction Statistiques et Etudes

Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN MARS 2015

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	127.668	130.873	1.351	56.585	315.126	-3.623	-1.966
Femmes	105.496	116.961	1.345	49.375	271.832	-5.148	-4.438
Total	233.164	247.834	2.696	105.960	586.958	-8.771	-6.404
- 1 m.	-4.037	-3.231	-96	-1.503	-8.771		
- 12 m.	+2.461	-3.810	-193	-5.055	-6.404		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	25.234	26.836	239	6.562	58.632	-2.205	-3.406
Femmes	17.633	22.020	206	5.692	45.345	-2.261	-2.663
Total	42.867	48.856	445	12.254	103.977	-4.466	-6.069
- 1 m.	-2.481	-1.684	-54	-301	-4.466		
- 12 m.	-2.093	-2.312	-36	-1.664	-6.069		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	36.915	52.181	464	27.145	116.241	-490	+6.242
Femmes	28.883	45.049	476	22.811	96.743	-981	+2.329
Total	65.798	97.230	940	49.956	212.984	-1.471	+8.571
- 1 m.	+166	-477	+3	-1.160	-1.471		
- 12 m.	+6.864	+2.796	+56	-1.089	+8.571		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	7.692	11.911	103	2.838	22.441	-1.149	+372
Femmes	5.695	10.117	90	2.974	18.786	-1.521	-96
Total	13.387	22.028	193	5.812	41.227	-2.670	+276
- 1 m.	-1.853	-562	-33	-255	-2.670		
- 12 m.	-1.715	+2.441	-4	-450	+276		

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	8,1%	15,5%	7,2%	19,9%	11,6%	-0,2%	-0,1%
Femmes	7,7%	16,0%	8,6%	20,0%	11,6%	-0,2%	-0,2%
Total	7,9%	15,8%	7,8%	20,0%	11,6%	-0,2%	-0,1%
- 1 m.	-0,1%	-0,2%	-0,3%	-0,3%	-0,2%		
- 12 m.	+0,1%	-0,2%	-0,6%	-0,9%	-0,1%		

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de: MARS 2015 -

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	249.051	20.351	220.045	16.322	469.096	36.673
Autriche	34	2	52	1	86	3
Bulgarie	1.493	65	1.708	107	3.201	172
Chypre	5	0	16	0	21	0
République Tchèque	209	13	210	10	419	23
Allemagne	729	23	829	21	1.558	44
Danemark	24	0	37	1	61	1
Espagne	3.245	73	2.140	86	5.385	159
Estonie	10	0	27	2	37	2
Finlande	26	2	51	1	77	3
France	4.921	242	5.408	306	10.329	548
Grande Bretagne	509	15	347	7	856	22
Grèce	633	14	543	23	1.176	37
Croatie	48	2	27	0	75	2
Hongrie	148	4	228	6	376	10
Irlande	67	0	48	1	115	1
Italie	8.124	147	5.645	156	13.769	303
Lituanie	36	0	89	6	125	6
Luxembourg	104	3	93	3	197	6
Lettonie	26	1	66	0	92	1
Malte	6	0	4	0	10	0
Pays-Bas	4.459	116	4.079	125	8.538	241
Pologne	1.812	58	1.689	64	3.501	122
Portugal	1.930	75	1.328	76	3.258	151
Roumanie	1.783	114	2.158	208	3.941	322
Slovaquie	459	11	428	23	887	34
Slovénie	18	1	26	2	44	3
Suède	54	1	61	0	115	1
TOTAL ETRANGERS U.E.	30912	982	27337	1235	58249	2217
TOTAL U.E.	279963	21333	247382	17557	527345	38890
Suisse	40	4	49	2	89	6
Congo (Rép. démocratique)	2.081	72	2.304	104	4.385	176
Algérie	1.559	29	566	23	2.125	52
Maroc	8.408	167	4.540	251	12.948	418
Macédoine	447	20	277	13	724	33
Norvège	23	0	19	0	42	0
Serbie + Monténégro	602	22	389	21	991	43
Tunisie	845	28	293	15	1.138	43
Turquie	3.165	65	1.546	58	4.711	123
Réfugiés et apatrides	1.528	93	1.008	117	2.536	210
Autres nationalités hors U.E.	16.465	608	13.459	625	29.924	1.233
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	35.163	1.108	24.450	1.229	59.613	2.337
TOTAL ETRANGERS	66.075	2.090	51.787	2.464	117.862	4.554
TOTAL GENERAL	315.126	22.441	271.832	18.786	586.958	41.227

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
31/03/2015	587	104	483			
28/02/2015	596	108	487	8,5	11,3	9,8
31/01/2015	601	111	490	8,5	11,4	9,9
31/12/2014	590	111	479	8,5	11,4	9,9
30/11/2014	591	114	477	8,6	11,5	10,0
31/10/2014	602	121	481	8,6	11,5	10,1
30/09/2014	617	131	486	8,6	11,6	10,01
31/08/2014	627	130	498	8,6	11,6	10,1
31/07/2014	619	124	496	8,5	11,6	10,2
30/06/2014	567	98	470	8,4	11,6	10,2
31/05/2014	568	98	470	8,4	11,6	10,3
30/04/2014	582	104	478	8,4	11,7	10,3
31/03/2014	593	110	483	8,4	11,7	10,4

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

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

Sources : ONEM, EUROSTAT

Fte. : Banco Nacional Belga

CANADÁ

LA TASA DE DESEMPLEO SE MANTIENE EN EL 6,8%²³

Marzo deja 28.700 puestos de trabajo más con respecto al mes anterior gracias, principalmente, al incremento del empleo a tiempo parcial y la tasa de desempleo se mantiene estable en el 6,8% (1.309.300 desempleados). Durante el primer trimestre del año, el empleo ha aumentado 0,4 puntos porcentuales. Con respecto a marzo de 2014, se registran 138.100 puestos de trabajo más, correspondiendo la mayor parte de este crecimiento al empleo a tiempo completo.

El número de horas trabajadas con respecto a marzo de 2014 se mantiene prácticamente sin cambios (+0,1%).

Distribución del empleo en marzo

Empleo público, privado y autoempleo

En marzo, el número de trabajadores por cuenta propia ha descendido en 17.000 (-0,6%). Sin embargo, con respecto a marzo de 2014, se registran 38.000 (+1,4%) trabajadores autónomos más. El empleo público, por su parte, crece este mes con 26.500 (+0,7%) puestos de trabajo más, 67.700 empleos más que en marzo de 2014 (+1,9%). El sector privado también gana empleo este mes con 19.300 puestos de trabajo más. En los últimos doce meses, este sector ha ganado 32.600 puestos de trabajo (+0,3%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

En marzo, Canadá gana 28.700 empleos con respecto al mes anterior. Este crecimiento se debe al incremento del empleo parcial, que ha registrado 56.800 (+1,7%) contratos más que en febrero, y que compensa la pérdida de 28.200 (-0,2%) puestos que ha sufrido el empleo a tiempo completo.

Con respecto a marzo de 2014, se han ganado 110.500 (+0,8%) puestos a tiempo completo y 27.600 (+0,8%) puestos a tiempo parcial.

Distribución por sexo y edad

En marzo, las mujeres mayores de 55 años han ganado 18.000 empleos, aunque su tasa de desempleo se mantiene en el 5,2%. El empleo entre los hombres de este rango de edad se mantiene prácticamente sin cambios con respecto al mes de febrero. Sin embargo, su tasa de desempleo ha descendido 0,5 puntos porcentuales situándose en el 5,8%, ya que se ha registrado un descenso en el número de demandantes de empleo de este colectivo.

En los últimos 12 meses, la mayor parte del incremento del empleo se ha registrado en el colectivo de mayores de 55 años, que ha ganado 96.000 puestos de trabajo (+2,8%).

El empleo en el resto de grupos demográficos (jóvenes y mayores de 25 y menores de 55) no experimenta cambios con respecto al mes anterior.

Distribución por sectores de actividad

En marzo, la industria, con 2.400 empleos menos, vuelve a perder empleo respecto a febrero. En los últimos doce meses, este sector ha perdido 30.300 puestos de trabajo (-1,8%). La construcción también pierde empleo y registra 12.100 puestos de trabajo menos este mes, aunque en los últimos 12 meses ha ganado 16.200 empleos. Sin embargo, y tras

²³ Fuente: Informe de diciembre de la "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 10 de abril y "The Globe and Mail" de 11 de abril.

dos meses consecutivos de pérdidas, el sector de los recursos naturales gana empleo este mes y registra 6.300 contratos más (+1,8) aunque con respecto a marzo de 2014 experimenta una reducción de 15.900 puestos de trabajo. La agricultura pierde 6.100 puestos de trabajo. En los últimos 12 meses este sector ha perdido 14.000 (-4,5%) empleos.

El sector servicios, por su parte, gana 45.300 empleos con respecto al mes anterior. El principal aumento lo ha registrado el comercio, que presenta 19.800 empleos más este mes de marzo y que se trata del primer incremento obtenido por este subsector desde octubre. El transporte y almacenamiento también crea empleo este mes con 15.900 contratos de trabajo más. Sin embargo, el mercado laboral de este subsector no registra apenas cambios con respecto a marzo de 2014 (+1,5%), ya que el incremento experimentado en los últimos 6 meses ha servido para compensar las pérdidas de los primeros seis meses del periodo. Los servicios educativos ganan 12.100 puestos de trabajo. En los últimos doce meses este subsector ha ganado 69.200 (+5,7%) puestos de trabajo: el crecimiento más importante en términos interanuales de todos los sectores junto con el de los servicios sanitarios y de salud que en los últimos 12 meses han ganado 72.900 empleos (+3,3%). Los servicios financieros y de seguros ganan 7.700 (+0,7%) contratos este mes, y los de servicios de información, ocio y cultura ganan 3.100 (+0,4%). Por último, en marzo, los servicios técnicos, profesionales y científicos pierden 4.000 (-0,3%) empleos con respecto al mes anterior, aunque en los últimos 12 meses han ganado 18.900 puestos de trabajo.

Distribución territorial

El empleo en Alberta se mantiene prácticamente estable este mes, ya que la pérdida sufrida por el trabajo a tiempo completo se ve compensada por el aumento del trabajo a tiempo parcial. A pesar de que, durante el primer trimestre del año, el mercado laboral no crece en esta provincia, en términos interanuales, sí que registra un incremento de 43.500 puestos de trabajo.

Saskatchewan gana 7.000 empleos este mes, el primer aumento notable que experimenta la provincia desde septiembre, y su tasa de desempleo desciende 0,6 puntos porcentuales al 4,4%, la tasa de desempleo más baja de todas las provincias. En los últimos doce meses, esta provincia ha ganado 6.700 puestos de trabajo (+1,2%).

Manitoba, por su parte, también crea empleo y gana 6.100 puestos de trabajo con respecto a febrero. En términos interanuales registra un crecimiento de 19.200 contratos (+3,1%), la tasa de crecimiento más alta de todas las provincias.

Quebec y Ontario apenas registran cambios con respecto al mes anterior. La primera, registra un aumento del empleo en términos interanuales del 0,8%, correspondiendo todo este incremento a los dos primeros meses de 2015. En Ontario, el empleo sube un 0,5%.

Columbia Británica gana en marzo 5.700 empleos (+0,2%). En los últimos doce meses, la provincia ha ganado 10.900 puestos de trabajo (+0,5%).

En el resto de provincias, el empleo se mantiene prácticamente sin cambios con respecto al mes anterior. Nuevo Brunswick gana 2.100 puestos de trabajo y su tasa de desempleo asciende al 10,1%. En la Isla del Príncipe Eduardo, la tasa de desempleo sube 9 puntos porcentuales y se sitúa en el 11,0%. En lo que respecta a Nueva Escocia, la provincia pierde 500 empleos y su tasa de desempleo asciende al 9,3%, y la provincia de Terranova y Labrador se mantiene sin cambios con respecto al mes anterior (+0,0%), aunque su tasa de desempleo asciende al 13,3% por un aumento en el número de demandantes de empleo.

Finalmente, *Statistics Canada* en el informe que publica en el mes de abril proporciona información relativa al mercado laboral de los territorios de Canadá. En el primer trimestre del año, el empleo en Yukón y en los territorios del Noroeste se mantiene estable con respecto al último trimestre de 2014 y sus tasas de desempleo son, respectivamente, del 5,3% y del 7,9%. Nunavut gana 400 empleos en el primer trimestre del año y su tasa de desempleo desciende nueve puntos porcentuales al 12%. En términos interanuales, ninguno de los tres territorios experimenta cambios.

Comentarios a estos datos

En marzo, a pesar de lo esperado según algunas previsiones poco alentadoras basadas en la crisis del petróleo y en la ralentización económica, Canadá gana 28.700 puestos de trabajo y la tasa de desempleo se mantiene estable en el 6,8% (1.309.300 desempleados). Sin embargo, hay que tener en cuenta que durante este mes se han registrado 56.800 trabajos a tiempo parcial más que en febrero y que ha sido este incremento de empleo lo que ha compensado la pérdida de 28.200 puestos de trabajo a tiempo completo que ha dejado marzo. Aun así, en los últimos doce meses, Canadá ha ganado 138.100 puestos de trabajo, siendo la mayor parte de ellos (110.500) a tiempo completo, por lo que no cabe duda de que el mercado laboral canadiense se encuentra en buena forma.

Por colectivos de edad y sexo, destacan las mujeres mayores de 55 años que ganan 18.000 puestos de trabajo y su tasa de desempleo se mantiene en el 5,2%.

Por provincias, destaca el aumento de empleo que experimentan Manitoba (+6.100) y Saskatchewan (+7.000). El resto de provincias se mantiene relativamente estable con respecto al mes anterior.

Por sectores de actividad, el empleo experimenta una importante subida en el sector servicios, especialmente gracias al comercio, al transporte y a los servicios educativos. La construcción y la agricultura son los subsectores que más pierden.

Finalmente, el número de trabajadores por cuenta propia se mantiene estable con respecto a febrero.

EE. UU.

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MARZO

Datos generales

Según publicó el día 3 de abril el Departamento de Trabajo, en el mes de marzo se crearon 126.000 puestos de trabajo. La cifra mensual de creación de empleos supuso una seria decepción teniendo en cuenta que la estimación media de los analistas situaba el incremento en 248.000. El informe, además, introduce sendas revisiones a la baja de los datos de empleo de enero (-38.000) y febrero (-31.000).

La tasa de desempleo se mantuvo sin variación en el 5,5 por ciento. En los últimos doce meses, la tasa de paro ha descendido 1,1 puntos. En cifras, el número de desempleados descendió en 130.000 en marzo, situándose en 8.575.000, y se produce un descenso interanual de más de 1.800.000, ya que en marzo de 2014 la cifra de parados se situaba en 10.384.000.

El número de activos en el mes de marzo fue de 156.906.000, tras experimentar un descenso mensual de 96.000. En marzo de 2014 el dato se cifraba en 156.180.000. La tasa de actividad descendió una décima, situándose en el 62,7%, igualando el mínimo histórico de 1977 y demostrando que continúa su estancamiento.

Metodología

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

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en marzo se crearon 34.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

Desempleados de larga duración, "infraempleados" y "desanimados"

A nivel nacional, en el mes de febrero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 146.000 personas con respecto a la cifra del mes de febrero, situándose en 2.563.000 y registrando un descenso interanual de más de 1,1 millones. El 29,8 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 44,3 por ciento durante al menos 15 semanas. También se registró un descenso en el número de desempleados de entre 15 y 26 semanas (-82.000). El número de parados durante menos de cinco semanas, se incrementó en 57.000, y el de entre 5 y 14 semanas aumentó en 89.000.

Aproximadamente 2,1 millones de personas (100.000 menos que en febrero) no se contabilizaron en las estadísticas de paro por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, más de 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 10,9 por ciento, dato que registra un descenso mensual de una décima, y un descenso interanual de 1,7 puntos porcentuales.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que en marzo se crearon 126.000 puestos de trabajo, muy por debajo de la media mensual de creación de empleos de los últimos doce meses, que pasa a situarse en 269.000. El sector privado aumentó sus nóminas en 129.000. Tanto el sector industrial como la construcción sufrieron un frenazo en las contrataciones, al registrar sendos descensos de mil empleos tras varios meses de crecimiento continuo.

En el sector servicios destacaron los incrementos de empleos de las ETTs (40.000), la sanidad y servicios sociales (30.000), y el comercio minorista (26.000). La práctica totalidad del resto de los sectores registró pequeños aumentos o descensos leves. Las administraciones públicas destruyeron 3.000 empleos.

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, el mayor descenso se registró entre las personas de raza negra (-0,3%), situándose su tasa en el 10,1%. El otro descenso recayó sobre los varones adultos (-1,0%), bajando su tasa al 5,1%. Los únicos aumentos de la tasa de desempleo los sufrieron los menores de 20 años (+0,4%) y las personas de origen hispano (+0,2%), subiendo sus tasas respectivas al 17,5% y el 6,8 por ciento. Las tasas de las mujeres adultas y de las personas de raza blanca permanecieron sin variación en el 4,9% y el 4,7 por ciento.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, el único grupo que experimentó un incremento (+0,2%) en su tasa de paro fue el de los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato, subiendo su tasa general al 8,6%. El resto de los grupos registraron descensos; del 0,1% los trabajadores que tras terminar el bachillerato no cursaron estudios universitarios; del 0,3% la de los que comenzaron pero no terminaron los estudios universitarios y del 0,2% la de los que cuentan con titulación superior (licenciatura, master o doctorado). Las tasas respectivas de estos tres grupos bajaron al 5,3%, 4,8% y 2,5 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 febrero) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en el mes de febrero en 36 estados y en el Distrito Federal de Columbia, descendió en trece estados y permaneció sin variación en uno. Las mayores ganancias de puestos de trabajo se registraron en California (29.400), Georgia (25.400) y Nueva York (20.200). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 26 estados, se incrementó en seis y en el Distrito Federal y se mantuvo sin cambios en los 18 restantes. Solamente en dos estados y en el Distrito de Columbia se registraba una tasa de paro superior al 7%. Precisamente el Distrito Federal cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 7,8%, mientras que el 2,7% de Nebraska es la más baja.

En términos interanuales, el número de puestos de trabajo ha crecido en todos los estados y en el Distrito, registrándose las mayores tasas de crecimiento porcentual en Utah (4,2%), y Dakota del Norte (4%). La tasa de desempleo descendió en 46 estados y creció en los otros cuatro, permaneciendo sin cambios en el distrito federal.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.759.564 durante la semana que terminó el 14 de marzo, con una tasa de percepción de prestaciones del 32,18 por ciento.

Un total de 2.325.000 trabajadores, en dato desestacionalizado, percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 21 de marzo, 7.000 más que la semana anterior. La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 1,7% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía esta prestación era del 27,11%.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado registró un descenso de 0,1 horas, bajando a 34,5 horas, el sexto descenso mensual consecutivo. En el sector industrial, la jornada media semanal también descendió 0,1 horas, bajando a 40,9 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión bajó a 33,7 horas al sufrir otro descenso de 0,1 horas semanales.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en 7 céntimos de dólar, quedando establecida en 24,86 dólares por hora. La media de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión subió 4 céntimos, situándose en 20,86 dólares.

Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social

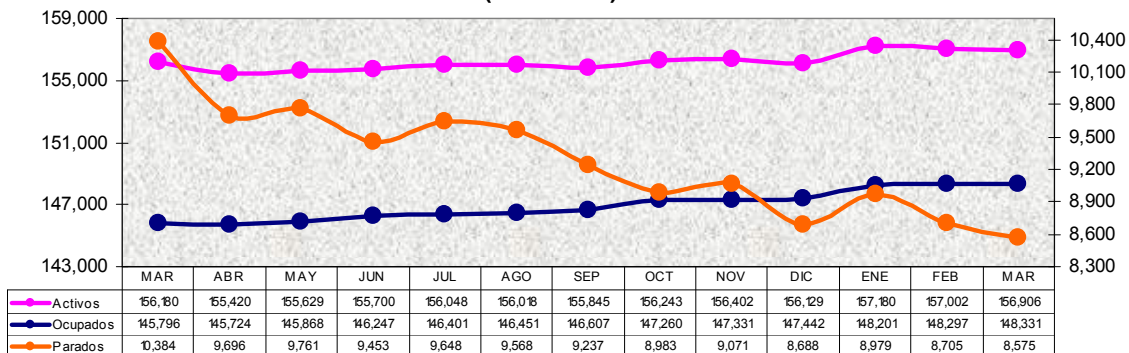
Los datos del informe del Departamento de Trabajo son decepcionantes y muestran un fuerte frenazo a las contrataciones, cuyo ritmo desciende a cifras de hace más de 12 meses. El dato, acompañado de revisiones a la baja de las cifras de enero y febrero, se considera un reflejo del escaso crecimiento del resto de los indicadores económicos. El ritmo de las contrataciones es el más débil desde hace más de un año, lo que puede ser consecuencia de los efectos negativos de un invierno más crudo de lo habitual sobre la economía y de un débil crecimiento del PIB en el trimestre anterior.

Sin embargo, hay diversos factores subyacentes, como el descenso de las solicitudes de prestaciones por desempleo o el elevado número de vacantes, que hacen pensar que el estado general del mercado laboral continúa siendo robusto.

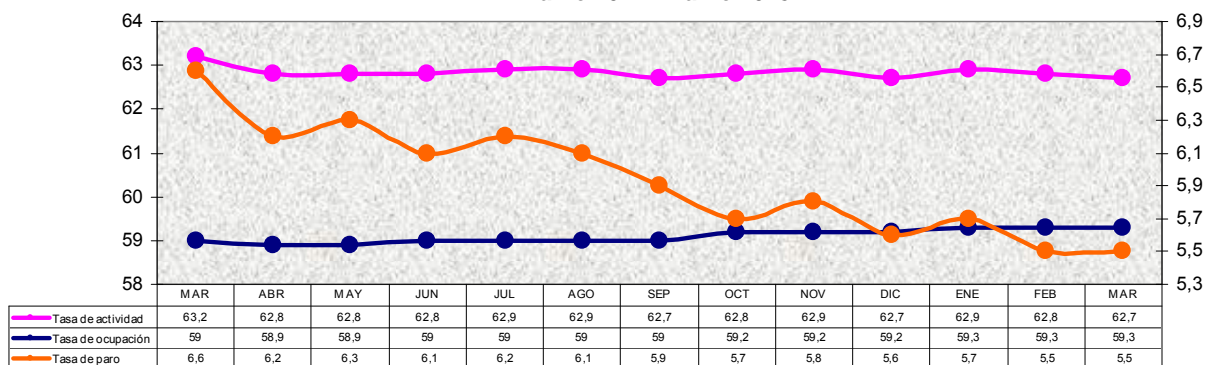
Cabe destacar que el factor más positivo es el incremento de los salarios, impulsados por los aumentos anunciados por grandes empresas como WalMart o McDonalds que afectan a la franja salarial más baja y que hacen presagiar que aumentará la competencia para contratar este tipo de trabajadores.

El aspecto más negativo es, una vez más, la reducción de la población activa, que sitúa nuevamente la tasa de actividad en su mínimo histórico.

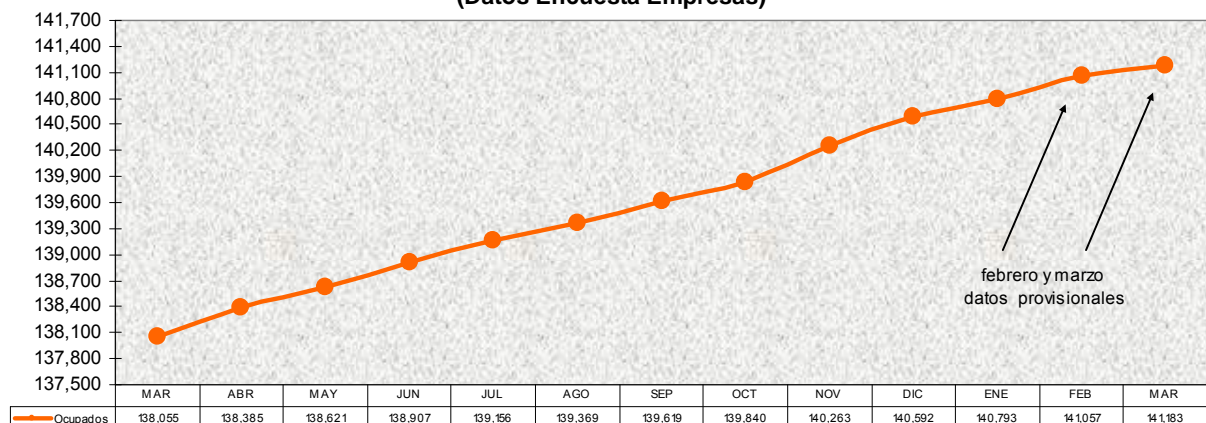
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Marzo 2014 - Marzo 2015
(Datos EPA)



Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Marzo 2014 - Marzo 2015



Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
Marzo 2014 - Marzo 2015
(Datos Encuesta Empresas)



FRANCIA

DERECHOS RECARGABLES DE LAS PRESTACIONES DE PARO²⁴

Los interlocutores sociales se pusieron de acuerdo, el 25 de marzo, sobre los ajustes a introducir en el dispositivo de derechos recargables de las prestaciones de paro, ya que las actuales modalidades penalizan a una parte de los beneficiarios. Las personas que disponen de derechos no agotados en el Seguro de Desempleo podrán renunciar a éstos a partir del 1 de abril próximo, para poder optar por beneficiarse de sus derechos más recientes, con determinadas condiciones.

Esto es lo que han decidido los interlocutores sociales el 25 de marzo, en una sesión de negociación que ha conducido a la conclusión de tres enmiendas: una, en el Convenio de Seguro de Desempleo de 14 de mayo de 2014, otra en su Reglamento general adjunto y la tercera y última, en sus anexos VIII y X relativas a los trabajadores fijos discontinuos del espectáculo. Los textos deberían ser firmados por las patronales (Medef, CGPME y UPE) y los tres sindicatos firmantes del Convenio de Seguro de Desempleo (CFDT, CFTC y FO). En efecto, a mediados de enero la Unedic puso de manifiesto que el dispositivo de los derechos recargables, tal y como entró en vigor el 1 de octubre de 2014, ha llevado a algunos demandantes de empleo a percibir prestaciones de paro muy bajas durante largos períodos, aunque hubiesen retomado durante un período significativo un empleo mejor remunerado que el que sirvió de base para el cálculo de su indemnización.

Entrada en vigor y condiciones de acceso al derecho de opción

El derecho de opción se aplicará a partir del 1 de abril de 2015 y no será retroactivo. Sin embargo, podrá ser ejercido por todos los beneficiarios que desde el 1 de octubre de 2014, fecha de aplicación de los derechos recargables, tienen derecho a opción.

Para poder ejercer el derecho de opción deberán cumplirse dos condiciones acumulativas:

- El demandante de empleo deberá haber retomado el trabajo y totalizar nuevos períodos de afiliación al Seguro de Desempleo por una duración de al menos cuatro meses (122 días o 610 horas). Por su parte, los trabajadores fijos discontinuos del espectáculo deberán justificar 507 horas de afiliación a título de actividades cubiertas por los anexos VIII y X;
- Y deberá beneficiarse: ya sea de una prestación diaria vinculada a su remanente, inferior o igual a 20 euros, ya sea de una prestación diaria que se le habría abonado a falta de un remanente superior en al menos un 30% al importe de la prestación vinculada a su remanente.

La decisión de ejercer el derecho de opción será irrevocable y formalizada por escrito. El demandante de empleo deberá abandonar sus derechos remanentes y su decisión acortará su periodo de indemnización. En consecuencia, Claude Raoul (CFTC) y Stéphane Lardy (FO) consideran que deberá llevarse a cabo un trabajo importante en el seno de *Pôle Emploi* con objeto de que las personas afectadas puedan ser informadas y asesoradas sobre el impacto de su opción. Según Frank Mikula (CFE-CGC) y Eric Albin (CGT), las modalidades establecidas para el derecho de opción no abarcan suficientes demandantes de empleo. Para éstos, la diferencia entre las prestaciones calculadas a título de antiguos y nuevos derechos debería haberse reducido al 10 %, tanto más cuanto que los costes generados no habrían sido claramente superiores a los que están previstos.

²⁴ Liaisons Sociales Quotidien n° 16803, de 27 de marzo 2015
[Actualidad Internacional Sociolaboral n° 189](#)

Financiación del derecho de opción

La Unedic estima a más de 380.000 en un año el número de beneficiarios con nuevos derechos, más ventajoso que su remanente en términos de prestación. El derecho de opción establecido se aplicará a 119.000 de ellos al año, lo que generará un costo adicional para la Unedic de 193 millones de euros en dos años. Como ha recordado Jean-François Pilliard (Medef) al finalizar la reunión, desde el comienzo de los debates estaba previsto que el derecho de opción sería establecido por el régimen del Seguro de Desempleo en costes constantes. La compensación financiera se realizará de la manera siguiente:

- retomó, desde el momento En primer lugar, sobre la base de la autofinanciación, es decir sobre el ahorro realizado por las personas que abandonan su remanente de derechos al hacer valer su derecho de opción (64 millones de euros de ahorro);
- Por una disminución del nivel de la Arce (ayuda a la reactivación o la creación de empresas). Su importe pasará del 50% al 45% del remanente de los derechos a la ARE abonado en el momento de retomar la actividad (129 millones de euros);
- Por la supresión de la ADR (ayuda diferencial de reclasificación) que permite a determinados beneficiarios mayores de 50 años o a los beneficiarios de las prestaciones por desempleo desde hace más de 12 meses, de compensar la pérdida de ingresos en el momento de su retorno al empleo (30 millones de euros);
- Por un control sistemático del carácter involuntario de la pérdida del empleo. En la actualidad, la recarga de derechos es posible incluso cuando la persona dimite del empleo que su marcha se produce menos de tres meses después del inicio de su contrato de trabajo. En otras palabras, *Pôle Emploi* fue dispensado de verificar los motivos de estas rupturas, pero esta dispensa será suprimida de aquí al 1^{de} julio de 2015 (40 millones de euros de ahorro). Como lo subraya Véronique Descacq (CFDT), se trata de un "regreso a la generalización de la condición de pérdida accidental de empleo», que es una condición esencial de acceso a la prestación.

Diferido de prestación y recuperación de los derechos

También se aportan precisiones sobre la determinación del diferido de prestación aplicable en caso de reanudación del pago de un remanente de derechos no agotados. En este ámbito, el número de días no abonados corresponderá directamente al número de días correspondiente a la indemnización compensatoria de vacaciones pagadas, abonada por el último empleador.

Si este número de días no está especificado en el certificado cumplimentado por el empresario, se volverá a la fórmula actual, a saber, la que se utiliza en caso de apertura de nuevos derechos o de recarga de derechos.

En estos casos, el diferido corresponde al importe de la indemnización compensatoria de vacaciones pagadas abonada por el último empresario, dividido por el salario diario de referencia.

Alerta del Defensor de *Pôle Emploi*. En su informe anual de 2014, que se hizo público la mañana misma de la reunión de negociación sobre los derechos recargables, el Defensor de *Pôle Emploi* subraya que el nuevo dispositivo ha suscitado «emoción» en muchos demandantes de empleo.

Las reclamaciones que le han llegado repiten las mismas preguntas: «¿cómo un desempleado que había encontrado un empleo bien remunerado puede ser indemnizado

sobre la base de antiguos derechos, calculados basándose en un salario de dos a 15 veces inferior al de la última actividad? ¿Cómo puede ser indemnizado con una cantidad inferior o igual a los mínimos sociales?». Cita el caso de un padre con cuatro hijos cuyos derechos iniciales, de aproximadamente 58 euros mensuales, sólo debían agotarse después de casi dos años, mientras que sus nuevos derechos ascienden a 907 euros mensuales durante más de siete meses.

Aunque no incluye a todas las personas afectadas, el derecho de opción establecido el 1 de abril debería aportar una solución a las situaciones más graves, ya que se aplicará a todas las personas cuya prestación es inferior o igual a 600 euros mensuales.

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE ENERO

En enero de 2015, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística - ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa del 25,7% frente al 25,9% del mes anterior y al 27,2% de enero de 2014. La tasa de desempleo juvenil se cifró, en enero, en un 50,1%.

Evolución de la tasa de desempleo mensual (Enero 2013 - Enero 2015)

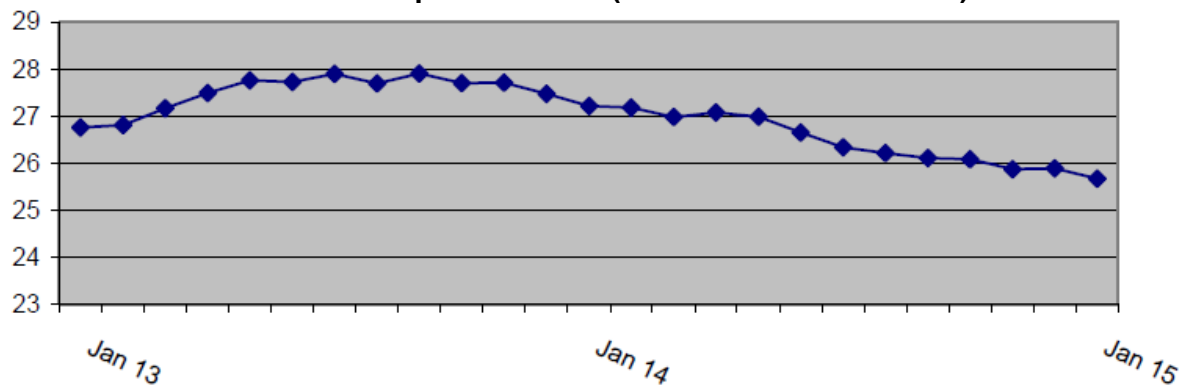


Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (Enero, 2010 - 2015)

	FEBRERO					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Empleados	4.488.598	4.218.359	3.844.286	3.541.858	3.497.813	3.534.594
Desempleados	559.346	749.702	1.054.113	1.294.325	1.308.056	1.220.828
Inactivos	3.357.452	3.356.497	3.385.762	3.368.357	3.353.421	3.350.597
Tasa de paro	11,1	15,1	21,5	26,8	27,2	25,7

Tabla 2. Tasa de desempleo por género: Enero 2010-2015

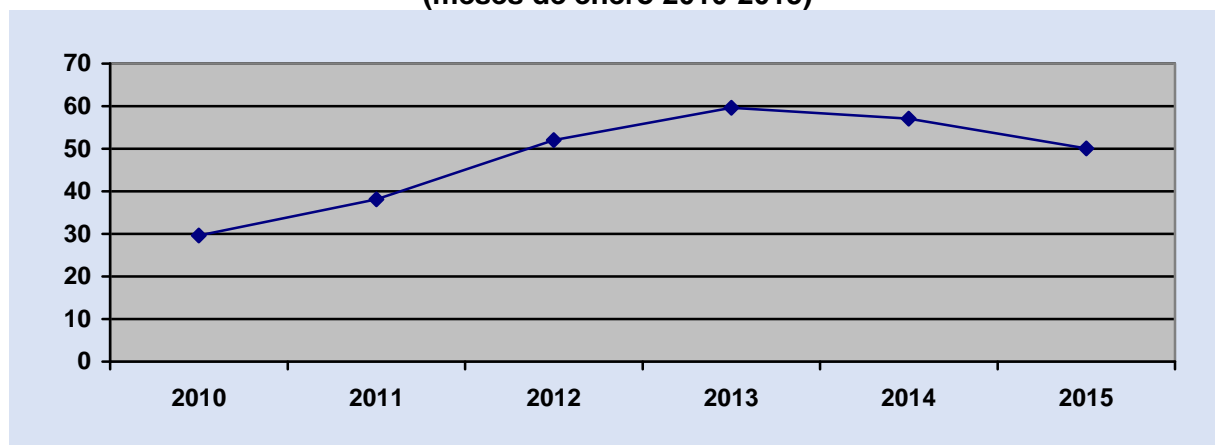
Género	FEBRERO					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hombres	8,3	12,4	18,6	24,0	24,4	22,5
Mujeres	14,9	18,6	25,3	30,3	30,9	29,6
Total	11,1	15,1	21,5	26,8	27,2	25,7

Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: Enero 2010-2015

Tramos de edad	FEBRERO					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15-24 años	29,6	38,1	52,0	59,6	57,1	50,1
25-34 "	14,2	20,7	28,8	34,3	35,7	34,1
35-44 "	9,1	12,3	17,7	23,6	23,3	23,3
45-54 "	7,4	10,3	15,3	20,7	21,0	20,3
55-64 "	5,5	7,4	11,0	16,8	17,9	16,9
65-74 "	1,5	2,2	3,7	8,3	15,3	12,4
Total	11,1	15,1	21,5	26,8	27,2	25,7

Fuente: Elstat

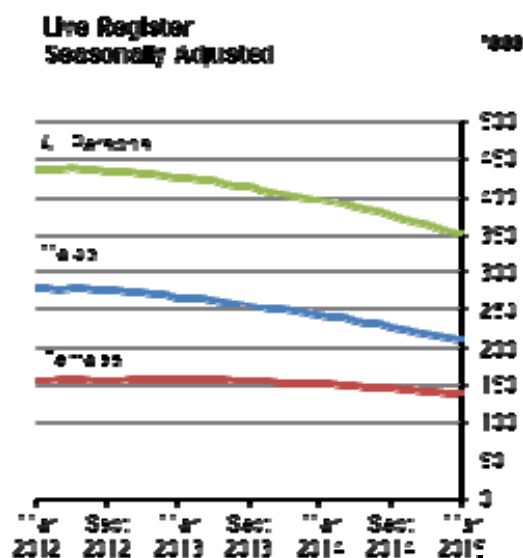
EVOLUCIÓN DEL DESEMPEÑO JUVENIL (meses de enero 2010-2015)



IRLANDA

SITUACIÓN DEL EMPLEO EN MARZO

Según los datos publicados por Central Statistics Office, en el mes de marzo de 2015 el número de personas que figuran en el censo de desempleados (Live Register) se sitúa en 350.600, habiéndose registrado un descenso de 4.700 personas con respecto al mes anterior. La tasa de desempleo, usando los parámetros de Live Register, ha descendido hasta el 10%, un 0,1% menos que el mes anterior.



Fuente: CSO

Informe sobre el proyecto piloto de Garantía Juvenil en Ballymun

En una conferencia ofrecida el pasado 23 de marzo en la ciudad irlandesa de Ballymun, la Ministra de Protección Social Joan Burton, ha presentado el informe "Política y Práctica, Lecciones clave del Proyecto de Garantía Juvenil (GJ) en Ballymun", Policy and Practice, Key Learning from the Ballymun Youth Guarantee Project, para analizar los resultados del programa piloto de Garantía Juvenil llevado a cabo en esa misma localidad.

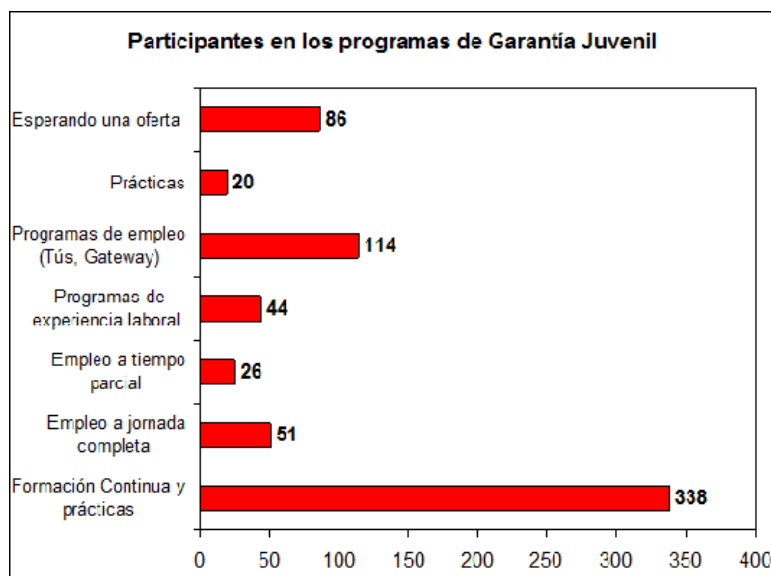
Este informe muestra que el proyecto piloto ha conseguido resultados más que satisfactorios, ofreciendo en un tiempo razonable a la mayoría de los participantes (jóvenes de 18-24 años inscritos en la Oficina de Empleo) una oportunidad de empleo, educación continua, formación-aprendizaje o prácticas, tras quedar desempleados. La opinión sobre el desarrollo del programa ha sido altamente positiva, tanto para los participantes como para los empleadores y proveedores de formación continua y prácticas.

El número de jóvenes inscritos en el censo de perceptores de la prestación por desempleo, Live Register, ha caído en 2014, un 29%, un 10% más que la media nacional (19%). No obstante, no es posible afirmar que la disminución del desempleo juvenil en la localidad de Ballymun se deba exclusivamente al impacto de este programa.

A finales de diciembre de 2014 un total de 679 jóvenes participaban en la GJ, de los cuales 593 estaban inmersos en programas de empleo o de prácticas, habiendo recibido la mayoría (98%) una propuesta en los cuatro meses siguientes a su inscripción en la Oficina de

Empleo. Un alto porcentaje de los participantes (46%) se dirigió a actividades de formación continua y prácticas, seguido de los que acudieron a programas de experiencia laboral como Tús o Gateway (17%).

A continuación se muestra un gráfico con el número de participantes en cada uno de los programas de la GJ:



Fte: Elaboración propia con datos del informe.

La Ministra de Protección Social ha manifestado que en 2014 unos 25.000 jóvenes irlandeses se beneficiaron de este programa, previéndose que la tasa de desempleo juvenil se sitúe por debajo del 20% este año, cayendo desde algo más del 30% registrado en 2012. Sin embargo, ha reconocido que sigue siendo un dato muy elevado, por lo que la experiencia adquirida con el proyecto piloto de Ballymun es de vital importancia para las siguientes fases de implementación de la GJ a nivel nacional. Joan Burton ha insistido en que la implicación y la facilitación de oportunidades por parte de las empresas son fundamentales para progreso de este programa.

Irlanda apuesta por el desarrollo regional

El pasado 2 de marzo, el Secretario de Estado de Empresa y Empleo irlandés, Ged Nash, anunció la puesta en marcha de dos nuevas iniciativas de desarrollo en la localidad de Newry, dirigidas a reforzar las pequeñas y medianas empresas y ayudar a licenciados desempleados a convertirse en emprendedores.

Los programas, que están siendo desarrollados por la Oficina Local de Apoyo a las Empresas (LEO), tienen como objetivo la consolidación del desarrollo regional en Irlanda, en sus zonas limítrofes y en el entorno de la UE. Esta oficina consiguió los fondos para estos proyectos tras resultar ganadora en un concurso en el que se enfrentaba a otras iniciativas del programa Erasmus + de la Comisión Europea.

El primer proyecto, Asociación para la innovación de PYMES e Instituciones de Educación Superior, SHIP (SMEs & HEIs in Innovation Partnerships), procurará la colaboración entre todas estas entidades con el fin de establecer la manera por la que PYMES puedan tener acceso a investigación y prácticas en las universidades para mejorar sus productos y resultados.

El programa pretende posibilitar a las PYMES el acceso y uso de la investigación académica con el fin de impulsar su capacidad de innovación y competencia; mientras las universidades podrán encontrar nuevas posibilidades de generar beneficios económicos de sus investigaciones.

El segundo proyecto, Alianzas para la Educación y el Empleo Regional, REAL (Regional Education & Employment Alliances), pretende asistir a desempleados licenciados en humanidades a convertirse en innovadores, emprendedores y empleados altamente valorados. Este proyecto persigue atajar el desajuste existente entre graduados universitarios y mercado laboral mediante el establecimiento de alianzas de trabajo entre universidades, centros de formación, organizaciones empresariales para el desarrollo y autoridades locales.

Ambos proyectos potenciarán la colaboración de esta LEO con numerosas organizaciones y universidades de la UE.

Según el Secretario de Estado Nash, estas iniciativas son un excelente ejemplo de la apuesta del Gobierno por el desarrollo regional (una de las estrategias principales del programa de empleo Action Plan for Jobs 2015).

Asimismo, comentó la encomiable labor de esta oficina local de apoyo a las empresas, que compitiendo con otras organizaciones del entorno de la UE, ha logrado una financiación de más de 900.000 euros para estos dos proyectos y ha mostrado como la innovación a nivel local puede traducirse en importantes logros, no solo para la región en sí misma, sino en el ámbito europeo, donde se están estableciendo colaboraciones con universidades de España, Polonia, Alemania, Holanda y Rumania.

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE FEBRERO

En febrero de 2015, según los datos provisionales publicados por el ISTAT, el número de desempleados, 3.240.000, aumenta un 0,7% respecto al mes anterior (+23.000 personas).

Después de la disminución de diciembre y enero, en febrero el desempleo vuelve a subir de una décima, volviendo al 12,7% de diciembre. La tasa de desempleo juvenil (15-24) es del 42,6%, es decir 1,3 puntos más que en enero y una décima más que en febrero de 2014. Los desempleados en este tramo de edad son 644.000.

Por su parte, los trabajadores ocupados en febrero eran 22.270.000, con una disminución de 44.000 (-0,2%) respecto al mes anterior, pero un aumento del 0,4% (+93.000) a nivel interanual.

La tasa de empleo es 55,7%, una décima menos que en enero y 2 décimas más que en febrero de 2014.

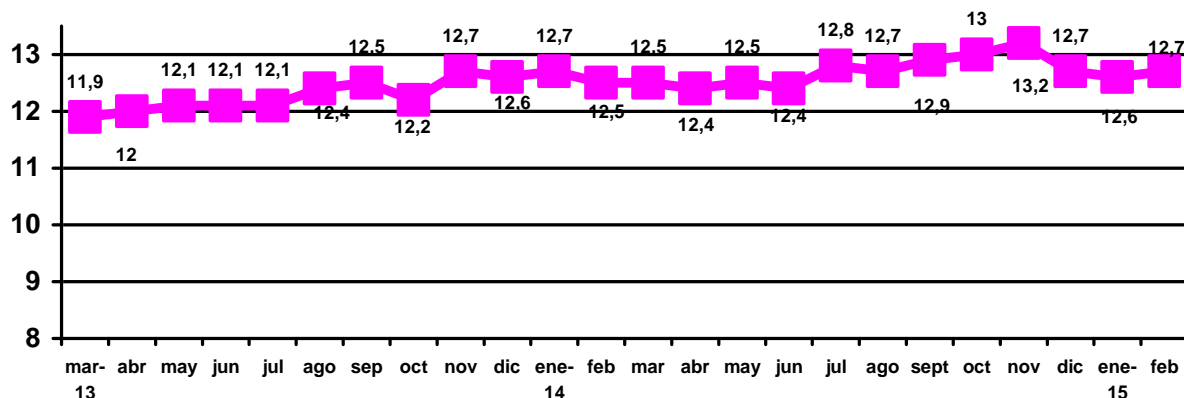
El número de inactivos entre los 15 y 64 años (14.079.000) aumenta un 0,1% respecto a enero y disminuye un 1,4% respecto a hace doce meses. La tasa de inactividad es del 36,0%, estable respecto al mes anterior y con una disminución de 4 décimas respecto a febrero de 2014.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (Febrero 2015)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	12,7	+0,1	- 0,4
Tasa de desempleo juvenil	42,6	+1,3	- 0,8
Tasa de empleo	55,7	- 0,1	0,0
Tasa de inactividad	36,0	0,0	+0,3

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

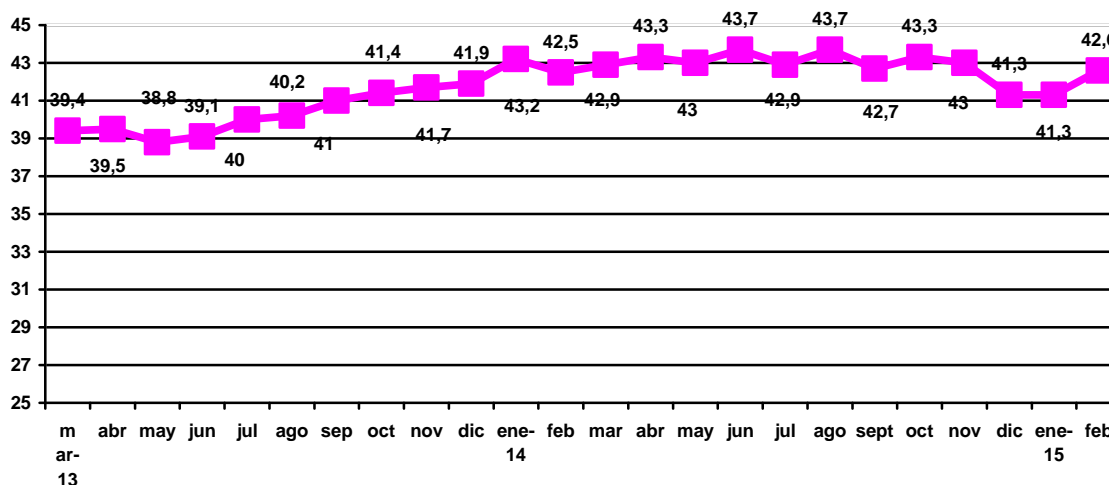


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (febrero 2015)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	644.000	+11.000	+1,7	-27.000	-4,0
Empleados	868.000	-34.000	-3,8	-40.000	-4,4
Inactivos	4.441.000	+20.000	+0,5	+35.000	+0,8

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	42,6	+1,3	+0,1
Tasa de empleo	14,6	-0,6	-0,6
Tasa de inactividad	74,6	+0,4	+1,0

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



Garantía Juvenil. Seguimiento mensual

Según datos oficiales publicados en el portal de Garantía Juvenil italiano, después de 45 semanas desde el comienzo del programa, (datos recogidos a las 13,00 horas del 2 de abril de 2015), se habían inscrito **491.806** jóvenes, lo que supone el 87,8% de los potenciales beneficiarios, según las últimas estimaciones, que calculan en 560.000 el total de los "neet" que podrán alcanzarse en un bienio. En cuanto a los jóvenes convocados para la entrevista inicial y la elaboración del perfil, en el último mes su número ha crecido un 5,1%. Por otra parte, del programa se han excluido 64.457 jóvenes (las bajas pueden ocurrir por falta de requisitos, anulación por parte del propio joven, no presentación a la primera entrevista con el servicio de empleo o rechazo por parte del del joven de la medida propuesta). Sobre un total de **244.425** jóvenes que han realizado la entrevista, a 65.758 se les ha propuesto una medida. Este número está en continuo aumento, con un +75,8% en el último mes (había sido del 18% en el mes anterior), lo que es interpretado como una consolidación constante y progresiva de los estándares del sistema informativo que ha permitido mejorar el flujo de las informaciones se os sistemas informativos regionales al central. El desarrollo del programa de Garantía Juvenil es demandado a las Regiones, a través de planes regionales que las mismas dan a conocer con convocatorias públicas.

Del total de los registrados, el 51% son varones y el 49% mujeres. Por tramos de edad, el 53% de los registrados tiene entre 19 y 24 años y el 39% entre 25 y 29. Los más jóvenes (15-18) representan el 8% de los inscritos. Tampoco varía la composición por título de estudio: el 19% está compuesto por licenciados; el 57% por diplomados; el restante 24% por

un título de estudio inferior. La mayoría de los jóvenes inscritos (64.792, equivalentes al 13% del total) reside en la Región Sicilia, seguidos por los de Campania (64.644 jóvenes, es decir el 13% de los inscritos) y Lazio (37.653, es decir el 7%).

Tabla 1.- Jóvenes inscritos y sometidos a la primera entrevista, por Región, a 2 de abril de 2015

Región de Residencia	Jóvenes inscritos	Jóvenes entrevistados
PIEMONTE	29.060	6.185
VALLE DE AOSTA	1.422	661
LOMBARDÍA	41.310	19.772
TRENTO	2.822	1.717
VÉNETO	24.168	18.713
FRIULI	12.349	6.083
LIGURIA	7.832	2.393
EMILIA ROMAÑA	35.384	19.860
TOSCANA	26.407	16.602
UMBRIA	11.233	6.408
MARCAS	23.118	12.352
LAZIO	36.539	18.460
ABRUZOS	15.987	8.814
MOLISE	4.678	1.255
CAMPANIA	48.209	21.404
APULIA	28.514	15.561
BASILICATA	12.724	6.690
CALABRIA	22.319	8.553
SICILIA	54.028	33.403
CERDEÑA	27.088	19.539
TOTAL	465.191	244.425

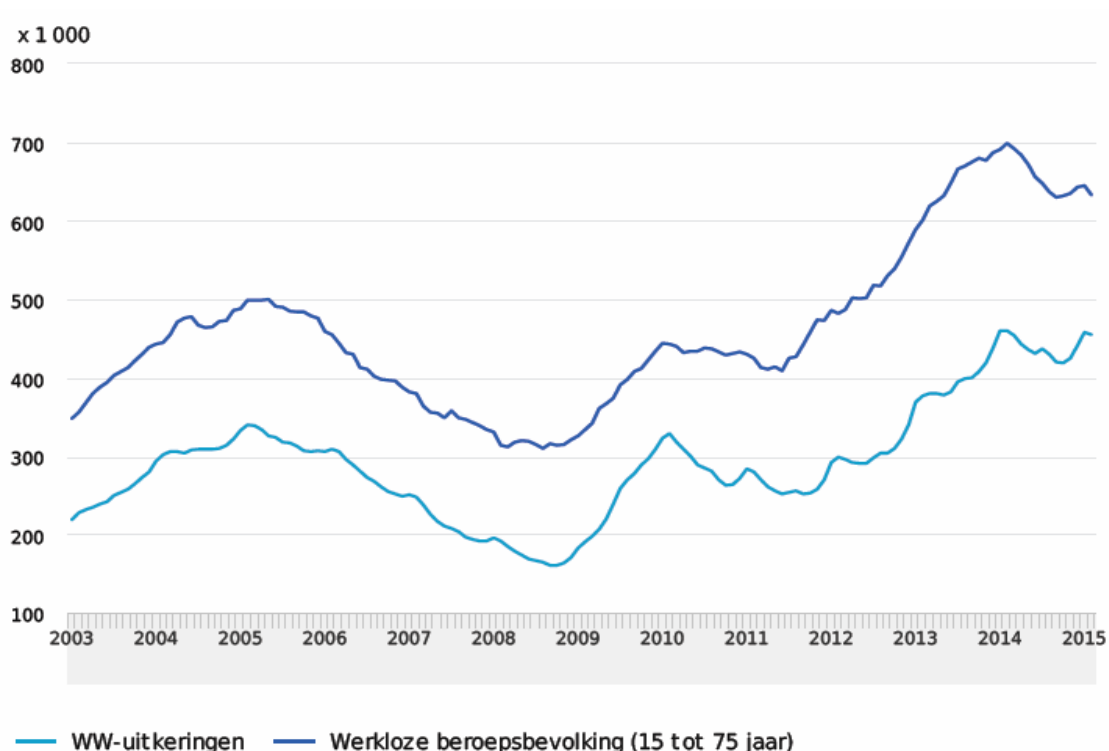
Hasta ahora las ofertas de trabajo “espontáneas” por parte de las empresas, en espera de la participación en las distintas iniciativas regionales y de la puesta en marcha del “bono ocupacional”, han sido **43.467**, por un total de **62.426** puestos disponibles. A finales del mes de marzo las ofertas activas en el portal de “*Garanzia Giovani*” (considerando que quedan publicadas por un máximo de 60 días) eran 6.642, por un total de 9.309 puestos disponibles. Estos datos se refieren al cruce demanda-oferta que se realiza a través del portal, sin considerar el encuentro que puede tener lugar a través de los Servicios de Empleo. El 72,4% de las ocasiones de trabajo se concentran en el Norte del país, el 12,5% en el Centro y el 15,0% en el Sur. Las ocasiones de trabajo en el extranjero representan el 0,1%.

PAISES BAJOS

DESEMPLEO EN EL MES DE FEBRERO²⁵

En el mes de febrero de 2015 hubo menos personas desempleadas que en enero. Esto se debe a que hay un menor número de personas presentes en el mercado de trabajo, mientras que el número de ocupados se mantiene prácticamente sin cambios desde enero. La tasa de desempleo cayó del 7,2% en enero al **7,1%** en febrero. Los Países Bajos tienen ahora **633.000 personas desempleadas**, 12.000 menos que en el mes anterior. Como se ha anunciado en anteriores publicaciones de *Actualidad Exterior/Resumen de Prensa*, desde el mes de enero de 2015, la tasa de paro en los Países Bajos se calcula siguiendo el método de la OIT. Ese es el motivo del drástico descenso de ese parámetro.

Población activa desempleada (efectos estacionales corregidos) y prestaciones por desempleo



Leyenda:

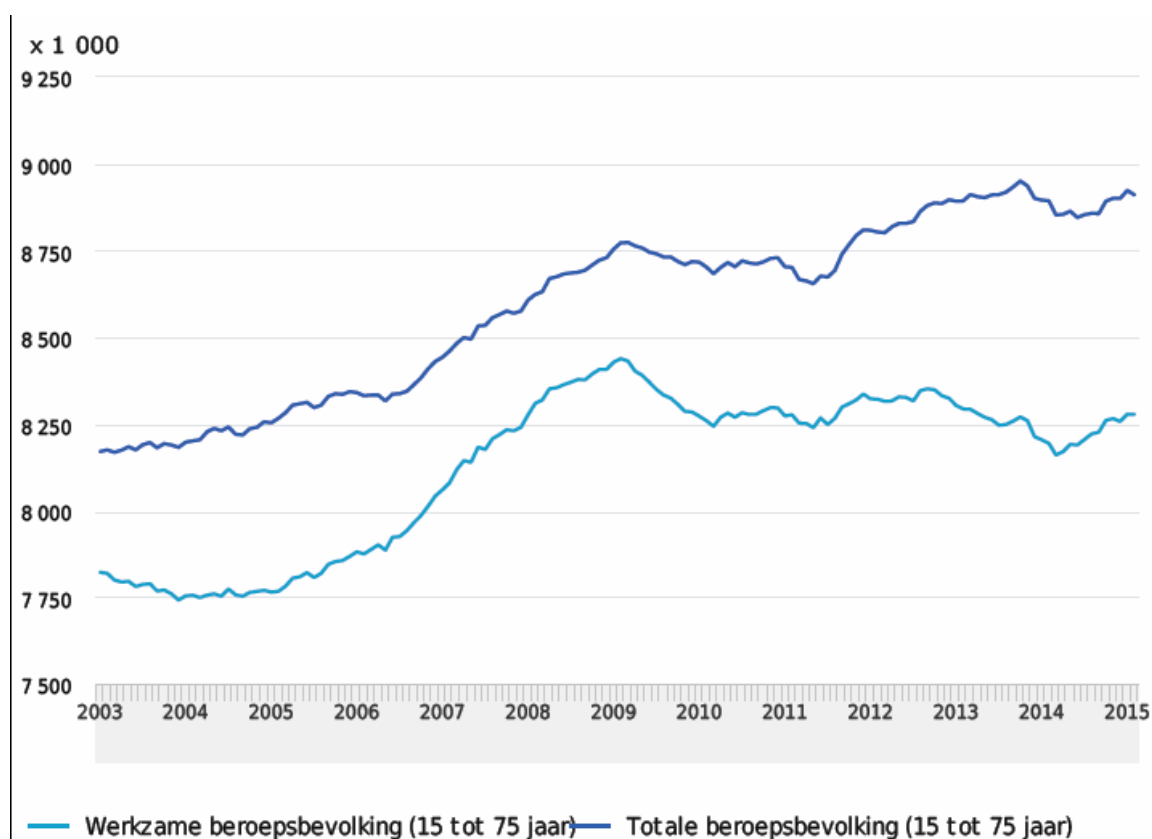
WW uitkeringen = Prestaciones por desempleo

Werkloze beroepsbevolking (15 tot 75 jaar) = Desempleados entre la población activa (15 a 75 años)

Desde el tercer trimestre de 2014, el número de parados se mantiene prácticamente estable, según informa la Oficina Central de Estadística, CBS. El número total de desempleados en febrero se ha mantenido prácticamente sin cambios. Por un lado, hay más jóvenes que han encontrado trabajo, pero por otro, hay un menor número de personas trabajando en el grupo de 25 a 45 años de edad. Debido al envejecimiento entre otras cosas, este grupo de edad es cada vez menor. El número total de empleados en los últimos tres meses ha aumentado en un promedio de 4.000 personas por mes.

²⁵ Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS marzo de 2015

Población activa total y empleada (efectos estacionales corregidos)



Leyenda:

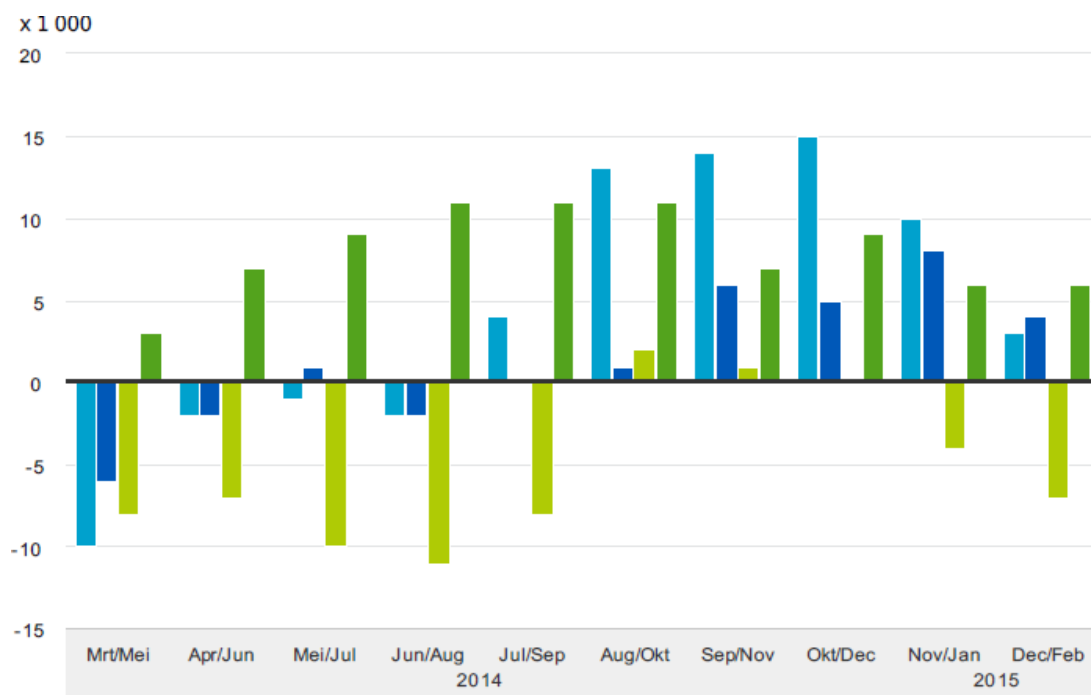
Werkzame beroepsbevolking (15 tot 75 jaar) = Población active empleada (15 a 75 años)

Totale beroepsbevolking (15 tot 75 jaar) = Población activa total (15 a 75 años)

El número total de personas que solicitó un subsidio por desempleo en febrero ascendió a 445.000, un descenso de 2.500 personas respecto de enero, según muestran los datos del Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores, UWV.

En el mes de febrero en que la población activa se ha reducido en 13.000 personas, el descenso de ocupados se ha reducido sólo en 1.000 personas. En ese mes hubo 7.000 jóvenes más trabajando. En el grupo de 45 a 75 años hubo 4.000 personas más trabajando y en el grupo de 25 a 45 años de edad por el contrario hubo 12.000 personas menos.

Población activa por edad (cambios medios mensuales con base de tres meses)



■ Totaal ■ 15-25 jaar ■ 25-45 jaar ■ 45-75 jaar

Leyenda:

Mrt/Mei = Marzo/mayo

Apr/Jun = Abril/junio

Mei/Jul = Mayo/julio

Jun/aug = junio/agosto

Jul/Sep = Julio/septiembre

Aug/Okt = Agosto/octubre

Sep/Nov = Septiembre/noviembre

Okt/Dec = Octubre/diciembre

Nov/Jan = Noviembre/enero

Dec/Feb = Diciembre/febrero

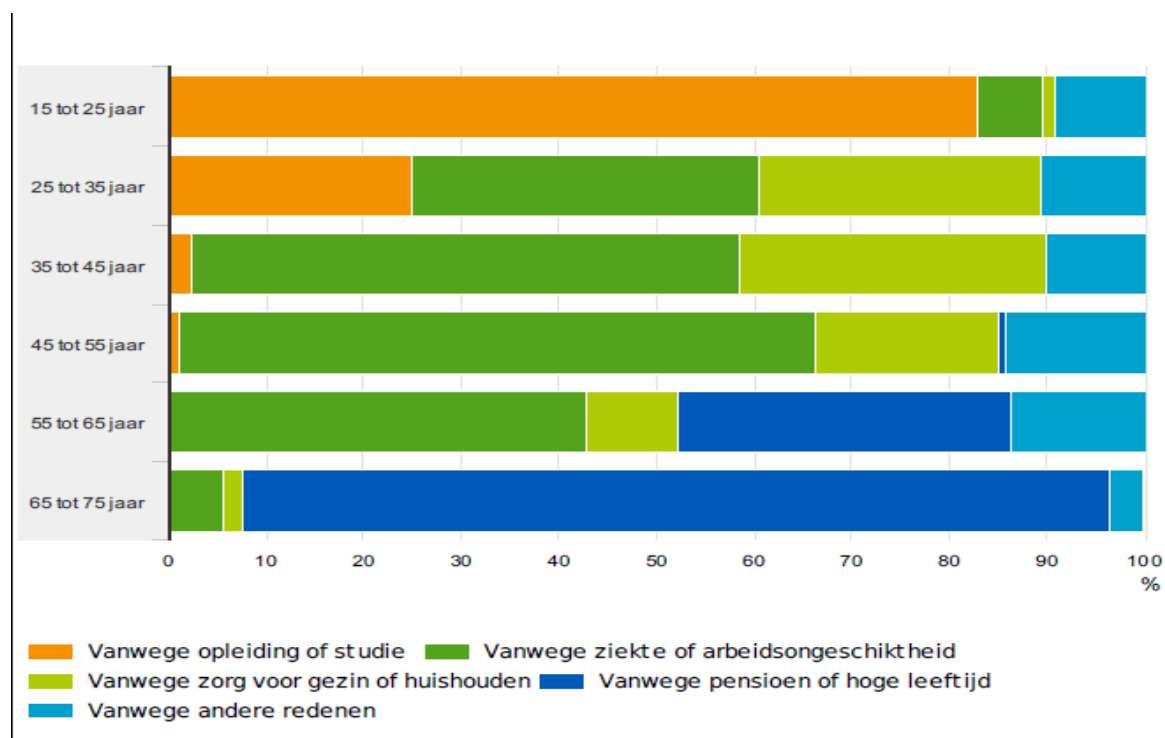
Totaal = Total

Jaar = año

En el último trimestre de 2014 la población activa de los Países Bajos aumentó en un promedio de 15.000 personas por mes. En los últimos tres meses, ha aumentado en un promedio de 3.000 personas por mes y, sin embargo, en febrero ha disminuido en 13.000 personas.

A principios de 2015, la población activa aumentó menos que en el año anterior. Esto se debe a que por diferentes motivos hay una menor cantidad de gente que no participa en el mercado laboral.

Razón por la que no se quiere, o no se puede, trabajar (por edad)



Leyenda:

Vanwege opleiding of studie = Por formación o estudios

Vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid = Por enfermedad o incapacidad laboral

Vanwege zorg voor gezin of huishouden = Debido al cuidado de la familia o del hogar

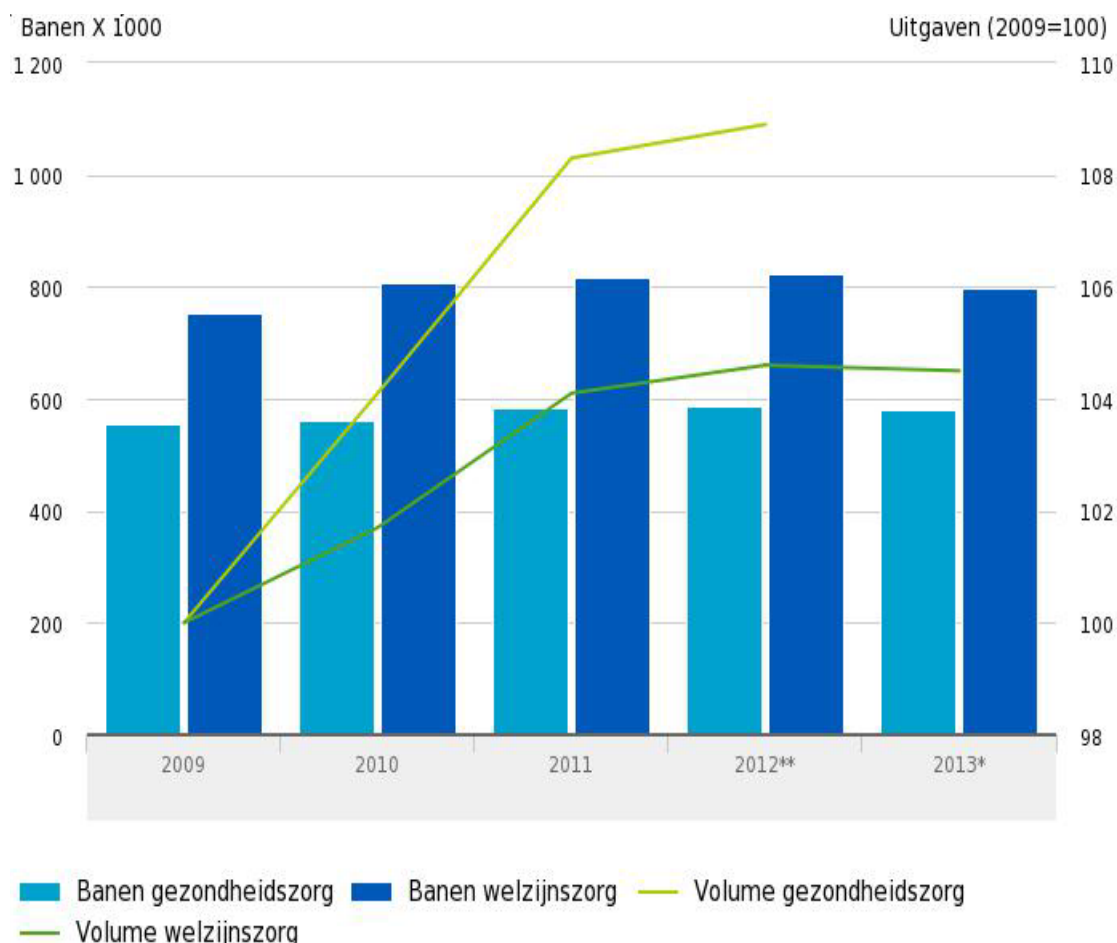
Vanwege pensioen of hoge leeftijd = Por jubilación o avanzada edad

Vanwege Andere redenen = Por otras razones

MENOS ASALARIADOS Y MÁS AUTONOMOS EN EL SECTOR DE CUIDADOS²⁶

El número de puestos de trabajo en el sector de atención sanitaria en 2013 bajó por primera vez en muchos años con respecto al ejercicio anterior. El descenso fue visible en casi todos los ramos de ese sector. También retrocedió en casi todas las profesiones del mismo, sólo la rama de enfermería mostró crecimiento. En contraste con este descenso, ha aumentado el número de puestos de trabajo por cuenta propia en el sector de cuidados.

Evolución de puestos de trabajo y gastos en sanidad



Leyenda:

Banen = Puestos de trabajo

Uitgaven = Gastos

Banen gezondheidszorg = Empleos en atención sanitaria

Banen Welzijnszorg = Empleos en bienestar

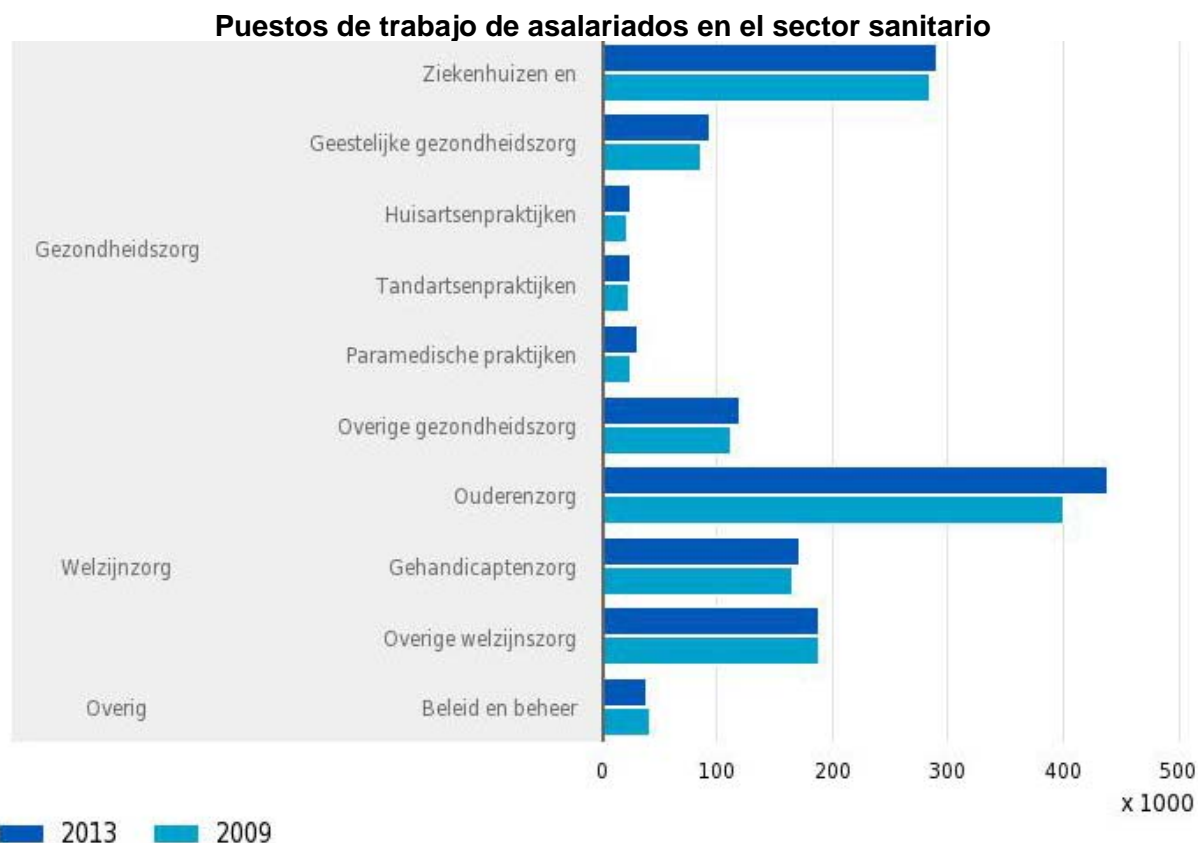
Volume gezondheidszorg = Volumen en atención sanitaria

Volume Welzijnszorg = Volumen en bienestar

El número de empleos en el sector de cuidados ascendió a más 1.420.000 en 2013, 37.000 menos que en 2012. La cantidad de empleos ha disminuido tanto en lo que respecta a la atención sanitaria (hospitales, salud mental, consultas médicas y apoyo a todo ello) como en atención social (ancianos y discapacitados, servicio social, servicio para la juventud,

²⁶ Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS, marzo de 2015

atención a los niños). El mayor descenso se ha registrado en trabajo social en donde hubo 26.000 puestos de trabajo menos, un descenso del 3,2%. La atención sanitaria tuvo 8.000 puestos de trabajo menos, en política y gestión de organizaciones hubo 3.000 puestos de trabajo menos. Las cifras provisionales correspondientes a 2014 dejan ver que en ese año también se registrará un fuerte descenso de empleos en este sector.



Leyenda

Gezonheidszorg = Atención sanitaria

Welzijnzorg = Cuidados para bienestar

Overig = resto

Ziekenhuizen = Hospitales

Geestelijke gezondheidszorg = salud mental

Huisartsenpraktijken = Consultas de médicos de cabecera

Tandartsenpraktijken = Consultas de dentistas

Paramedischepraktijken = Consultas paramédicas

Overige gezondheidszorg = resto de atención sanitaria

Ouderenzorg = Ancianos

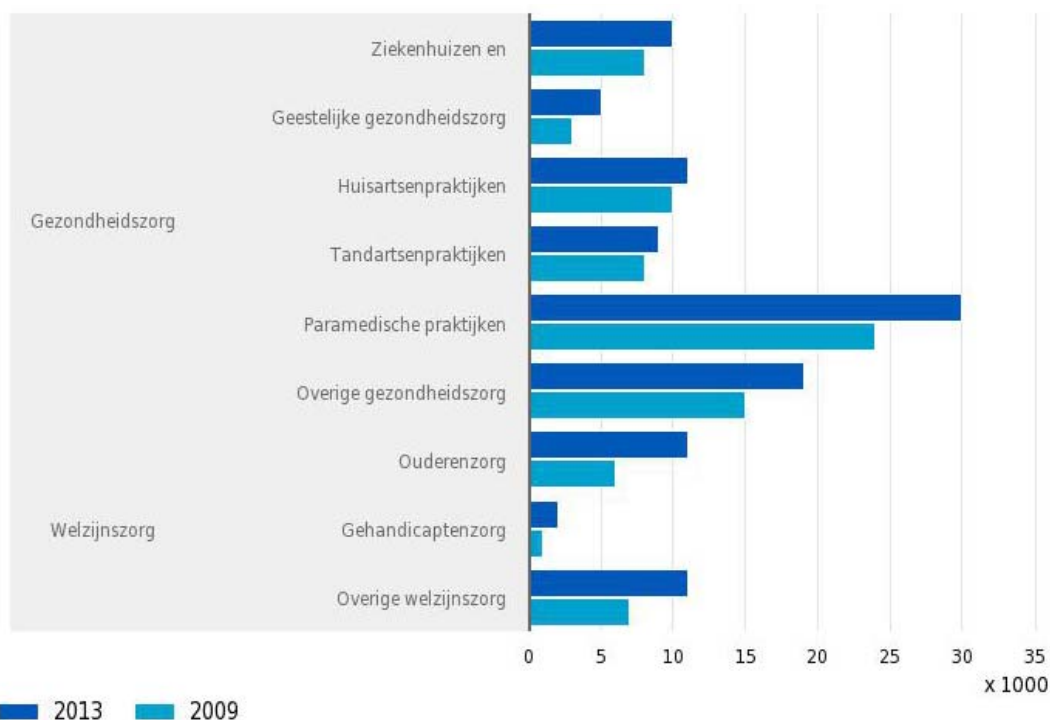
Gehandicaptenzorg = Atención a discapacitados

Overige welzijnzorg = resto de cuidados para bienestar

Beleid en Beheer = Administración y gestión

La evolución de los puestos de trabajo para asalariados refleja la evolución de los gastos en cuidados sanitarios de los últimos años. En la atención sanitaria en 2013 se registró el menor crecimiento en quince años. Esto se debió en parte a que el consumo de medicamentos aumentó menos y además se redujo el precio medio de los medicamentos. En bienestar, en el año 2013, el gasto se mantuvo casi constante tras varios años de crecimiento. A la disminución del gasto ha contribuido de forma importante los recortes presupuestarios en sanidad y la reducción en el porcentaje de gastos en la atención a personas mayores y discapacitados.

Cantidad de autónomos en el sector sanitario



Leyenda

Gezondheidszorg = Atención sanitaria

Welzijnzorg = Cuidados para bienestar

Ziekenhuizen = Hospitales

Geestelijke gezondheidszorg = salud mental

Huisartsenpraktijken = Consultas de médicos de cabecera

Tandartsenpraktijken = Consultas de dentistas

Paramedischepraktijken = Consultas paramédicas

Overige gezondheidszorg = resto de atención sanitaria

Ouderenzorg = Ancianos

Gehanddicaptenzorg = Atención a discapacitados

Overige welzijnzorg = resto de cuidados para bienestar

A finales de 2013 aún había más puestos de trabajo (63.0000 más, casi un 5% más) en el sector de cuidados que a finales de 2009. La rama de cuidados a mayores, con un total de 439.000 empleos, es a distancia la de mayor empleo dentro del sector de cuidados. A pesar de que en 2013, el número de puestos de trabajo disminuyó en 11.000, aún hubo 38.000 puestos de trabajo más que a finales de 2009. En el mismo periodo de tiempo la población aumentó en un 2%; el número de mayores de 65 años en casi un 15%.

El descenso del empleo en el sector de cuidados en los últimos años está sobre todo en la rama de atención infantil. Esto se debe en parte a que cada vez hay menos niños que van a las guarderías. También hubo menos empleos en los servicios de control de bajas laborales (arbodiensten) debido a que cada vez con menor frecuencia las empresas contratan estos servicios.

A finales de 2013 aún había más puestos de trabajo (63.0000 más, casi un 5% más) en el sector de cuidados que a finales de 2009. La rama de cuidados a mayores, con un total de 439.000 empleos es, a distancia, la de mayor empleo dentro del sector de cuidados. A pesar de que en 2013, el número de puestos de trabajo disminuyó en 11.000, aún hubo

38.000 puestos de trabajo más que a finales de 2009. En el mismo periodo de tiempo, la población aumentó en un 2%; el número de mayores de 65 años en casi un 15%.

El descenso del empleo en el sector de cuidados en los últimos años está sobre todo en la rama de atención infantil. Esto se debe en parte a que cada vez hay menos niños que van a las guarderías. También hubo menos empleos en los servicios de control de bajas laborales (arbodiensten) debido a que cada vez con menor frecuencia las empresas contratan estos servicios.

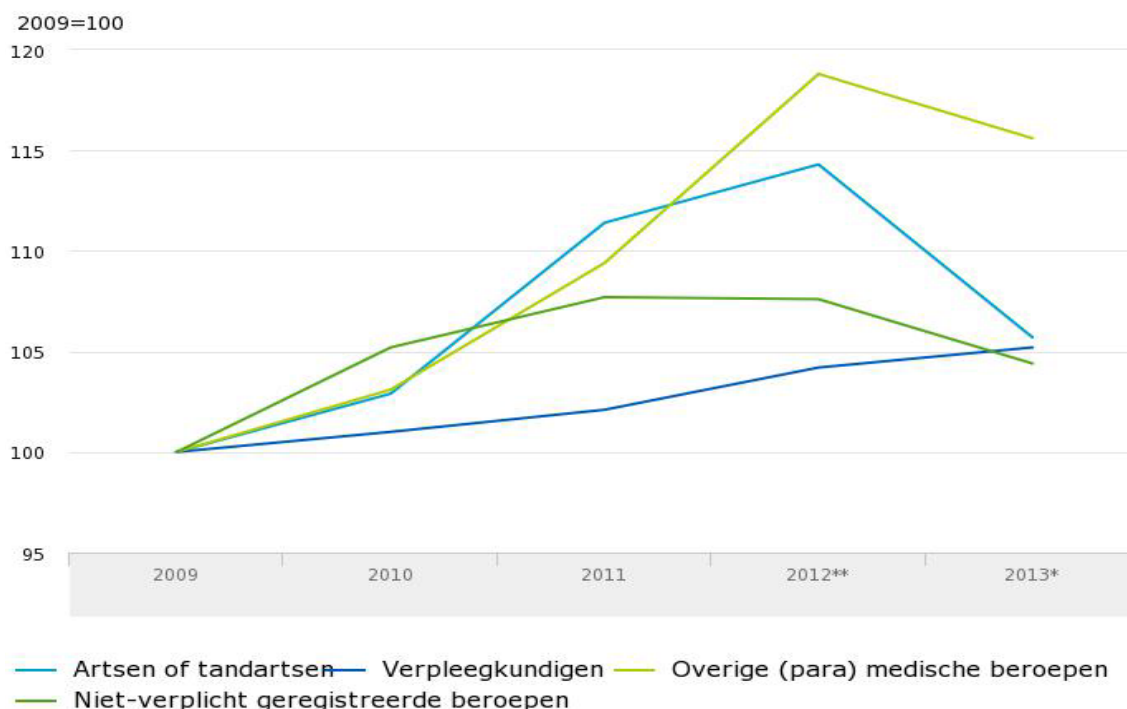
El descenso en el número de empleos de asalariados en el sector sanitario se debe en parte a un creciente número de trabajadores autónomos en este sector. El número de este tipo de trabajadores creció en 24.000 respecto a 2009, casi un 29% más que en ese año.

En la rama de atención a los mayores, en la que tradicionalmente había pocos trabajadores por cuenta propia, se ha registrado un aumento considerable. El número de trabajadores autónomos casi se ha duplicado en cinco años hasta llegar a casi 11.000.

Una cuarta parte del crecimiento de los autónomos en el sector se registra en el sector de prácticas paramédicas como: terapeutas ocupacionales, nutricionistas, higienistas dentales, fisioterapeutas y matronas.

En 2013, en el sector de atención sanitaria sólo se registró incremento de puestos de trabajo entre las enfermeras y auxiliares de enfermería.

Evolución de puestos de trabajo por profesiones



Leyenda:

Artsen of tandartsen = Médicos o dentistas

Verpleegkundigen = Enfermeras

Overige (para) medische beroepen = resto de profesiones (para) médicas

Niet- verplicht geregistreerde beroepen = Profesiones sin obligación de registrarse.

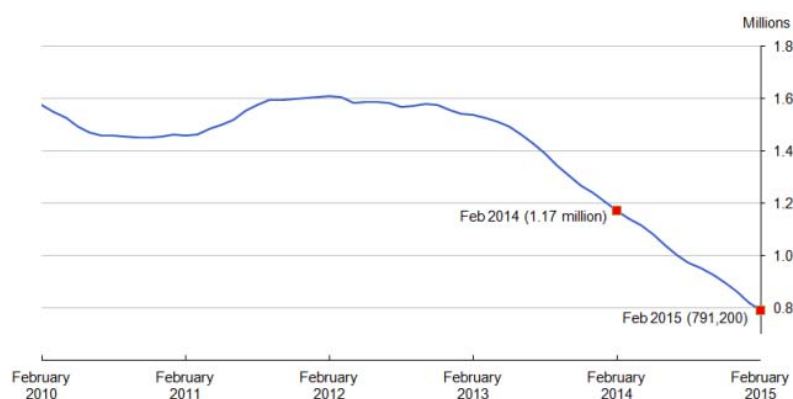
REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS DE EMPLEO/DESEMPLEO

La **tasa de desempleo** para el trimestre noviembre 2014-enero 2015 se situó en el 5,7%, tres décimas menos que en el trimestre anterior, fijándose el total de desempleados en 1,86 millones de personas. Esto supone un descenso de 102.000 personas respecto del período agosto-octubre 2014 y un descenso de 479.000 en términos anuales.²⁷

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 31.000 desde el mes de enero de 2015 y en 380.500 desde el mismo período del año anterior, situándose en febrero de 2015 en 791.200 perceptores.²⁸

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

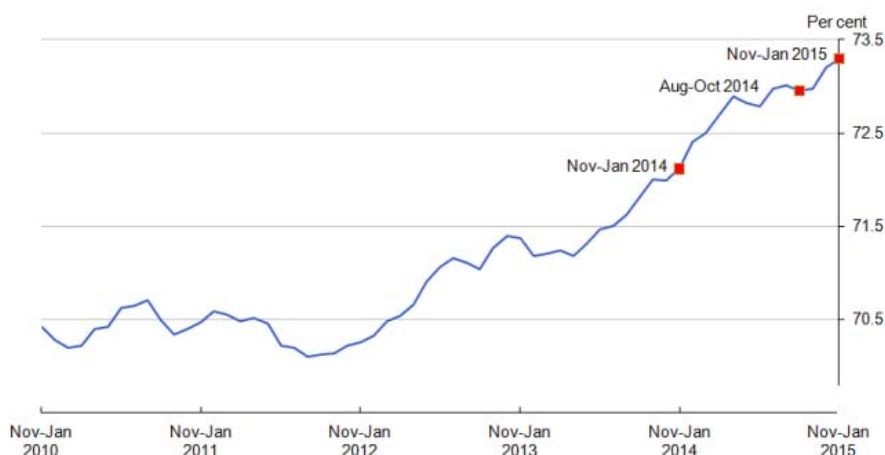
Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se situó en el 73,3% para el trimestre noviembre 2014-enero 2015, la tasa más alta desde que comenzaron los registros en 1971. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 143.000 personas, alcanzando los 30,94 millones de personas en activo.

²⁷ 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.

²⁸ 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 diciembre de 2014 a febrero de 2015, estuvieron **vacantes** 735.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento de 35.000 vacantes respecto del trimestre septiembre-noviembre 2014 y de 140.000 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_396467.pdf

ÉXITO DEL PROGRAMA DE EMPLEO WORK PROGRAMME

Las últimas estadísticas publicadas por el Ministerio de Trabajo y Pensiones muestran que el programa de empleo *Work Programme* ha ayudado a un mayor número de desempleados que cualquier otro programa de empleo anterior. Más de 400.000 desempleados de larga duración han retornado al mundo laboral gracias al mismo.

Este programa ha contribuido a que la tasa de desempleo de larga duración haya descendido a su nivel más bajo en 5 años y a que el número de perceptores de la prestación por desempleo durante un prolongado período de tiempo, haya caído todos los meses durante dos años consecutivos.

El Work Programme, que se ha convertido en el programa de empleo por resultados más satisfactorio en Reino Unido, proporciona ayuda durante dos años a aquellos beneficiarios de prestaciones que llevan desempleados más de un año y, a diferencia de los anteriores programas, está destinado especialmente a mantener a los trabajadores en activo.

Los datos del sector industrial²⁹ señalan que 680.000 personas han encontrado un empleo gracias al Work Programme, mientras que las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Pensiones han señalado que:

- 401.210 desempleados de larga duración han estado contratados al menos durante 6 meses a través de este programa.
- Más de 150.000 han estado empleados durante al menos 18 meses gracias a este programa.

La diferencia entre los datos del sector industrial y los del Ministerio de Trabajo (680.000 frente a 402.000), se debe a que, aunque algunas de estas personas están trabajando gracias al programa, aún no han alcanzado los 6 meses necesarios para tener derecho a los incentivos.

Los últimos datos del mercado de trabajo publicados por la Oficina Nacional de Estadística revelan:

- El número de desempleados de larga duración ha descendido en 202.000 personas el pasado año.
- La cifra de perceptores de la prestación por desempleo durante un prolongado período de tiempo ha caído durante dos años consecutivos.
- La tasa de desempleo de larga duración se ha situado en el nivel más bajo de los últimos cinco años.

A diferencia de los anteriores programas de empleo que se centraban en la obtención de trabajos de corta duración, dejando por tanto, a muchos de sus beneficiarios percibiendo prestaciones al término de su actividad, el Work Programme pretende mantener a los trabajadores en activo por más tiempo.

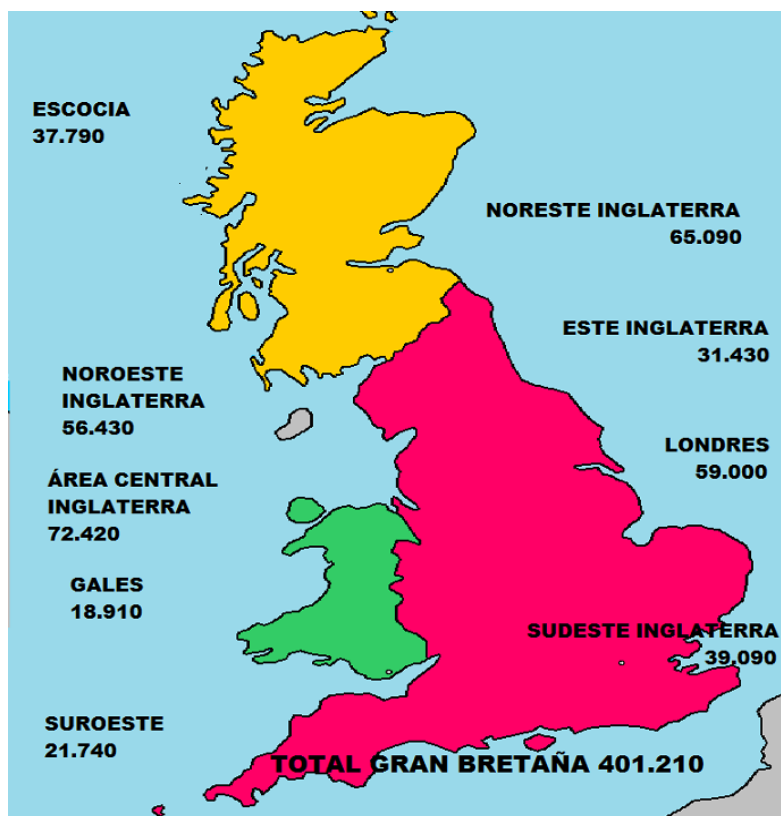
Los proveedores de este programa reciben financiación estatal por resultados dependiendo del tiempo en que los trabajadores permanezcan en sus puestos, exigiendo un mínimo de 6 meses (3 para los que presenten más dificultades para su empleabilidad).

En junio del pasado año, la Oficina Nacional de Auditoría informó que el Work Programme va a suponer un ahorro de más de 40 millones de libras y que el Gobierno va a ahorrar 450 millones de libras en prestaciones sociales.

Junto con el Work Programme, el Ministerio de Trabajo y Pensiones ofrece otros incentivos para que los desempleados abandonen las prestaciones sociales y se incorporen al mundo laboral a través de 700 oficinas de empleo. Se incluyen programas de formación y prácticas, experiencia laboral y de apoyo a los emprendedores.

A continuación se muestra imagen que recoge, por áreas, el número de desempleados de larga duración que han retornado al mundo laboral gracias al Work Programme:

²⁹ <https://www.gov.uk/government/news/duncan-smith-critics-proved-wrong-on-work-programme>
Actualidad Internacional Sociolaboral n° 189



Fte. Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Pensiones.

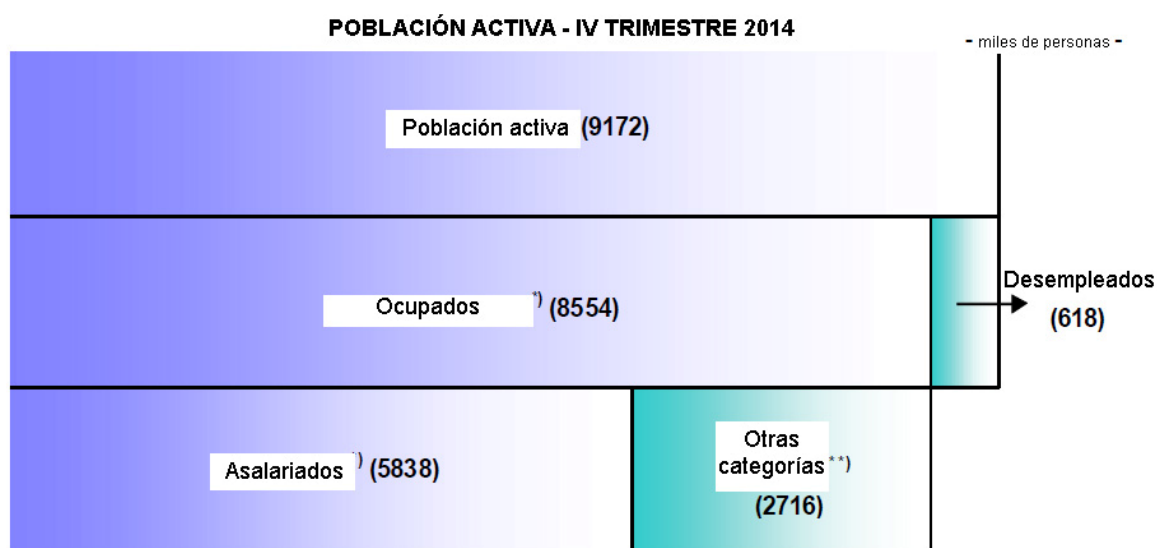
RUMANÍA

POBLACIÓN ACTIVA. LOS DATOS DEL IV TRIMESTRE DE 2014.-

En el cuarto trimestre de 2014, la población activa de Rumanía estaba constituida por 9.172.000 personas, de las cuales 8.554.000 estaban empleadas y 618.000 desempleadas.

La tasa de desempleo fue del 6,7%, frente al 6,5% del tercer trimestre. Por género, la diferencia es de 0,9 puntos, siendo la tasa masculina un 7,1% y la femenina 6,2%. La tasa de desempleo juvenil es del 24,1%.

La tasa de empleo de la población entre los 15 y los 64 años fue del 60,8%. La tasa de empleo de la población incluida entre los 20 y los 64 años fue del 65,4%, es decir 4,6 puntos menos del 70% establecido por la Estrategia Europa 2020.



*) Incluidas fuerzas Armadas y asimilados, así como quienes trabajan en el sector informal y en negro

***) Empleadores, trabajadores autónomos, familiares no remunerados, miembros de sociedades o cooperativas agrícolas

La relación de dependencia económica (número de personas inactivas y desempleadas por cada 1.000 personas empleadas) fue del 1.327 por mil, mayor entre las mujeres (1.742 por mil) y en el medio rural (1.372 por mil).

La tasa de actividad de la población en edad de trabajo (15-64 años) fue del 65,4%.

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

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Ambiente Urbano	Ambiente Rural
<i>Datos Absolutos (por mil)</i>					
Población activa	9.172	5.210	3.962	5.067	4.105
Ocupados	8.554	4.838	3.716	4.681	3.873
Parados	618	372	246	386	232
<i>Porcentajes</i>					
Tasa de Actividad	65,4	74,3	56,4	65,9	64,7
20-64 años	70,1	79,7	60,4	70,2	70,0
15-24 años	29,6	34,5	24,2	23,1	36,3
25-54 años	81,6	90,3	72,4	85,2	76,6
55-64 años	44,7	56,2	34,5	37,5	54,9
Tasa de Ocupación	60,8	68,8	52,7	60,9	60,8
20-64 años	65,4	74,1	56,7	65,0	66,0
15-24 años	22,4	26,8	17,7	15,5	29,6
25-54 años	76,6	84,4	68,4	79,6	72,5
55-64 años	43,4	54,1	34,0	36,0	54,0
Tasa de Paro	6,7	7,1	6,2	7,6	5,7
15-24 años	24,1	22,3	26,9	32,7	18,5
25 años y más	5,4	5,9	4,7	6,2	4,3

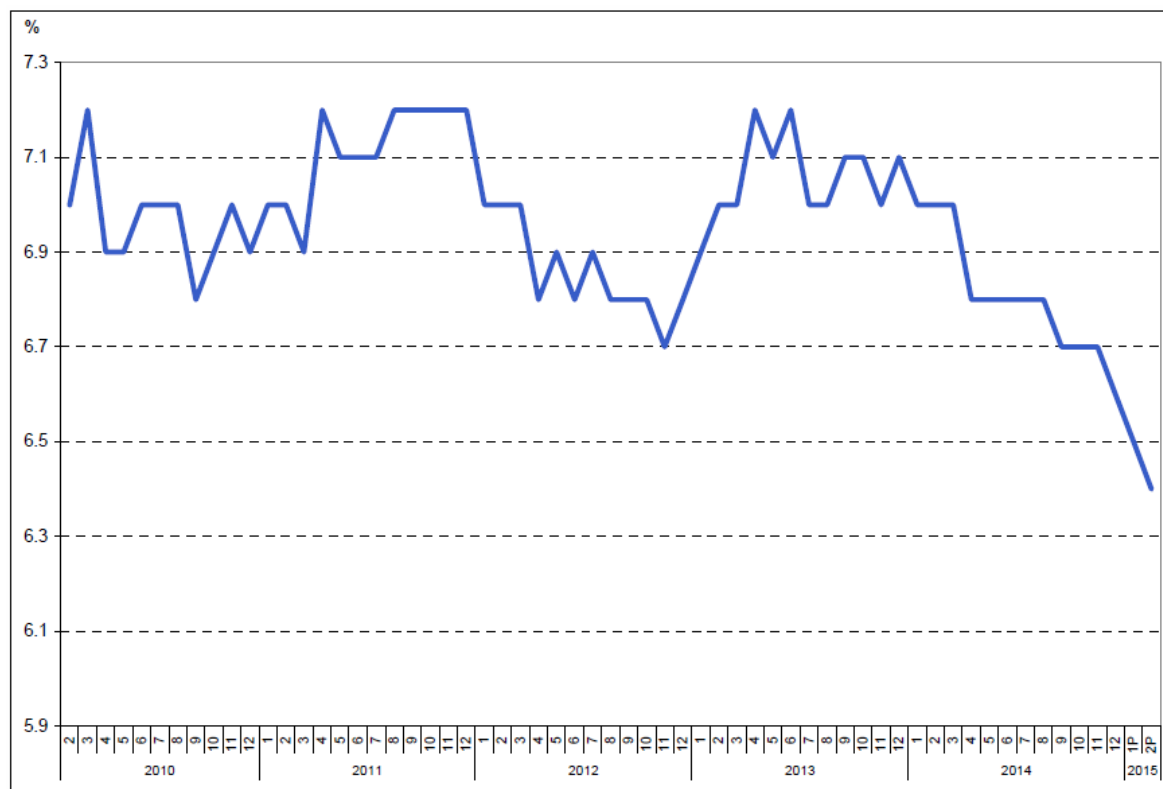
Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Desempleo en febrero

En febrero de 2015, según los datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo desestacionalizada se estimó en un 6,4%, una décima menos que en el mes anterior y 6 décimas menos que en febrero de 2014. En la siguiente tabla se ilustra la evolución de la tasa de desempleo, a partir de febrero de 2010, según los nuevos datos revisados (los datos de enero y febrero de 2015 son provisionales).

El número de desempleados (entre los 15 y los 74 años de edad) estimado para el mes de enero de este año fue de 597.000 personas, en disminución tanto respecto al mes anterior (607.000) como respecto a febrero de 2014 (644.000).

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



Tasa de desempleo por género

	2014												2015	
	Feb	Mar	Abr	Ma y	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	
Total														
15-74 años	7,0	7,0	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,7	6,7	6,7	6,6	6,5	6,4	
25-74 años	5,6	5,6	5,5	5,5	5,4	5,5	5,4	5,4	5,3	5,4	5,2	5,2	5,1	
Hombres														
15-74 años	7,6	7,6	7,4	7,4	7,3	7,3	7,3	7,1	7,1	7,1	6,9	6,8	6,7	
25-74 años	6,2	6,2	6,0	6,0	5,9	6,0	5,9	5,8	5,8	5,8	5,7	5,6	5,5	
Mujeres														
15-74 años	6,1	6,2	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	
25-74 años	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,7	4,8	4,7	4,7	4,7	

Nota: los datos de enero y febrero de 2015 son provisionales

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 5,1% en el mes de febrero de 2015 (5,5% para los hombres y 4,7% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 74,1% del número total de desempleados estimado en el mes de diciembre de 2014.

**RELACIONES LABORALES
Y
CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

DINAMARCA

RYANAIR RETA EL MODELO DANÉS³⁰

El modelo danés

La Línea aérea irlandesa de bajo coste Ryanair ha establecido una sede en el aeropuerto de Copenhague en marzo de 2015 y, al mismo tiempo, ha rechazado la petición de los sindicatos daneses de un convenio colectivo.

Según los sindicatos daneses, Ryanair supone una amenaza al modelo danés, que se basa en la negociación colectiva entre organizaciones de empleadores y sindicatos. Son los convenios colectivos en Dinamarca los que regulan las condiciones contractuales y salariales, por lo que la legislación laboral danesa es muy escasa. En Dinamarca existe un alto nivel de sindicalización, aproximadamente el 80%, y tanto las organizaciones patronales como sindicales tienen mucha fuerza y juegan un importante papel representativo en el mercado laboral.

Otro de los pilares básicos del modelo danés es la negociación tripartita mediante la que los interlocutores sociales colaboran con el Estado en el diseño de toda la política de empleo, inclusive en aquellos aspectos que están regulados por Ley, como la seguridad e higiene en el trabajo, la gestión del empleo y el seguro de desempleo. Los proyectos de Ley en estas áreas siempre están sometidos a consulta de los agentes sociales.

El sector aéreo

Según estiman los sindicatos, de acuerdo con la legislación europea, todo el personal de cabina de las compañías de la UE está obligado a pertenecer a una **sede**, que se define como el lugar de inicio y finalización del servicio prestado. La legislación del país de la sede es la que se aplica a este personal. Al parecer, esta posición ha sido ratificada por una sentencia noruega sobre Ryanair (Noruega aplica la normativa europea) y por otra sentencia danesa referente a la quiebra de Sterling. Como consecuencia de estos precedentes jurídicos, las compañías aéreas con base en Copenhague, estarían todas sujetas a la normativa danesa en todos los sentidos, desde el pago de impuestos hasta la normativa laboral. Es por ello que el Sindicato del Personal de Cabina, FPU ha pactado convenios con todas las compañías aéreas que tiene sede en Copenhague.

En este marco, el 20 de febrero se reunieron en Londres los representantes de Ryanair y los de FPU quienes entregaron un borrador de convenio colectivo para los pilotos y personal de cabina con sede en Dinamarca.

Debido a que Ryanair ha descartado por completo pactar un convenio colectivo antes y después de la reunión del 20 de febrero, el Sindicato de Servicios presentó su primer aviso de **conflicto principal** contra Ryanair a partir de 26 de marzo, fecha oficial del establecimiento de su sede en Copenhague.

Procedimiento de conflicto en Dinamarca

Las normas danesas sobre avisos de conflictos tienen como objetivo el pacto de un convenio preferentemente antes del inicio de aquéllos.

³⁰ **Fuentes:** Textos del Gobierno danés, del Diario digital Børsen y del diario Berlingske, *Actualidad Internacional Sociolaboral* nº 189

Técnicamente, un conflicto principal está integrado por una huelga y un bloqueo no físico. Esto significa que los afiliados al Sindicato de Servicios no pueden firmar contratos con Ryanair y aquellos miembros del sindicato que trabajen en Ryanair tendrán que participar en la huelga. El bloqueo no requiere ningún aviso, siempre y cuando Ryanair haya descartado la negociación. Por el contrario, la huelga requiere períodos de preaviso.

Si este procedimiento no resulta suficiente para conseguir que el empleador ceda a la negociación, el conflicto principal podrá ser respaldado por un **conflicto de solidaridad** en el que participan todos los miembros de los sindicatos pertenecientes a la Central Sindical danesa. Esto implica que los miembros de los sindicatos agrupados en dicha Central Sindical se negarán a realizar servicios relacionados con el empleador afectado por el conflicto. El alcance de un conflicto de solidaridad se coordina entre los sindicatos participantes.

El preaviso de conflicto de solidaridad se presenta ante las organizaciones de empresarios que tengan empresas afiliadas prestando servicios al empleador afectado. En el caso de Ryanair se trata de la gestión de equipaje, facturación y suministro de combustible. Se presentan 2 preavisos de conflicto de solidaridad con 7 días de margen y posteriormente se puede iniciar el conflicto de solidaridad. Finalmente, un conflicto de solidaridad implica que los empleados de Ryanair que pudieran estar afiliados a los sindicatos agrupados en la gran Central Sindical están obligados a participar en el conflicto de solidaridad.

Aclaraciones sobre los aspectos principales del sistema danés:

- **Tribunal de Trabajo y Autoridad de Arbitraje**

El Tribunal de Trabajo y Autoridad de Arbitraje determina, entre otras cosas, si los conflictos son legales. El caso de Ryanair será decidido por 3 jueces del Supremo que forman parte del Tribunal de Trabajo. La sentencia que dictarán es definitiva y no se podrá apelar. La gestión del Tribunal es a puerta cerrada hasta la exposición del caso principal, la argumentación de los abogados y las declaraciones de los testigos citados a declarar que son a puertas abiertas.

- **El conflicto**

El sindicato puede legalmente iniciar un conflicto frente a un empleador que no desee pactar un convenio colectivo. En este caso, irán a la huelga los afiliados al sindicato contratados en la empresa afectada y otros afiliados no podrán firmar un contrato con la citada empresa, mientras el conflicto este desarrollándose. Los empleadores pueden hacer uso de su modalidad de conflicto: el cierre patronal y el boicot que implica que el empleador rechazará la contratación de trabajadores afiliados a los sindicatos en conflicto.

- **El conflicto principal**

El conflicto principal es aquel entre el sindicato y la empresa que se disputan el pacto de un convenio colectivo de aplicación a un determinado grupo de trabajadores. Se requiere la autorización de un conflicto principal para poder poner en marcha los conflictos de solidaridad por parte de otros sindicatos.

- **Conflictos de solidaridad**

Los conflictos de solidaridad son aquéllos en los que participan afiliados de otros sindicatos que se niegan a hacer trabajos colaterales a la empresa que se haya negado a pactar un convenio colectivo. Por ejemplo, no se podrán dar servicios de abastecimiento ni otros servicios a la empresa en cuestión. Los conflictos de solidaridad requieren un preaviso frente a las organizaciones de empresarios involucradas.

- **Preavisos de conflictos**

Tanto los conflictos principales como los de solidaridad requieren un preaviso cuyo plazo depende de si la empresa está afiliada a una organización central de empresarios o si tiene pactado un convenio colectivo. Si la empresa esta afiliada a la Patronal Danesa, el preaviso será de 14 días previos, según se desprende del Acuerdo Marco entre la Patronal Danesa y la Central Sindical danesa.

- **La Patronal Danesa y la Central Sindical**

La Patronal Danesa es la Confederación de 13 federaciones de empresarios daneses del sector privado.

La Central Sindical agrupa a 17 sindicatos con más de un millón de trabajadores, fundamentalmente del sector privado.

Tanto la Patronal Danesa como la Central Sindical representan a sus empresas o sindicatos respectivamente ante el Tribunal de Trabajo y también coordinan las condiciones jurídicas en temas de conflictos. En este caso, hay seis sindicatos que han presentado un preaviso de conflicto de solidaridad frente a Ryanair; se trata del Sindicato de Trabajadores No Cualificados, el Sindicato del Metal, el Sindicato de Servicios, el Sindicato de Fontaneros, el Sindicato de Electricistas y el Sindicato de Empleados de Comercio y Despachos

Evolución de la situación de Ryanair en Copenhague

- 7 de enero de 2015. El Sindicato de Servicios/FP propone un convenio colectivo con Ryanair para aquellos trabajadores integrados en la base danesa. Ryanair descarta la propuesta.
- 3 de febrero de 2015. El Sindicato de Servicios/FP presenta un aviso de conflicto a Ryanair. Se comunica que los afiliados al Sindicato de Servicios/FP no podrán firmar contratos con Ryanair, mientras dure el conflicto (Conflicto principal). Ryanair descarta la legalidad del conflicto.
- 3 de febrero de 2015. Solicitud al Tribunal de Trabajo a efectos de que se reconozca el aviso de conflicto. La Central Sindical en nombre del Sindicato de Servicios/FP solicita al Tribunal de Trabajo que se apruebe la legalidad del aviso de conflicto principal.
- 20 de febrero. Reunión de Ryanair con FPU en Londres para intercambiar posiciones de cara a la posible firma de un convenio colectivo.
- 6 de marzo de 2015. Se presenta a Ryanair el primer aviso de conflicto de solidaridad que apoya el conflicto principal.
- 16 de marzo de 2015. Es presentado a Ryanair el segundo aviso de conflicto de solidaridad, que apoya el conflicto principal.
- 18 de marzo de 2015. Llegada del primer vuelo de Ryanair desde su base de Dublín a Copenhague. La salida del vuelo a Dublín es bloqueada durante tres horas por una movilización de 50 trabajadores daneses no contratados en Ryanair. Los trabajadores que participaron en el conflicto contaban con el apoyo de sus respectivos sindicatos que forman parte de la gran Central Sindical danesa.
- 19 de marzo de 2015. Ryanair y la Central Sindical danesa presentan sus argumentos ante el Tribunal de Trabajo y la Central Sindical insta a sus sindicatos afiliados a que no participen en huelgas ni movilizaciones hasta que el Tribunal de Trabajo se haya manifestado. Como consecuencia de esto, los sindicatos que apoyaron la movilización contra Ryanair el 18 de marzo sugieren a sus afiliados que no sigan sus acciones hasta que se haya decidido si el conflicto es legal.
- 26 de marzo de 2015. Se establece la base oficial de Ryanair en Copenhague y se celebra el primer encuentro de ambas partes en el Tribunal de Trabajo danés que gestiona el caso.

- 12 de mayo de 2015. Próxima reunión en el Tribunal de Trabajo que continuará gestionando el caso y fijará este día la fecha de la audiencia. Mientras tanto, el Tribunal ha pedido información sobre la aplicación de la normativa de la UE en estos casos. De dicha información, pueden derivarse consecuencias acerca de la competencia del Tribunal para conocer del conflicto.
- Fecha por determinar. El Tribunal de trabajo determinará la legalidad del conflicto principal. A partir de aquí, si se declara la legalidad del conflicto, los sindicatos podrán movilizarse por el tiempo que consideren necesario. Mientras, se prevé que Ryanair apele la decisión ante el Tribunal de la UE.

El primer vuelo de Ryanair que salió de su base de Dublín a Copenhague el 18 de marzo fue bloqueado en el aeropuerto de esta última ciudad durante tres horas por una movilización de 50 trabajadores daneses que no están contratados en Ryanair. Finalmente, el vuelo salió con más de 3 horas de retraso causándole un coste a Ryanair de 135.000 coronas danesas (aprox.18.000€). La Central Sindical no respaldó esta movilización, ya que la consideraba ilegal (el Tribunal aún no se había manifestado sobre el conflicto) y, por ello, instó a los sindicatos que siguieran la vía legal y esperaran al dictamen del Tribunal de Trabajo sobre la legalidad del conflicto principal.

El Sindicato del Personal de Aviación (pilotos y personal de cabina) FPU, que forma parte del gran Sindicato de Servicios, tiene convenios colectivos con todas las líneas aéreas con sede en Copenhague. Por ello, FPU ha solicitado un convenio colectivo a Ryanair, cuyo objeto sería garantizar buenas y dignas condiciones de trabajo en el sector aéreo y evitar las prácticas antisociales que socavan las condiciones de trabajo y los convenios colectivos.

La situación, por lo tanto, cobra relevancia desde el momento en que la decisión del Tribunal puede decidir que se trata de un tema que es de su exclusiva competencia o si debe resolverse a nivel europeo, por ser varios los países afectados. Ello supondría un toque de atención importante para el funcionamiento de las relaciones entre empresas y trabajadores en Dinamarca, pues vienen siendo relaciones a nivel nacional a las que deben atenerse quienes quieran entrar en el mercado laboral danés. Ryanair ha manifestado su intención de ir hasta el final en sus apelaciones ante los organismos europeos y parece convencida de que la prestación de sus servicios, a un precio que debería ser más competitivo que el de sus competidores, acabará granjeándole el apoyo de los usuarios.

Desde el punto de vista sindical, por fuentes consultadas, no ven que la decisión de este caso pueda poner en cuestión todo el modelo, pero están preparados para ejercer todo su poder de influencia para que los partidos políticos intervengan en caso de que pudiera extenderse a otros sectores.

En estos momentos, varios sindicatos y partidos políticos daneses han puesto en marcha una campaña de sensibilización, que se desarrollará en las próximas semanas, en la que Ryanair es criticada por socavar el modelo laboral danés y por ofrecer condiciones pésimas a sus contratados. La información se basa en datos obtenidos de los contratos de Ryanair. El objetivo de la citada campaña es sensibilizar a los daneses sobre las controvertidas condiciones laborales que ofrece Ryanair. La campaña ya tiene muchos seguidores en las redes sociales y, a su vez, muchos políticos se han manifestado a favor de la misma y han compartido los mensajes. Se prevé que el conflicto de Ryanair forme parte de los temas que abordará el movimiento sindical con ocasión del día del trabajador, el 1º de mayo.

Según alguna información aparecida en prensa, la puesta en marcha de la campaña se debe a que el movimiento sindical ha tenido que reconocer que en 2012 no dio la batalla a Ryanair cuando la compañía estableció una sede en el aeropuerto danés de Billund y, así, la población danesa no conoce las controvertidas condiciones laborales que ofrece la compañía a los pilotos y al personal de cabina. Según la información que se ha podido

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 189

obtener informalmente, la central sindical no planteó el conflicto colectivo entonces porque la sindicación en Billund era demasiado baja como para garantizar que las medidas de presión tuvieran la fuerza necesaria para forzar una negociación.

En el Congreso del Partido Socialista Popular dentro de una semana, se ha convocado a una ponente ex azafata de Ryanair que informará sobre su anterior situación laboral como contratada en Ryanair.

Los partidos que respaldan la campaña de sensibilización son el Socialista Popular y la Alianza roji-verde.

ITALIA

POLÉMICAS SOBRE LAS VACACIONES DE LOS PROFESORES

La opinión del Ministro de Trabajo, Giuliano Poletti, de que los tres meses de vacaciones para los profesores y estudiantes son "demasiados" ha abierto el debate en el país enfrentando a los distintos sectores implicados.

Toda la prensa italiana ha recogido las diferentes posiciones tras la controvertida afirmación de Poletti, quien aseguró: «Un mes de vacaciones está bien. Pero no tiene porque existir una obligación de que sean tres. Uno podría pasarse haciendo prácticas en empresas. Creo que se podría abrir una discusión».

Los estudiantes en Italia terminan el curso escolar en junio y vuelven a las aulas a mediados de septiembre, por un total de 13 semanas de vacaciones.

Sobre la duración de las vacaciones, la ministra de Educación, Stefania Giannini, explicó que en el proyecto de ley de reforma de la escuela que se está estudiando en estos días se ha previsto la posibilidad de que se puedan hacer prácticas durante los meses de verano. Desde hace tiempo, asociaciones de padres piden apoyo para la gestión de las vacaciones de sus hijos, en muy pocos Ayuntamientos se organizan cursos o actividades de carácter público para los meses de verano y ayudar a quienes trabajan y no saben qué hacer con los hijos durante todo el verano.

Los directores de los colegios e institutos públicos han reiterado la petición que hacen desde hace varios años de «programas para el uso de los edificios escolares durante el verano».

El presidente de la asociación que engloba a los dirigentes escolares, Mario Rusconi, recordó que «durante las vacaciones los centros no se utilizan para nada y se podrían usar para cursos de recuperación o de formación».

Las asociaciones de estudiantes han calificado las prácticas de trabajo no remuneradas durante el verano una propuesta "alucinante" y "delirante". Una opinión que comparten los sindicatos como el mayoritario CGIL que han acusado al ministro de saltarse todos los contratos de prácticas establecidos y querer proponer mano de obra gratis.

«Parece que quieren invitar a los estudiantes a trabajar el verano prefiriendo la explotación a la formación», afirmó el coordinador nacional de la Unión de los Estudiantes, Danilo Lampis.

Por otra parte, hay quien defiende la larga pausa como el profesor de pedagogía de la Universidad de Roma Tre, Benedetto Vertechi, quien asegura que «tres meses no son demasiados, ya que los estudiantes deben descansar para aprender mejor», aunque Vertechi asegura que están demasiado concentrados y propone hacer pausas durante la duración del año escolar.

PAÍSES BAJOS

LEY WAS DE LUCHA CONTRA LAS CONSTRUCCIONES FICTICIAS DE EMPRESAS FRAUDULENTAS³¹

Todos los partidos representados en el Congreso han estado de acuerdo en la votación a favor de la Ley para abordar las Construcciones Ficticias (Wet Aanpak Schijnconstructies, WAS) presentada por el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Asscher. Esta ley asegura la lucha contra la explotación de los trabajadores, el pago insuficiente y la competencia desleal entre empresas.

A partir del 1 de julio de 2015, se prohíbe toda estructura por la cual los empresarios paguen a los trabajadores un salario inferior al salario mínimo legal y se hace responsable también de este abuso al cliente.

El Ministro Asscher está muy satisfecho por todo el apoyo recibido en la lucha contra la explotación de los trabajadores y la competencia desleal. Ha manifestado “casi todo el mundo está de acuerdo en que esta ley es necesaria. Cuando los trabajadores llegan de otros países no tienen porque soportar estructuras engañosas. Se merecen un trato justo y decente”.

Actualmente, los empresarios pueden deducir del salario de sus trabajadores todo tipo de gastos como gastos por vivienda o de seguro médico. Los empresarios sin escrúpulos también deducen otros costes tales como multas por hablar en voz alta o multas por desgaste de las carreteras. Esto conduce con mucha frecuencia a un desplazamiento de los trabajadores holandeses por los extranjeros porque éstos últimos salen más baratos. Por otra parte, los empleadores evaden las cotizaciones a la seguridad social a través de estas construcciones no deseables, pero que hasta ahora no siempre eran ilegales. Con ello, se crea una competencia desleal con los empresarios que actúan de acuerdo a la legalidad.

Con la nueva ley, el responsable no será sólo el empresario, también el cliente será responsable del pago de salario de acuerdo con el convenio colectivo. Es la denominada cadena de responsabilidad sobre el salario. Los trabajadores mal pagados tendrán más oportunidades para percibir sus salarios atrasados. Los clientes que saben o que deberían saber que a un empleado no se le paga el salario debido, podrán ser considerados responsables. En casos de grave pago salarial insuficiente, tras seis meses un empleado puede pedir la responsabilidad del director de la empresa.

En la nueva ley WAS, además de la responsabilidad en cadena, hay otras medidas importantes como:

- A los empleados se les paga el salario completo. Los empresarios no pueden deducir gastos del salario mínimo.
- La Inspección de Trabajo publicará los nombres de las empresas controladas en las que haya trabajadores percibiendo salarios inferiores a los legales.
- Las nóminas deben ser transparentes y el salario mínimo no podrá pagarse en efectivo.
- Los empleadores, sindicatos y la Inspección de Trabajo intercambiarán información cuando haya sospecha de que un empleado no cumple con los convenios colectivos.

³¹ Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, SZW, marzo de 2015

LOS JÓVENES HOLANDESES ESTÁN ENOJADOS POR EL “INJUSTO” BAJO SALARIO MÍNIMO³²

Los jóvenes cuando tienen 18 años pueden votar, conducir, beber alcohol, casarse y pagar las cuotas a la seguridad social, pero si trabajan reciben menos de la mitad del salario de un adulto. En ninguna parte hay una brecha salarial tan grande como en los Países Bajos, “es hora de que un trabajo decente sea remunerado con un salario decente”, esto es lo que defiende un grupo de jóvenes que desde hoy está llevando a cabo acciones como “Young & United”.

Importes de salario mínimo legal en los Países Bajos desde 1 de enero de 2015:

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

Un joven que tenga 18 años y trabaje a tiempo completo, recibe a menudo 683,30 euros al mes, un 45,5% del salario mínimo de un adulto. Esto conduce a que sólo un 15% de los jóvenes se puedan financiar por su propia cuenta, según defiende Ron Meyer de la Central sindical mayoritaria FNV. “Los estudiantes no trabajan para las fiestas del fin de semana, sino para pagar sus estudios. Hay casi 300.000 jóvenes que han dejado de estudiar y que a edad temprana han entrado en el mercado laboral”.

Juventud y salario mínimo en Europa			
País	Salario bruto en euros	Edad en que la población accede al salario mínimo completo	Salario de los jóvenes de 18 años. Porcentaje del salario mínimo total
Luxemburgo	1.922,96	18 años	100%
Bélgica	1.501,82	18 años	100%
Países Bajos	1.501,80	23 años	45,5%
Alemania	1.473,00	-	100%
Irlanda	1.461,85	18 años	100%
Francia	1.457,52	18 años	100%
Reino Unido	1.378,87	21 años	80%
* Estados Unidos	1.035,06	18 años	100%
Eslovenia	790,73	-	100%
España	756,70	-	100%
Malta	720,46	18 años	100%
Grecia	683,76	25 años	87,2%
Portugal	589,17	18 años	100%

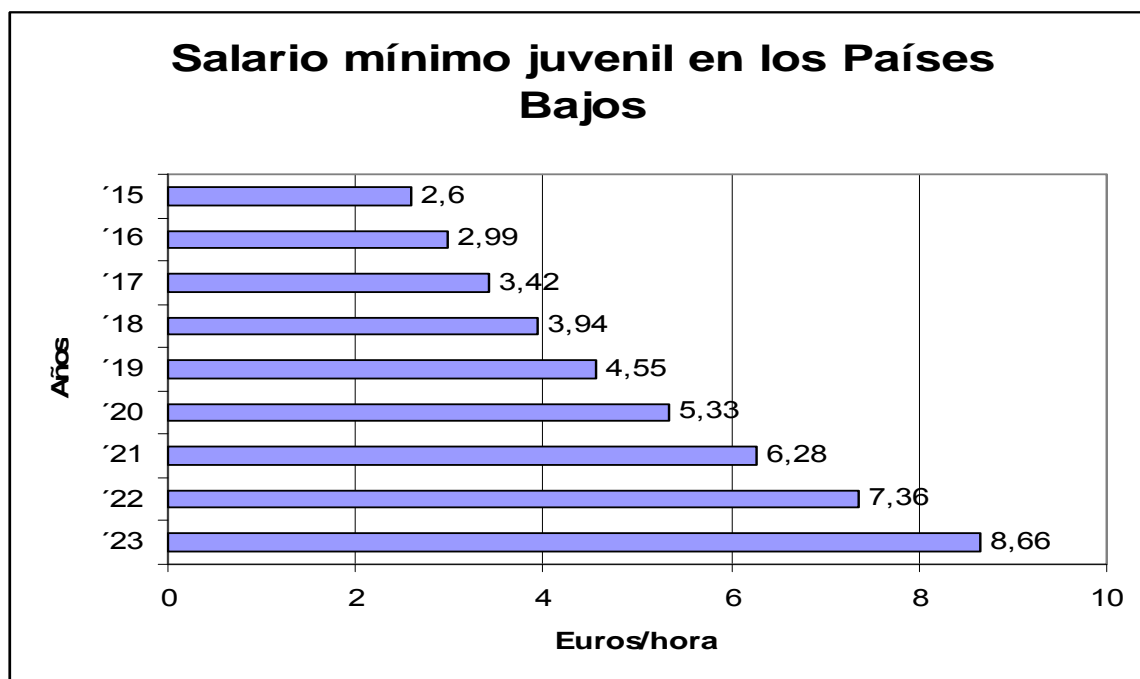
³² Fuente: De Volkskrant, marzo de 2015.

Solo se han representados datos de los países con un salario mínimo mayor de 500 euros brutos al mes. No hay salario mínimo en: Italia, Chipre, Austria, Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia, Islandia y Suiza.

* Para todos los estados que forman parte de los Estados Unidos, se aplica el salario mínimo federal. Hay una gran cantidad de estados que tienen su propio salario mínimo que es mayor.

Según el profesor de economía y desigualdad de la Universidad de Amsterdam, Wiemer Salverda, los jóvenes que protestan deben tener en cuenta que “hay un grupo de jóvenes con un bajo nivel de formación que han abandonado los estudios. No están en condiciones de ganar un sueldo para construir una vida independiente. Este es un importante problema para este grupo”.

Los Países Bajos constituyen una excepción respecto del salario mínimo legal para los menores de 23 años. En la mayoría de los países, a los jóvenes cuando tienen 18 años se les aplica el mismo salario mínimo legal que a los adultos. Sólo los griegos no perciben su salario mínimo hasta los 25 años. Esta medida relativamente nueva tuvieron que introducirla los griegos como una de las condiciones para poder recibir la ayuda europea.



A nivel internacional hay diversidad de opiniones sobre la utilidad o la necesidad de aplicar un salario mínimo. Por ejemplo, los países escandinavos no tienen un salario mínimo porque esto tendría un efecto moderador sobre los salarios. Sin embargo, Alemania justo este año ha introducido un salario mínimo legal.

El salario mínimo permite a muchos jóvenes adquirir experiencia profesional, según el portavoz de la organización empresarial AWWN “sin el salario juvenil, desaparecerían muchos empleos situados en la parte inferior del mercado de trabajo y sin embargo hay mucho campo en ese ámbito. Los empresarios son responsables respecto de la edad en la que los jóvenes pueden trabajar de forma independiente”

El salario mínimo juvenil cuida de que el desempleo entre los jóvenes holandeses sea bajo. Según Bas van der Klaauw, profesor de economía del trabajo de la Universidad de

Amsterdam “un salario mínimo bajo da a los jóvenes una oportunidad que hace que sean atractivos para los empresarios”.

De los 1,2 millones de jóvenes trabajadores (hasta 25 años) en los Países Bajos, la mayoría trabaja a tiempo parcial, unos 900.000. Algo más de la mitad de estos jóvenes trabaja menos de doce horas por semana. Cerca de 260.000 trabajan a tiempo completo “los jóvenes que quieren trabajar a tiempo completo tienen un gran problema” dice Salverda. “El número de puestos de trabajo a tiempo completo se ha reducido en un tercio desde 2008. Casi tan sólo hay trabajos de pocas horas”. Los estudios que se han realizado muestran que en muchos sectores en los que trabajan los jóvenes esto es así, como en el sector de la hostelería en donde el 60% de los trabajadores son menores de 25 años o en el sector de los supermercados en que tiene menos de 25 años casi un 70% de sus trabajadores.

Para el economista Wiemer Salverda “el salario bajo de la juventud conduce a un desplazamiento de las personas mayores. Los sectores de la hostelería y del comercio al por menor están dominados por los jóvenes que trabajan con un salario juvenil y esto también va en aumento en el sector de cuidados”

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ALEMANIA

INFORME ANUAL SOBRE POLÍTICAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2014³³

Panorama general de las negociaciones de los convenios colectivos en 2014

El Gobierno de coalición que inició su trabajo en diciembre de 2013 marcó bastante el entorno político de las negociaciones de los convenios colectivos y en el acuerdo de coalición anunció su intención de aplicar un programa de reformas bajo el lema “derecho laboral moderno” relevante para las rondas de negociaciones de los agentes sociales. Forman parte de este programa la introducción del salario mínimo interprofesional, la fijación del principio de la unidad colectiva en la legislación, la flexibilización de la eficacia general de los convenios colectivos, la ampliación del ámbito de aplicación de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores a todos los sectores económicos, así como reformas de las disposiciones en el campo de la cesión temporal de trabajadores y los contratos de obra.

De esos temas políticos, dos marcaron especialmente el año 2014: la introducción del salario mínimo interprofesional y las normas legales sobre la unidad colectiva. Ambos influyeron también en la política sobre la práctica salarial. El periodo de transición de dos años previsto en el SMI originó la formalización de una serie de convenios colectivos en el sector salarial bajo, que alcanzan paulatinamente el nivel de SMI de 8,50 euros. La unidad colectiva influyó en los conflictos colectivos de algunos sectores, como por ejemplo en la empresa de ferrocarriles alemanes Deutsche Bahn. Mientras que la Ley sobre el SMI, a pesar de las críticas, sigue considerándose como un gran avance en el ámbito sociopolítico, el proyecto de ley sobre la unidad colectiva ha desatado una intensa discusión política y legal en todos los frentes políticos. No obstante, las negociaciones colectivas continuaron en 2014 con la misma evolución positiva del año anterior.

Las condiciones marco económicas de las negociaciones de 2014 fueron mucho mejores que las de 2013, lo que también se reflejó en el mercado laboral. En muchos sectores se consiguieron aumentos salariales del 3%; el aumento real de los ingresos fue superior al 2% gracias a la baja tasa de inflación.

Como consecuencia de las largas negociaciones celebradas en 2013 hubo algunos sectores que no negociaron convenios colectivos durante 2014, como por ejemplo la industria siderúrgica, el comercio mayorista y minorista, el comercio exterior y el servicio público. Al margen de los aumentos salariales regulares, la introducción prevista de un SMI propició que en algunos sectores se negociara el incremento paulatino del salario mínimo de su sector, como en la industria cárnica, jardinería, agricultura y silvicultura, mientras que tales negociaciones fracasaron en la hotelería y gastronomía, así como en el sector del taxi.

³³ Fuente: Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI) de la Fundación Hans Böckler, http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2014.pdf

Reivindicaciones y acuerdos salariales en las rondas de negociación de 2014

FECHA ACUERDO	SECTOR	DEMANDA	SALARIO, SUELDO, RETRIBUCIONES	
			2014	2015
05/02	Industria química	5,5%	1 mes sin subida, 3,7% , diferencias regionales a partir de 02/03/04/2014, durante 14 meses hasta 02/03/04/2015	
11/02	Industria confitera - Este	6,0%	1 mes sin subida 3,0% a partir de 03/2014	2,6% a partir de 03/2015, durante 23 meses hasta 12/2015
14/02	Convenio colectivo del sector energético (E.ON)	5,0% (IG BCE) 5,8% (Verdi)	2,4% a partir de 02/2014	2,1% a partir de 02/2015, durante 24 meses hasta 01/2016
12/03	Pintores y barnizadores Sarre		50 € global por 5 meses; 3,2% a partir de 03/2014 (este: equiparación adicional)	2,55% a partir de 06/2015, durante 31 meses hasta 04/2016
25/03	Cerveceras - Baviera		3,0% a partir de 03/2014	2,7% a partir de 03/2015, durante 24 meses hasta 02/2016
01/04	Servicio público (Estado central, ayuntamientos)	100 € plus 3,5%	3,0% , mínimo 90 € mensuales, a partir de 03/2014	2,4% a partir de 03/2015, durante 24 meses hasta 02/2016
09/04	Deutsche Telekom AG (Telecomunicaciones)	5,5%, mayor en los grupos inferiores	2 meses sin subida 2,9% a partir de 04/2014, empleados de los grupos de retribución más altos 2,5%	2,1% a partir de 02/2015, durante 24 meses hasta 01/2016
14/04	Artes gráficas	5,5%	4 meses sin subida 3,0% a partir de 05/2014	1,0% a partir de 04/2015, durante 27 meses hasta 03/2016
24/04	Periódicos (Redactores)	5,5%	9 meses sin subida 2,5% a partir de 05/2014	1,5% a partir de 04/2015, durante 29 meses hasta 12/2015
06/05	Construcción	7,0%	1 mes sin subida 3,1/3,8% este/oeste a partir de 06/2014	2,6%/3,3% este/oeste a partir de 06/2015, durante 24 meses hasta 04/2016
19/05	Hostelería y gastronomía - Sarre		125 € global por 5 meses 3,0% a partir de 06/2014	2,5% a partir de 01/2015, durante 24 meses hasta 12/2015
23/05	Industria maderera y de materiales plásticos - Westfalia-Lippe (acuerdo piloto)	4,5%	160 € global por 4 meses 3,0% a partir de 09/2014, durante 20 meses hasta 12/2015	
03/06	Industria de sustancias químicas nobles - Oeste	5,0%	3,1% diferencias regionales a partir de 07/08/2014, durante 13 meses hasta 07/08/2015	
12/06	Oficios del sector metal (sin electricistas, mecánicos, fontaneros, técnicos de equipos de climatización) - Baja Sajonia	5,5%	1 mes sin subida 1,8% a partir de 08/2014	2,0% a partir de 03/2015, 1,8% a partir de 01/2016, durante 24 meses hasta 06/2016
23/06	Sector del transporte privado - Renania del Norte-Westfalia	5,5%	1 mes sin subida 2,0% a partir de 07/2014	3,2% a partir de 07/2015, durante 27 meses hasta 08/2016
30/06	Sector bancario	100 € plus 3,5%	2 meses sin subida 2,4% a partir de 07/2014	2,1% a partir de 07/2015, 150 € pago único, durante 24 meses hasta 04/2016
07/07	Industria del caucho	5,5%	1 mes sin subida 3,3% a partir de 08/2014	2,8% a partir de 09/2015, durante 23 meses hasta 05/2016
08-10/07	Industria siderúrgica y del acero - Noroeste/Este	5,0%	1 mes sin subida 2,3% a partir de 07/2014	1,7% a partir de 05/2015, durante 17 meses hasta 10/2015
30/10	Industria transformadora del papel	5,5%	3 meses sin subida 2,4% a partir de 12/2014	2,6% a partir de 11/2015, durante 26 meses hasta 10/2016
13/11	Industria textil - Oeste	5,0%	2 meses sin subida	300 € global por 5 meses 60 € cantidad fija de aumento a partir de 06/2015 2,4% a partir de 06/2016, durante 27 meses hasta 01/2017

Cifras y estadísticas

Los sindicatos miembros de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) suscribieron en 2014 convenios colectivos para aproximadamente 7,6 millones de empleados, de ellos 6,5 millones en los *länder* occidentales y 1,0 millones en los orientales, es decir de casi el 38% de los empleados acogidos a convenio colectivo. Para otros 11,5 millones de trabajadores entraron en vigor los incrementos escalonados acordados en 2013 o en años anteriores. En 2014 expiraron los acuerdos colectivos de cerca de un millón de trabajadores y no se había llegado a nuevos acuerdos hasta finales de año.

El aumento de las percepciones salariales en todo el periodo de negociación fue del 5,1% por término medio (2013: 5,9%); en el oeste de Alemania la tasa fue del 5,0% y en el este del 5,7%. Se reafirma la tendencia de los últimos años de aplicar los acuerdos durante un plazo de dos años, siendo el periodo promedio de 22,4 meses (2013: 22,8 meses). Por otra parte, el aumento que registró el salario base en 2014 en toda Alemania fue del 3,1% (2013: 2,7%). En el este fue más alto (3,5%) que en el oeste (3,0%).

El salario real aumentó en 2014 más que en 2013. La suma de los salarios y sueldos íntegros creció un 3,9%. La subida nominal por trabajador fue de 2,7% sobre la base mensual y del 2,0% sobre la base de horas, de lo que resulta que los salarios brutos volvieron a aumentar en términos reales un 1,8% sobre la base mensual y un 1,1% a la hora.

Demanda salarial según convenio colectivo en 2014 en % ¹⁾

Sector privado	Oeste	Este	Total
Jardinería y Horticultura, Agricultura y Silvicultura	2,6	2,2	2,5
Suministro de Agua y Energía, Minería	1,3	1,6	1,4
Industria de Materias Primas y de Bienes de Producción	2,9	2,9	2,9
Industria de Bienes de Inversión	3,1	3,0	3,1
Industria de Bienes de Consumo	2,2	2,2	2,2
Industria Alimenticia	2,8	3,4	2,8
Construcción	2,8	3,5	3,0
Comercio	3,2	3,2	3,2
Transporte y Comunicaciones	2,5	2,7	2,5
Institutos Crediticios y Aseguradoras	2,4	2,4	2,4
Prestación de Servicios Privados, Organizaciones sin Ánimo de Lucro	3,0	5,1	3,5
Autoridades regionales, Seguridad Social	3,5	3,4	3,5
Total sector económico	3,0	3,5	3,1

¹⁾ Incrementos anuales de la remuneración básica en 2014 frente a 2013.
Fuente: WSI (actualización: 31.12.2014)

Apenas se han producido avances en la equiparación salarial entre el este y el oeste, y en cuanto a la remuneración básica se presenta el siguiente panorama: en base a los cerca de 50 campos y sectores de la negociación colectiva que abarcan a 1,9 millones de trabajadores resultó un nivel salarial del 97,3%, nivel que no varió frente al año anterior.

La subida de la remuneración para la formación por convenio colectivo fue más acusada en comparación con 2014 y con la subida general de salario. Según los cálculos del Instituto Federal de Formación Profesional (BBIB) se produjo una subida del 4,5% (oeste: 4,6%; este: 4,1%). No obstante, surgieron grandes diferencias en este punto dependiendo del convenio colectivo.

Smi, obligaciones generales, unidad colectiva

2014 estuvo marcado por la legislación sobre la implantación de un SMI, la flexibilización de la declaración de aplicación general de los convenios colectivos, así como las normas legales sobre la unidad colectiva.

El Consejo de Ministros aprobó en abril de 2014 el proyecto de Ley sobre el fortalecimiento de la autonomía colectiva, que pasó por el Parlamento en julio de 2014 en su tercera lectura tras haberse introducido algunos cambios. La Ley, que entró en vigor el 16 de agosto de 2014, recoge las regulaciones sobre el salario mínimo interprofesional con las siguientes disposiciones centrales: introducción de un SIM de 8,50 euros/h. a partir de 2015, exclusión de algunos grupos profesionales en su aplicación (p. ej. aprendices, jóvenes menores de 18 años, desempleados de larga duración), disposiciones especiales para los repartidores de periódicos y trabajadores temporeros, creación de una comisión reguladora del SMI, propuestas de la comisión sobre la adaptación del SMI cada dos años a iniciarse en 2017. Tras la aprobación de la Ley, las discusiones se centraron ante todo en la aplicación y los controles del SMI.

Otro contenido de la Ley sobre el fortalecimiento de la autonomía colectiva fue la ampliación del ámbito de aplicación de la Ley relativa al desplazamiento de trabajadores a todos los sectores económicos, a diferencia de las disposiciones anteriores, que establecían la obligación de preparar una enmienda a la ley si se quería incluir otros sectores en su ámbito de aplicación, por lo que se trataba de un proceso largo y laborioso.

Además se suprimió de la Ley sobre convenios colectivos el hasta entonces necesario quorum mínimo del 50%. Ahora es condición previa únicamente que se considere apropiado para el interés público.

Desde el fallo dictado por el Tribunal Federal Laboral de 2010 podrían aplicarse a los mismos grupos profesionales distintos convenios colectivos negociados por distintos sindicatos. El Consejo de Ministros aprobó en diciembre de 2014 el proyecto de ley sobre la unidad colectiva, que pretende evitar tal colisión de convenios colectivos y hará prevalecer mediante el principio de mayoría empresarial el convenio negociado por el sindicato con mayor número de afiliados. La Ley ha generado muchas controversias: mientras que la Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (DBA) la aprueba, los sindicatos de los ramos económicos y profesionales la rechazan porque representa una limitación de su autonomía colectiva, por lo que han anunciado su intención de imponer una demanda de inconstitucionalidad. Los sindicatos del servicio público Verdi, del sector de alimentación y hostelería NGG y de educación y ciencia GEW se han pronunciado claramente en contra porque temen que se produzca de facto una intervención en el derecho a la huelga en caso de conflicto, ya que los tribunales pueden prohibir la huelga a un sindicato minorista. El sindicato de ferrocarriles y transporte EVG rechaza sólo la ley en su edición actual porque el concepto de empresa que se recoge en ella no es aplicable para el sector de los ferrocarriles alemanes; también los sindicatos de la industria metalúrgica IG Metall y minera,

química y energética IG BCE están a favor, ya que no ven la limitación del derecho a la huelga que ven otros sindicatos. Tras un debate intenso, la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) decidió comunicar que la asociación en su conjunto “no rechaza la intención de una normativa legal”.

También entre los juristas surgieron críticas. Por un lado, se dudó de la constitucionalidad del proyecto de ley y, por otro lado, se cuestionó la factibilidad y justa proporción de los problemas que la misma conlleva.

Reacciones anteriores a la implantación del SMI: poco antes de que entrara en vigor la Ley sobre la implantación de un salario mínimo interprofesional se acordaron en muchos sectores económicos convenios colectivos que introducían el SMI (peluqueros, industria cárnica, agricultura y silvicultura, jardinería). 18 ramas económicas (4,6 millones de empleados) habían establecido a finales de 2014 un SMI para el respectivo sector que oscilaba entre 7,20 y 14,20 euros. En 6 sectores económicos (industria cárnica, peluqueros, agricultura-silvicultura y jardinería, industria textil y de confección, empleados de jornada reducida y cesión temporal de trabajadores y servicio de lavandería) se sitúa el SMI por debajo de los 8,50 euros y hay planes de aumentarlo paulatinamente hasta 2016.

Negociaciones de los convenios colectivos en 2015

Las actuales incrementos salariales del 2015 oscilan, exceptuando algunos casos, entre el 2,0% y el 2,8%. No obstante, la experiencia muestra que estas tasas de aumento de convenio colectivo tienen una influencia limitada sobre las negociaciones del presente año. Por lo general, los incrementos salariales escalonados suelen ser más bajos que los aumentos negociados en una primera fase de un convenio colectivo que consta de varias partes.

En cuanto al marco económico que acompañará las negociaciones del presente año, los expertos esperan que, después del debilitamiento económico de 2014, se produzca una ligera activación de la coyuntura económica. El Instituto de Investigación Macroeconómica y Coyuntural (IMK) pronostica un crecimiento real del PIB de 1,6%, previendo que siga la tendencia positiva del mercado laboral y descienda el desempleo.

En las rondas de negociación de los convenios colectivos para 2015 también se encuentran en el centro de atención las subidas salariales. Las reivindicaciones de las negociaciones que se llevan actualmente a cabo se sitúan alrededor del 5,5%. Además hay otro tipo de reivindicaciones no salariales en la industria metalúrgica para la introducción de la jornada parcial para la formación y mejoras en la jornada parcial para mayores, y en la industria química para desarrollar el acuerdo de convenio Demografía y Jornadas Laborales, así como la ampliación del fondo demográfico.

La primera mitad del año estará marcada por las negociaciones de la industria metalúrgica y del servicio público, así como del comercio mayorista, minorista y exterior.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FRANCIA

FUNCIONAMIENTO DE LA CUENTA PENOSIDAD PARA 2015³⁴

Una resolución interministerial del 13 de marzo 2015 presenta las modalidades de funcionamiento de la cuenta personal de prevención de la penosidad del trabajo para 2015, primer año de aplicación del dispositivo. Se especifican más concretamente las obligaciones de las empresas.

Esperada desde hace varios meses, la resolución especifica las modalidades de funcionamiento de la cuenta de prevención de la penosidad, común a la DGT y a la DSS, ha sido publicada el 13 de marzo. En ella se vuelve sobre las obligaciones de las empresas aplicables en 2015, año en que sólo cuatro de los diez factores de penosidad deben ser tenidos en cuenta. Los otros seis factores, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2016, darán lugar a otro texto.

La resolución de 13 de marzo 2015 será seguida por una segunda que especificará las modalidades de adquisición y de utilización de los puntos por los trabajadores. Por otra parte, podría ser completada, como continuación de los informes que elaborarán Michel de Virville, por una parte, y Gérard Huot y Christophe Sirugue, por otra, encargados especialmente de presentar propuestas para facilitar la aplicación de la Cuenta Penosidad.

Ámbito de aplicación de la Cuenta Penosidad

Beneficia a todos los trabajadores de las empresas de derecho privado, así como al personal de las empresas públicas empleado igualmente bajo derecho privado. La Cuenta Penosidad estará asimismo disponible para los trabajadores con contrato de trabajo particular, tales como los aprendices o las personas con contrato de profesionalización.

En cambio, no se pueden beneficiar los trabajadores afiliados a un régimen especial de jubilación que comporte un mecanismo específico de reconocimiento y compensación de la penosidad, los trabajadores de particulares empleadores y los trabajadores desplazados en el territorio nacional.

Evaluación de la exposición de los trabajadores a la penosidad

La instrucción especifica las modalidades de evaluación de la exposición de los trabajadores a la dureza para algunas situaciones de trabajo. Así, cuando un empleado es destinado a varios puestos en el curso del año, el empleador deberá tomar en cuenta el conjunto de las exposiciones sufridas por éste en el conjunto de los puestos.

En el caso de los trabajadores que no están presentes en la empresa todo el año, tales como los titulares de un contrato de duración determinada, la empresa deberá evaluar la exposición a la penosidad respecto de las condiciones habituales de trabajo del puesto ocupado, apreciadas en término medio sobre el año entero. No cabe pues proceder a un prorrateo. Si un trabajador sólo está presente, por ejemplo, dos meses en un puesto que, en condiciones de trabajo normales sobre 12 meses, no implica una exposición superior a los umbrales, la empresa no está obligada a determinar la exposición; y esto incluso si durante dichos dos meses el trabajador pudo estar expuesto, a causa de un fenómeno de carácter estacional.

³⁴ Liaisons Sociales Quotidien n° 16795, de 17 de marzo 2015
Actualidad Internacional Sociolaboral n° 189

Por último, la resolución especifica que los períodos de ausencia de los trabajadores se tienen en cuenta «desde el momento que ponen claramente en tela de juicio la exposición más allá de los umbrales ». Son por lo tanto contemplados los períodos de ausencias largas: permiso por larga enfermedad, permiso individual de formación, permiso sin sueldo, etc.

Declaración de la exposición a la penosidad

Las distintas exposiciones a la penosidad inventariadas por la empresa en 2015 deberán ser declaradas en la declaración anual de datos sociales (DADS) y ello el 31 de enero de 2016 a más tardar. Las empresas que no dispongan de programa informático para la paga que permita generar la DADS, podrán declarar las exposiciones por medio del instrumento DADS-net, accesible en línea.

Una resolución complementaria especificará las modalidades de declaración por lo que respecta a la declaración social nominativa (DSN), que sustituirá a la DADS a partir del 1 de enero de 2016.

Establecimiento y comunicación de la ficha de prevención

La resolución especifica que el ámbito de aplicación de la obligación de establecer una ficha de prevención difiere del de la Cuenta Penosidad. La ficha deberá ser establecida para todos los trabajadores expuestos, incluyendo los trabajadores desplazados. Los trabajadores de particulares empleadores continúan estando excluidos.

En segundo lugar, la resolución recuerda que, en el caso de los trabajadores expuestos a trabajos penosos en 2015, la ficha de prevención deberá ser establecida a más tardar el 31 de enero de 2016.

También añade que, los trabajadores que dejen la empresa en el transcurso del año, las fichas de prevención podrán establecerse hasta esa fecha, como excepción a la obligación de establecer la ficha a más tardar el último día del mes siguiente a la fecha de finalización del contrato.

Por otra parte, aunque la ficha de prevención debe ser comunicada al trabajador y a los servicios de sanidad, no puede, en cambio, ser consultada por el Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

Declaración y pago de las cotizaciones «Penosidad»

La resolución recuerda que sólo la cuota adicional es exigible a partir del 1 de enero de 2015 (la cotización de base se abona a partir de 2017). La empresa podrá declararla y abonarla:

- Ya sea el 31 de enero del año siguiente como muy tarde,
- O bien, si no quiere esperar el final del año, al mismo tiempo que sus cuotas de Seguridad Social. La regularización al final de año podrá ser posible.

Es de subrayar que ninguna exención de cuota se aplicará a la cuota adicional. Además, cuando las cuotas sociales se calculan sobre una base a tanto alzado, ésta debe también ser tenida en cuenta para la cuota adicional (disposiciones aplicables en particular a los aprendices).

**ASUNTOS-SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**



ARGENTINA

CRECE LA OFERTA DE RESIDENCIAS PARA LA TERCERA EDAD³⁵

Según el Censo 2010, la población menor a 15 años disminuyó y, a la vez, la de mayores de 65 años creció. Esto ubica a la Argentina entre los países más envejecidos de la región, con una proporción de 10,2 % de población adulta mayor en 2010. El último censo refleja que hay un 0,3% más de personas mayores que en 2001. En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la proporción de adultos mayores alcanza un 16,4%, siendo donde hay mayor envejecimiento de la población en todo el país. La tendencia reflejada en el Censo explica por qué aumentó la demanda de las residencias geriátricas en el último tiempo.

Sólo en la ciudad de Buenos Aires, hay 592 residencias geriátricas con un total de 22.470 camas habilitadas, según surge del Registro de Establecimientos Residenciales para Personas Mayores. Los portales de Internet que se dedican a asesorar a los mayores y sus familias sobre la residencia que mejor se adapta a sus necesidades y posibilidades lo confirman. Según sus datos, la mayoría de las residencias geriátricas están al 95% de su capacidad. El crecimiento habitacional permitió la expansión y la diversidad de la oferta.

La ley 661 de la ciudad de Buenos Aires, que regula la actividad, establece distintas categorías, según las características y estado de salud de los ancianos y, a su vez, dispone, de acuerdo con la clasificación establecida, las prestaciones que deben ofrecer a sus residentes. Sin embargo y, a pesar de la regulación, existe una oferta variada.

Los precios de las residencias geriátricas privadas pueden ir desde los 8000 hasta los 50.000 pesos por mes, según los servicios y actividades ofrecidas, atención requerida por el adulto mayor y la ubicación. El valor por mes también cambia si la habitación es de uso exclusivo o la comparten. Según la obra social y el plan, solo los ancianos que tienen un certificado de discapacidad pueden exigir el reintegro del costo del servicio de internación geriátrica.

"La diferencia en el precio depende de la cantidad de personal por cada anciano. Las residencias más baratas ofrecen solamente el personal que exige la ley y menos actividades diarias", explica Marcela, que tiene a su madre viviendo desde hace tres años en un geriátrico.

Existe una opción más económica. El PAMI tiene residencias geriátricas propias y convenio con privadas, pero sus camas están reservadas exclusivamente para quienes no cuenten con recursos para solventarlo. El servicio es gratuito para los afiliados, salvo por un porcentaje de la jubilación que les retiene la residencia. A su vez, existen hogares de ancianos que sobreviven de donaciones y un porcentaje de la jubilación de los adultos mayores, sin ninguna colaboración estatal. En general, se trata de hogares parroquiales que, por falta de recursos, son muy estrictos en la admisión, porque al contar con un personal limitado no aceptan a quienes por su salud requieran más atención.

La alternativa más exclusiva, que destaca lo idílico, moderno y novedoso del complejo y no se autodenomina "geriátrico", sino "senior resort", ofrece a las personas mayores un departamento con todas las comodidades, pero también atenciones sanitarias. Esta opción es, sin lugar a dudas, la más costosa, porque implica la compra de un departamento dentro del complejo y el pago mensual de las expensas que sostienen los mayores servicios y actividades para la tercera edad.

³⁵ Fuente: La Nación

La experiencia, importada de Florida, Estados Unidos, de crear edificios y urbanizaciones para uso exclusivo de la tercera edad, tiene su caso pionero en Nordelta, donde ya se construyeron edificios que aún no se estrenaron. La gran diferencia con las residencias tradicionales es que no hay que adaptarse a ninguna disciplina horaria.

En la medida que el desarrollo poblacional mantenga esta tendencia, la oferta seguirá aumentando. Cada vez habrá más opciones y servicios para la tercera edad.

FINLANDIA

CRECEN LAS SITUACIONES DE NECESIDAD EN FINLANDIA

Cada vez más personas tienen que depender de la asistencia social en la región de la capital a pesar de estar empleadas, ya que sus salarios no son suficientes para cubrir sus gastos esenciales.

El alza de los alquileres es, en gran parte, culpable del aumento en el número de beneficiarios de asistencia social, pues aproximadamente la mitad de los beneficios han sido concedidas para gastos de vivienda, revela Pasi Moisio, profesor de investigación en el Instituto Nacional para la Salud y Bienestar (THL). En los últimos años, los alquileres han aumentado considerablemente más que los salarios y las prestaciones sociales.

El número de hogares que reciben asistencia social en Helsinki se ha incrementado de los, aproximadamente, 42.000 en 2010 a más de 48.000 en 2014. El número de hogares, al menos en parte, dependientes de la asistencia social se ha incrementado de manera similar en Espoo y Vantaa desde 2010. Mientras tanto, la participación relativa de receptores que se encuentran empleados también ha crecido: del 7'8 a 8'9 por ciento, en Helsinki, y de 15'6 al 7'8 por ciento en Espoo entre noviembre de 2010 y noviembre de 2014.

Se cree que la cuota también ha crecido en Vantaa. Los datos específicos, sin embargo, sólo están disponibles desde noviembre 2013, cuando el 11'1 % de los beneficiarios estaban empleados.

Las Estadísticas nacionales indican que, aproximadamente, la mitad de los beneficiarios de la asistencia social que tienen empleo reciben asistencia social con una duración de más de nueve meses.

"La duración ha seguido creciendo. La asistencia social se ha convertido en una forma permanente de seguridad de los ingresos por desgracia para muchos, también para las personas con ingresos", lamenta Tapio Nieminen, gerente de distrito en el departamento de servicios sociales y de salud de Espoo.

Moisio está un tanto desconcertado por el aumento de la participación relativa de los beneficiarios de la asistencia social que tienen un empleo, ya que los cambios introducidos en el sistema de prestaciones deberían haber reducido la dependencia de las personas empleadas de la asistencia social. En particular, la exención de 300 ingresos introducida para los beneficiarios de las prestaciones por desempleo, ajustada a principios del año pasado, debería haber tenido un efecto.

Además de los precios crecientes de los pisos, los cambios en los mercados de trabajo han contribuido al fenómeno. Se cree que son ahora más comunes los contratos de cero horas y los de tiempo parcial, lo que puede explicar en parte la dependencia de las personas con trabajo de aquéllo que generalmente se considera como una forma de último recurso de seguridad de los ingresos.

"Las estadísticas de asistencia social, sin duda, también reflejan los cambios en la vida laboral. Cuando sólo tienes trabajos de corto plazo, como asalariado, o simplemente tienes ingresos irregulares, careces de continuidad. La planificación de tu vida es realmente difícil, en comparación con las personas que ganan más o menos la misma cantidad de dinero cada mes ", dice Nieminen.

Si se prolonga, la situación no beneficiará a nadie.

"Un salario suficiente es lo que caracteriza a un buen trabajo. Debe ser lo suficiente para sobrevivir. A los empleados a tiempo parcial, por ejemplo, se les debe permitir trabajar más horas ", dice Merja Kauhanen, directora de investigación en el Instituto del Trabajo de Investigación Económica.

El empleo ofrece una protección bastante fiable contra la pobreza en Finlandia. Así, Estadística de Finlandia ha estimado que, en promedio, menos del 2'4 % de los asalariados entra en la categoría de bajos ingresos.

El tipo de relación laboral, sin embargo, es de importancia: el riesgo de pobreza es más inminente para los trabajadores con contratos de duración determinada o a tiempo parcial, así como para los trabajadores autónomos. En la actualidad, el 17'4 por ciento de los autónomos entra en el segmento de bajos ingresos, mientras que el porcentaje correspondiente entre los desempleados es del 45'7 %.

Se considera que una persona está en riesgo de pobreza si vive en un hogar con ingresos disponibles, incluidos los eventuales pagos de transferencias, por debajo del 60 por ciento de la renta media nacional. En 2013, el umbral se sitúa en 14.260 € por año o 1.190 € mensuales para los hogares unipersonales.

Kauhanen estima que el continuo debate acerca del aumento de la tasa de empleo se ha simplificado en exceso. La tasa, dice, sin duda debe ser elevada, pero también la calidad del empleo debe ser tomada en consideración. "No sólo necesitamos más puestos de trabajo, sino también mejores puestos de trabajo, puestos de trabajo que te ayudan," insiste.

Los desempleados apenas constituyen un grupo uniforme. Mientras que el empleo, aunque realmente ofrece protección contra la pobreza para la mayoría, no lo hace para todos. "Empleos poco remunerados aumentan el riesgo de pobreza, sobre todo para los empleados de bajos salarios, que se clasifican como empleados pobres", señala Kauhanen.

En Alemania, por ejemplo, el empleo con baja remuneración ha aumentado considerablemente después de la aplicación de las llamadas reformas Hartz. "La pobreza entre los ocupados ha crecido sobre todo en Alemania, y muchos tienen que aceptar constantemente beneficios sociales", dice Kauhanen. También señala que los estudios realizados en el país indican que los llamados mini-empleos rara vez son una puerta de acceso a puestos de trabajo mejor remunerados. "Este es un modelo que no vale la pena duplicar", concluye.

MIGRACIONES

ITALIA

SITUACIÓN DE LA INMIGRACIÓN

El Ministerio de Trabajo empieza a distribuir por provincias los contingentes para este año

Más que autorizar nuevas entradas por trabajo desde el extranjero (sólo 5.500), el **decreto sobre contingentes** publicado en diciembre de 2014 estaba pensado para los extranjeros ya presentes en Italia, autorizando la **conversión de 12.350 permisos de residencia** expedidos por otros motivos en permisos de residencia por trabajo autónomo o por cuenta ajena.

A finales de marzo el Ministerio de Trabajo ha empezado la distribución por provincias de una parte (7.458) de las conversiones, de manera que se pueda responder a las solicitudes presentadas ante las ventanillas únicas de inmigración. El resto se distribuirá posteriormente, sobre la base de las exigencias que se presenten en los próximos meses.

La circular difundida por el Ministerio, además de contener las tablas con las cuotas disponibles en cada provincia por cada tipo de conversión, contempla las conversiones de permisos de residencia por trabajo de temporada, recordando en particular dos condiciones que hay que comprobar antes de autorizar la conversión:

- Cuando el trabajador ha entrado en Italia como temporero es necesario que haya sido contratado efectivamente. La prueba será la comunicación obligatoria de contratación “por un período no inferior a tres meses” realizada por el empleador.
- Presencia de los requisitos para la contratación con una nueva relación laboral por tiempo determinado o indeterminado. Éste se podrá instaurar sólo después del vencimiento del primer período autorizado de trabajo de temporada, pidiendo la conversión antes del vencimiento del permiso de residencia por trabajo de temporada.

Comisión de encuesta sobre Centros de Acogida y Expulsión.

Los diputados investigarán sobre condiciones de vida, violaciones de los derechos, eficiencia y gestión de las estructuras destinadas a prófugos e inmigrantes.

Miles de ciudadanos extranjeros son hospedados en los Centros de Acogida y en los Centros de Acogida para Demandantes de Asilo o, si son irregulares, en los Centros de Identificación y Expulsión (CIE).

¿En qué condiciones se vive en estas estructuras? ¿Existen conductas ilegales o acciones contra los derechos fundamentales y la dignidad humana? ¿Cómo se eligen las personas que las administran y cómo son administradas? ¿Es un sistema eficiente? ¿Hay despilfarros o cuestiones críticas en las que intervenir?

Para contestar a estas cuestiones, en noviembre pasado la Cámara de Diputados decidió crear una Comisión de Encuesta, compuesta por 21 parlamentarios de mayoría y oposición. Contará con una financiación de 100.000 euros e investigará durante un año, utilizando también agentes y oficiales de policía judicial y otros colaboradores, realizando luego un Informe final.

La Comisión ha realizado su primera reunión el 26 de marzo en el Palacio de Montecitorio (la sede de la Cámara de Diputados). Como Presidente de la misma ha sido nombrado Gennaro Migliore (Partido Democrático), como vicepresidentes Mario Marazziti (Italia – Centro Democrático) i Edo Patriarca (PD), y como secretarios Maria Chiara Gadda (PD) y Erasmo Palazzotto (Sinistra Ecologia Libertà).

«Por fin nace la Comisión de Encuesta que había solicitado y propuesto con mi proyecto de Ley a raíz de la tragedia de Lampedusa» ha declarado Marazziti. «Tenemos un año para entender si se han creado condiciones inhumanas y para ayudar al país a dotarse de un sistema de acogida para inmigrantes y refugiados, así como de selección de los que tienen derecho a permanecer en nuestro país».

Informe sobre refugiados

El año pasado las guerras de Siria e Irak, junto con otros conflictos armados, violaciones de los derechos humanos y el deterioro de las condiciones de seguridad y humanitarias en otros países han elevado el número de demandas de asilo en los países industrializados al nivel más alto de los últimos 22 años. Lo revela el Informe “Asylum Trends 2014” publicado a finales de mes por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

Sobre la base de los datos recibidos de los 44 gobiernos en Europa, Norte América y algunas zonas de Asia y del Pacífico, en 2014 se han presentado 866.000 nuevas demandas de asilo en los países industrializados, con un aumento del 45% respecto a 2013. Se trata del dato más elevado desde 1992, cuando comenzó el conflicto en Bosnia-Herzegovina.

En cuanto al dato de Italia, las nuevas solicitudes en 2014 han sido 63.700, el número más alto de cualquier año. Los demandantes de asilo en Italia proceden sobre todo de Mali, Nigeria y Gambia.

En general, mientras ha habido un aumento global neto de las demandas de asilo, el número de nuevas demandas no se ha distribuido uniformemente entre los 44 países objeto del Informe. A los cinco primeros países de acogida (Alemania, Estados Unidos, Turquía, Suecia e Italia), van el 60% de todas las solicitudes.

Declaraciones de Interior sobre el Sistema de Protección de Refugiados

«Estamos preocupados por las llegadas de 2015, porque repetir una operación humanitaria como la que hemos realizado en 2014 es problemático». Lo ha declarado el Jefe del Departamento para las Libertades civiles y la Inmigración del Ministerio de Interior, Mario Morcone, en una audición ante el Comité Schengen en el ámbito de la encuesta “sobre flujos migratorios en Europa a través de Italia, en la perspectiva de la reforma del sistema europeo común de asilo y de la revisión de los modelos de acogida”.

Actualmente, según ha explicado Morcone, «Italia ha acogido a unas 80.000 personas, de las cuales 13.000 son menores de edad». En el mes de marzo el *trend* de las llegadas resulta sustancialmente estable respecto a los tres primeros meses de 2014, pero «esto no quiere decir nada», ha subrayado el responsable de la Inmigración en Italia, puesto que hay que conocer lo que sucederá en las zonas más críticas, en particular en Libia».

La mayoría de los refugiados están incluidos en los programas SPRAR (Sistema de Protección de Demandantes de Asilo y Refugiados), financiados en un 80% por Fondos del Ministerio de Interior y que implican en la acogida a Municipios y Regiones.

El Sistema SPRAR está constituido por una red de las entidades locales que, para la realización de proyectos de acogida integrada, acceden, en los límites de los recursos disponibles, al Fondo Nacional para las políticas y los servicios de asilo. A nivel territorial, los Entes locales, con la ayuda del tercer sector, garantizan intervenciones de “acogida integrada” que van más allá de la distribución de comida y alojamiento, previendo de manera complementaria también medidas de información, acompañamiento, asistencia y orientación, a través de la elaboración de recorridos individuales de inserción socio-económica. Las características principales del Sistema de protección son:

- El carácter público de los recursos puestos a disposición y de los entes responsables políticamente de la acogida, Ministerio de Interior y Entes Locales.
- La voluntariedad de los Entes locales en la participación en la red de los proyectos de acogida.
- La descentralización de las intervenciones de “acogida integrada”.
- Las sinergias en el territorio con los denominados “entes gestores”, sujetos del tercer sector que contribuyen de manera esencial a la realización de las intervenciones,
- La promoción y el desarrollo de redes locales, con la implicación de todos los actores y los interlocutores privilegiados para la realización de medidas de acogida, protección, integración a favor de los demandantes y titulares de protección internacional.

Morcone también ha dado algunas indicaciones para la política sobre cómo se podría mejorar la distribución territorial de los refugiados, aliviando la presión actual sobre algunas regiones del Sur de Italia (Sicilia acoge al 22% de los refugiados).

«Si los 80.000 refugiados pudieran ser acogidos por los más de 8.000 municipios italianos, grandes y pequeños, la media sería de unas diez personas por municipio», ha declarado, «con un impacto social muy reducido y muchas más posibilidades de integración».

PAÍSES BAJOS

EL PLAN DE ASILO DEL VVD NO PRETENDE MOLESTAR AL PARTIDO PvdA ³⁶

Los políticos de La Haya debatieron con fuerza unos contra otros para mostrar su posición respecto al nuevo plan del Partido VVD que considera que las fronteras exteriores de Europa deben estar cerradas a los refugiados no europeos.

El parlamentario del Partido D66 (liberal-socialdemócrata), Gerard Schouw, manifestó de hecho que los liberales están buscando una crisis de Gobierno “se ve claramente con el nombramiento de Ard van der Steur y Klaas Dijkhoff como Ministro y Secretario de Estado de Seguridad y Justicia respectivamente. En su opinión, la nota sobre el asilo “es un muro enorme destinado a forzar una crisis” “el asilo es el asunto más sensible de la coalición y la postura del VVD es la más contundente: prohibir la entrada de refugiados”.

En las Elecciones a los Estados Provinciales celebradas la semana pasada, tanto VVD, como PvdA perdieron un montón de votos, pero los socialdemócratas más que los liberales. El 26 de mayo los miembros de los Estados Provinciales recién elegidos elegirán un nuevo Senado. Desde su creación en 1946, el Partido Socialdemócrata PvdA nunca antes había obtenido tan pocos escaños. Esto es una gran oportunidad del VVD para agriarle la vida a su socio de izquierdas de coalición. Dejar caer el Gobierno y tras unas nuevas elecciones parlamentarias seguir gobernando este partido de derechas con el apoyo de los partidos CDA (Democracia-cristiana) y D66 (Liberal-socialdemócrata). Ambos partidos han sacado buenos resultados en las votaciones a los Estados Provinciales.

Sin embargo, el Partido PvdA no parece haberse puesto nervioso con esta noticia y sus posibles consecuencias. Hay también otros partidos que consideran que VVD ha elegido una estrategia equivocada para favorecer un clima de crisis. No hay mayoría en el Congreso para apoyar la propuesta de enviar al nuevo Secretario de Estado Dijkhoff a Bruselas a negociar el cierre de las fronteras europeas a los solicitantes de asilo no europeos, tan sólo el partido PVV (Partido para la Libertad) -radical y antimusulmana, cuyo líder es el conocido Gerts Wilders- apoya esta propuesta.

El Consejo de Ministros tampoco apoya la propuesta, porque los miembros del PvdA la ven “inaceptable”. Es contraria a los tratados internacionales, entre los que se encuentra el Convenio de Refugiados de las Naciones Unidas de 1951, el Convenio Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Convenio Europeo de Derechos Humanos. Es necesario para ser miembro de la UE.

El Partido CDA también se ha burlado de que VVD utilice un lenguaje tan duro en el que no aporta ninguna solución concreta para el cierre de fronteras. PVV si apoya esta propuesta, pero es porque este partido incluso quiere denunciar el espacio Schengen y las medidas de la UE respecto a la afluencia de la gran cantidad de solicitantes de asilo.

Para el miembro del Partido CDA, Sybrand Buma “VVD promete mucho, pero hace poco” “hace dos años pedimos atención ante el aumento de solicitantes de asilo procedentes de Africa, Siria e Irak y han abogado por una mejor recepción en la región y por controles fronterizos externos más estrictos. También el CDA ha propuesto un permiso de residencia temporal con estatus de desplazados para los refugiados en los Países Bajos. Sin embargo, el Secretario de Estado de Seguridad y Justicia ha defendido siempre que no era necesario”

³⁶ Fuente: Het Financieele Dagblad, marzo de 2015

Para el miembro del D66, MP Schouw, el Ministro Presidente Rutte “es una figura de barro”, ve a Rutte corriendo por los pasillos de la ONU en Nueva York intentando convencer a todos los demás signatarios de que cambien la Convención de Refugiados “como representante de La Haya, ciudad de la paz y justicia internacional”.

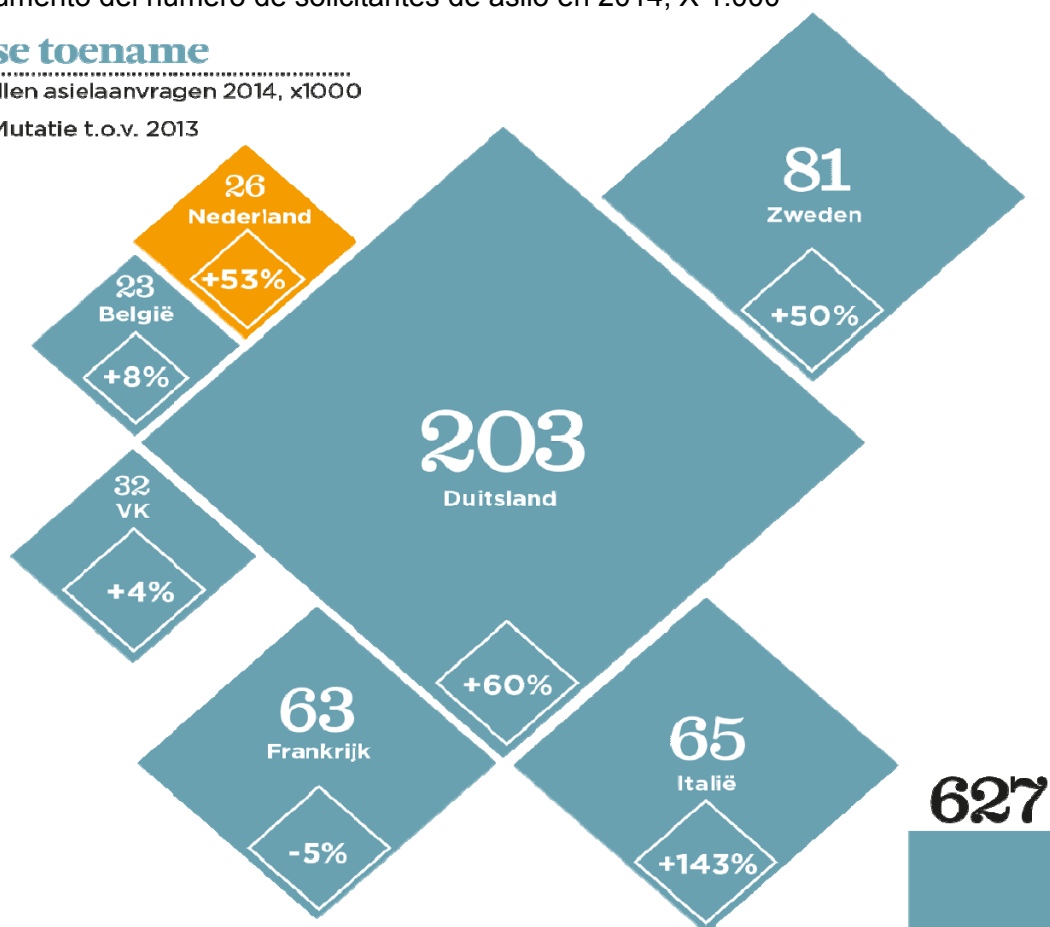
El miembro del VVD Halbe Zijstra jura que la nota no estaba destinada a enemistarse con el Partido PvdA. “Estamos obligados por el Acuerdo de Coalición y nuestro partido no puede obligar a hacer algo que no está en el acuerdo, pero el Partido no nos puede obligar a dejar de pensar”.

Gran aumento del número de solicitantes de asilo en 2014, X 1.000

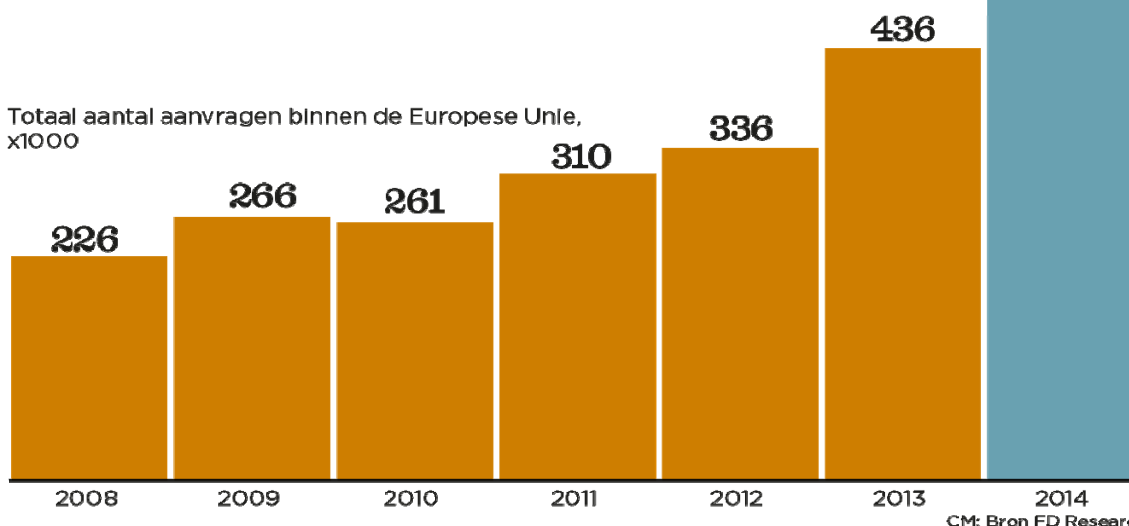
Forse toename

Aantallen asielaanvragen 2014, x1000

◇ Mutatie t.o.v. 2013



Totaal aantal aanvragen binnen de Europese Unie, x1000



Leyenda:

Forse toename = Gran aumento

Aantallen asielaanvragen 2014, x 1.000 = Cantidad de solicitantes de asilo 2014, x1.000

Mutaties t.o.v 2013 = Cambios respecto a 2013

Totaal aantal aanvragen binnen de Europese Unie, x 1.000 = Cantidad total de solicitantes dentro de la UE, x 1.000

Bron: FD Research = Fuente: FD Research

Probablemente se debatirá pronto en el Congreso, pero los Países Bajos deben seguir siendo un buen refugio para las personas que huyen de su país como consecuencia de la guerra, su origen, su orientación sexual o sus ideas políticas.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 189