



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 192

Julio 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

Dinamarca.-6

- El nuevo gobierno presenta su programa

Francia.-9

- Situación económica y social en junio

Grecia.-22

- Comentario general

Italia.-25

- Comentario general

Países Bajos.-3

- La economía holandesa crece un 0,6% en el primer trimestre de 2015
- Aumentan los ingresos disponibles de las familias

Reino Unido.-35

- Comentario general

Rumanía.-37

- Comentario general

SEGURIDAD SOCIAL

Bélgica.-41

- Reformas en el sistema de pensiones a partir del 1/1/2015

Francia.-48

- Reducción general de cotizaciones y contribuciones empresariales

Grecia.-52

- El problema de las pensiones en Grecia

Italia.-56

- A partir de agosto empezará el reembolso de las “pensiones congeladas”.

Países Bajos.- 57

- Caos en el nuevo sistema de presupuesto de cuidado sanitario

MERCADO DE TRABAJO

Empleo/desempleo

Alemania.-60

- El mercado laboral evolucionó de forma positiva en junio
- Deficiencia y excedente de mano de obra hasta 2030. Desigual reparto por regiones. Informe del instituto de investigación del mercado laboral y profesional (IAB)
- Fundación de empresas y autoempleo*

Bélgica.-78

- Informe 2014 de la Oficina Nacional de Empleo belga
- Informe sobre el desempleo en junio

Canadá.-88

- La tasa de desempleo continúa en el 6,8% por quinto mes consecutivo

EE.UU.-91

- Situación del empleo en el mes de junio

Francia.-95

- François Rebsamen anuncia la próxima abrogación de la generalización del cv anónimo
- El Ministro de Trabajo anuncia 13 medidas para luchar contra la discriminación en el trabajo
- El Primer Ministro presenta 18 medidas para el empleo

Grecia.- 101

- Los datos de la primera encuesta trimestral

Irlanda.-105

- Situación del mercado de trabajo en junio

Italia.-107

- Los datos provisionales de mayo de 2015
- Garantía juvenil. Seguimiento mensual

Países Bajos.-112

- Situación del mercado de trabajo en junio
- Deben bajar las prestaciones para abordar el desempleo entre los mayores

Reino Unido.-119

- Situación del empleo en el trimestre febrero-abril

Rumanía.- 122

- Población activa. Los datos del primer trimestre de 2015

Suecia.- 124

- Normativa en vigor en el ámbito del mercado de trabajo

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Relaciones laborales

Bélgica.- 128

- La brecha salarial de género en Bélgica*

Letonia.- 136

- Crisis interna de gobierno por el salario mínimo

Países Bajos.-138

- Actualización del salario mínimo legal y de la pensión general de vejez

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Países Bajos.- 141

- Actualización de la prestación asistencial

MIGRACIONES

Dinamarca.- 144

- Nuevas modificaciones legislativas del asilo para frenar la presión migratoria

EE.UU. – 146

- Política migratoria estadounidense en relación con Cuba

Italia.-151

- Prófugos y demandantes de asilo: el problema de la distribución entre los países de la UE

Países Bajos.-153

- La Ministra de Cooperación al Desarrollo invierte millones para mantener en África a los africanos

**** 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**

DINAMARCA

EL NUEVO GOBIERNO PRESENTA SU PROGRAMA

En las elecciones al Parlamento danés celebradas el 18 de junio de 2015, el “bloque azul” ganó el poder con un solo escaño, ya que los cuatro votos de los territorios autónomos de Groenlandia y las Islas Feroe fueron para el bloque rojo. El resultado total fue de 90 escaños para el bloque de centroderecha y 89 para el de centroizquierda.

El Partido Socialdemócrata fue el más votado, mientras que el principal partido de la oposición, el Liberal, perdió 13 escaños con relación a las elecciones de 2011 y obtuvo el 19,5% de los votos, quedando como la tercera fuerza en el Parlamento danés. El segundo partido más votado fue el Partido Popular Danés, PPD, que es euroescéptico y antiinmigración y se sitúa a la derecha del espectro político. El PPD incrementó sus votos del 12,3% en 2011 al 21,3%, equivalente a un aumento de 22 a 37 escaños.

Tras una semana de esfuerzos para formar un gobierno de coalición, el líder del Partido Liberal, Lars Løkke Rasmussen desistió de su propósito y, con el apoyo de los partidos de centroderecha, formó un nuevo gobierno minoritario integrado por el Partido Liberal que cuenta con tan sólo 34 escaños. El Partido Popular Danés PPD se negó a formar un gobierno de coalición a pesar de ser la fuerza más votada del bloque centroderecha (37 escaños). Esto implica que el gobierno tendrá que buscar mayoría para cada propuesta que desee aprobar. En la historia política de Dinamarca, el único Gobierno con menos parlamentarios fue el de 1973 con 22 miembros, y, por ello, tuvo que dimitir tras 14 meses en el poder.

Tras su nombramiento como Primer Ministro del gobierno día 28 de junio, el líder liberal, Lars Løkke Rasmussen presentó el programa de gobierno que incluye los siguientes temas dentro del área socio-laboral e inmigración:

EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- **Desempleo.** El Gobierno espera las conclusiones de la Comisión de Desempleo antes del comienzo del curso parlamentario en octubre. Posteriormente, se iniciarán las negociaciones con los partidos para diseñar un nuevo sistema de desempleo. El Partido Liberal ha dejado claro que no destinará más recursos a este concepto.
- **Negociaciones tripartitas.** El Gobierno convocará a los interlocutores sociales a las negociaciones tripartitas.
- **Reforma de pensiones.** En la primavera de 2016, se presentará una reforma de pensiones, destinada a reducir la cantidad de personas sin planes de pensiones paralelos a la pensión general de jubilación.
- **Nuevo diseño de la renta mínima garantizada¹.** En otoño de 2015, el Gobierno Liberal reformará el sistema de la renta mínima garantizada¹ mediante la

¹ **La renta mínima garantizada o salario social** es una prestación universal, (similar al subsidio por desempleo en España) que no tiene una duración limitada, sino que se abona a todos los ciudadanos mayores de 18 años que no tengan recursos para su manutención y que no tengan derecho a la prestación contributiva de desempleo. El nivel de la renta mínima garantizada oscila

introducción de un tope máximo que limitará la cuantía total que se podrá obtener sumando todas las prestaciones sociales. Es la primera fase de la futura reforma laboral y tiene como objetivo que el trabajo sea rentable.

- **Tercera edad.** El Gobierno permitirá a las personas mayores que elijan los suministradores de asistencia y comidas a domicilio, además de la residencia pública que deseen.

EXTRANJERÍA

- **Reducción de la prestación social.** El Gobierno reducirá la renta mínima garantizada¹ para los refugiados y los familiares reunificados con objeto de que Dinamarca sea un país menos atractivo para los solicitantes de asilo. La cuantía de la prestación se asimilará a la de la beca salario² para todos aquellos refugiados y personas reunificadas que hayan residido en Dinamarca por un período inferior a 7 años en el plazo de los últimos 8 años. Se ha presentado el proyecto de ley el viernes 3 de julio de 2015. (Ver apartado de Migraciones a continuación).
- **Períodos de carencia.** Se introducen períodos de carencia a efecto de las prestaciones familiares y de la pensión general de jubilación para los refugiados y familiares reunificados. Se ha presentado el proyecto de ley el viernes 3 de julio de 2015. ((Ver apartado de Migraciones a continuación).
- **Reducción de los costes de inmigración** en el orden de mil millones de coronas danesas (aprox. 133 millones de €).

EMPRESAS E IMPUESTOS

- **Desgravaciones fiscales por concepto de reparaciones en la vivienda propia.** El nuevo gobierno introduce el sistema de desgravaciones fiscales para las personas que hagan obras o mejoras en su vivienda personal. El sistema ha sido aprobado por el Parlamento danés el 3 de julio como el primer proyecto del nuevo gobierno. Según el nuevo sistema, se podrán desgravar las facturas de hasta un total de 15.000 coronas danesas/año (aprox. 2.000€) con efectos retroactivos desde enero de 2015. A partir de 2016, se incrementa la cuantía hasta 18.000 coronas (aprox. 2.400 coronas) distribuida en dos conceptos: 6.000 coronas (aprox. 1.200€) por los servicios que no conlleven reparaciones manuales y 12.000 coronas por el resto de reparaciones. En 2016 y 2017 el programa sólo se aplicará a los trabajos que favorezcan el medio ambiente e impulsen la rehabilitación sostenible de las viviendas.

entre las 3.374 (aprox. 449€) coronas para los menores de 25 años que convivan con sus progenitores hasta 14.416 coronas (aprox. 1.922€) para personas mayores de 30 años con hijos a su cargo

2 Beca salario: Prestación mensual que se concede a todos los estudiantes mayores de 18 años que asistan a formaciones regladas –tanto académicas como profesionales. La beca salario asciende a 5.903 coronas/mes para personas independizadas sin hijos a su cargo, a 11.678 coronas/mes para estudiantes en familias monoparentales con hijos a su cargo y a 8.171 coronas/mes por estudiante para las parejas convivientes con hijos a su cargo

- **Mejorar el acceso de la mano de obra altamente cualificada.** Se adoptarán medidas **que** faciliten el acceso de la mano de obra extracomunitaria altamente cualificada.
- **Reducción de los impuestos de Sociedades.** Se introduce la reducción planificada de los impuestos de sociedades del 23,5% al 22% en 2016.
- **Reducción de la carga administrativa de las empresas.** El Gobierno pretende reducir los costes administrativos de las empresas en el orden de 3.000 millones de coronas (aprox. 400 millones de €). También se simplificarán los impuestos indirectos de las empresas.
- **Se reducirá el IRPF de las categorías salariales inferiores** para incentivar que trabajar sea **rentable**.
- **El Gobierno se plantea reducir los impuestos** del tramo superior en un 5%.

ECONOMÍA

- **La ayuda a la cooperación al desarrollo** se reducirá al 0,7% del PIB.
- **Recortes municipales y estatales.** Los municipios tendrán que llevar a cabo un ahorro del 1% anual, mientras que los costes de funcionamiento del Estado se recortarán en un 2% a partir de 2016.
- Aumento **moderado del gasto público.** A pesar de que el líder liberal había prometido un crecimiento cero en el sector público, ha aceptado un aumento moderado del gasto público en los próximos años.

FRANCIA

SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EN JUNIO

A continuación se sintetizan los temas más relevantes de la situación económico-social de Francia durante el mes de junio 2015:

El 1 de junio el Gobierno anuncia una **nueva ola de medidas de simplificación**, la cuarta desde 2012, que no son disposiciones muy espectaculares pero que se considera van a cambiar el día a día de las empresas en sus gestiones administrativas y su funcionamiento operacional. Esta misión correrá a cargo de Thierry Mandon, secretario de Estado de la Reforma del Estado y la Simplificación, apoyado por el ministro de Economía, Emmanuel Macron.

Entre los temas que más afectan a las empresas figura una parte relativa a la transposición de los reglamentos europeos. Francia tiene la particularidad de “sobre transponer” con frecuencia estas reglas yendo más allá de las exigencias de Bruselas. Lo que, según el ministerio de Economía, la penaliza con relación a sus vecinos; es el caso, por ejemplo, de la medición de la exposición de los trabajadores a sustancias peligrosas, tales como el amianto, el plomo, el benceno o las partículas de la madera. El Gobierno no tiene intención de alinearse de manera sistemática con las normas europeas menos vinculantes, pero sí de identificar las “sobre transposiciones”, justificarlas y evaluar su impacto.

También se van a unificar las declaraciones en materia de actividades contaminantes. Las empresas industriales se ven particularmente afectadas por las nuevas medidas, para las que se ha consultado al Consejo nacional de la Industria.

Otra parte de esta ola de medidas interesará a los fabricantes de productos alimentarios que utilizan “auxiliares tecnológicos” (productos anti espuma, agentes para el vaciado, solventes de extracción, etc.). Tema ultrasensible para las ONGs y las asociaciones de consumidores.

Las medidas de este plan de simplificación superan no obstante el ámbito industrial e impactan también el social. Por ejemplo, permitiendo que una empresa pueda recurrir a una sola jurisdicción para resolver un mismo litigio (Consejo de “Prud’hommes” o Tribunal de Apelación), cuando éste afecte a varios establecimientos de una misma empresa, principalmente en caso de plan de conservación del empleo. Lo que no ocurre en la actualidad.

El Gobierno desea que la mayoría de estas medidas, que son principalmente de orden reglamentario, entren en vigor de aquí a final de 2015 o, las más complejas, a principios de 2016.

Tras la nueva agravación del paro en el mes de mayo, **el ministro de Trabajo anuncia la creación de 100.000 contratos subvencionados suplementarios**. Según el ministro, el movimiento de recuperación de la economía francesa esbozado en los tres primeros meses del año no tendrá un impacto inmediato: “Se necesita un plazo de varios meses”, indica el ministro.

Mientras tanto, el Sr. Rebsamen ha anunciado el fortalecimiento del tratamiento social del desempleo “con el refuerzo de 100.000 contratos subvencionados suplementarios respecto de la ley de Finanzas inicial”; además, se acogerán en formación a 60.000

demandantes de empleo suplementarios. Para el Sr. Rebsamen, el reto en el periodo que se aproxima consiste en “acompañar el retorno al crecimiento levantando los frenos echados a la contratación de trabajadores”.

Una alusión directa a las reuniones que se están celebrando ayer lunes y hoy martes, en Matignon, entre Manuel Valls y los interlocutores sociales. El objeto de estas reuniones es llevar a cabo una reflexión sobre medidas susceptibles de estimular la contratación en las Pymes y las microempresas. No habrá ningún anuncio ya que las decisiones del Gobierno sólo se darán a conocer el día 9 de junio, al término del Consejo de ministros restringido con los ministros afectados (Economía, Trabajo, etc.).

En estos momentos, muy pocas indicaciones han filtrado en relación con las intenciones del Ejecutivo. En realidad sólo ha emergido una pista: la instauración de un baremo con topes, que los consejeros del Consejo de Prud’hommes deberán respetar cuando concedan compensaciones a los trabajadores despedidos por su empresa.

Varios líderes patronales reclaman la organización de tal dispositivo pues sus efectos serán los de reducir los riesgos jurídicos: las empresas sabrían con antelación a lo que se exponen en caso de litigio con un miembro de su personal. Ya no tendrían “una espada de Damocles” por encima de sus cabezas, según la fórmula utilizada por François Asselin, presidente de la confederación general de las Pymes (CGPME). Y un dirigente del Medef añade que los procedimientos en los Prud’hommes pueden durar “mucho tiempo” y terminar con daños y perjuicios “muy altos”. El resultado es que numerosas empresas “no contratan o lo hacen con contratos de duración determinada”.

Al parecer, el primer ministro se ha declarado abierto a esta solución en sus discusiones con los interlocutores sociales. Aunque en concreto no se ha llegado a ningún compromiso.

En el Consejo de ministros del 3 de junio, el ministro de Trabajo realizó una **comunicación relativa a la situación del empleo en Francia.**

Desde principios de año, el aumento del número de los demandantes de empleo ha sido de 8.800 en término medio cada mes. Este ritmo sigue siendo inferior al registrado hace un año (un promedio de 13.300 personas al mes, entre enero y abril 2014).

El número de demandantes de empleo menores de 25 años inscritos en la categoría A ha aumentado en 4.300 (+0,8%) en un mes. Desde el principio del año, el número de jóvenes que se encuentran en paro es estable. Es incluso estable desde marzo de 2013 gracias, principalmente, a los empleos de futuro.

La política del empleo del Gobierno ha permitido limitar los efectos de la crisis para numerosos franceses. Cerca de 450.000 demandantes de empleo alejados del mercado laboral se benefician en la actualidad de contratos subvencionados y más de 120.000 suplementarios han podido acceder a una formación desde principios de año.

Es necesario un plazo de varios meses antes de que la recuperación del crecimiento registrada en el primer trimestre (+0,6%) se traduzca por contrataciones ya que las empresas tienen tendencia a responder a la reactivación de los pedidos con ajustes internos. Pero los primeros signos de la recuperación del empleo empiezan a ser ya visibles: las declaraciones de contratos de más de un mes han aumentado un 2,6% en abril, segundo mes consecutivo de alza, y el trabajo temporal aumenta claramente, con 6,3% de contrataciones en abril y 11,3% en un año.

El reto de los próximos meses es acompañar el retorno del crecimiento levantando los frenos a la contratación. Las reformas adoptadas estos últimos meses: la ley relativa a la protección del empleo, la reforma de la formación profesional, la nueva oferta de servicios de *Pôle emploi*, el Pacto de responsabilidad y solidaridad, medidas de apoyo a la inversión, etc., van a producir plenos efectos.

Otras reformas están siendo debatidas por los parlamentarios para ser adoptadas: el proyecto de ley sobre el crecimiento, la actividad y la igualdad de oportunidades económicas, y el proyecto de ley relativo al diálogo social y al empleo.

Pero se debe ir más allá, principalmente en la microempresas y las Pymes, que constituyen el primer yacimiento de empleos del país. Por eso, el presidente de la República va a reunir el martes 9 de junio un consejo de ministros restringido, al término del cual se presentarán las medidas retenidas por el Gobierno.

Además, el Gobierno intensifica el recurso a los instrumentos de ayuda para el retorno al empleo de las personas con mayores dificultades. Principalmente, ha decidido movilizar 100.000 contratos subvencionados suplementarios. Detrás de cada contrato hay una oportunidad de reinserción ofrecida a un demandante de empleo con dificultades. Esto se sumará al compromiso firmado por los presidentes de los Consejos regionales, reunidos el pasado 12 de mayo con el primer ministro, de 60.000 entradas suplementarias en formación de demandantes de empleo.

Como hemos venido informando en nuestras Notas diarias a lo largo del mes, la **misión Combexelle sobre el fortalecimiento del espacio de los acuerdos de empresa** ha sido instaurada el viernes, 5 de junio. Su informe sobre este tema explosivo se espera para el inicio del curso, en septiembre.

El anuncio ha pasado un poco desapercibido pero, sin embargo, este expediente podría trastornar las relaciones sociales en Francia: el 1 de abril, el primer ministro confió a Jean-Denis Combexelle, presidente de la sección social del Consejo de Estado y exdirector general de Trabajo, la misión de entregar, en septiembre, propuestas con vistas a “ampliar el lugar del acuerdo colectivo en nuestro derecho del trabajo y la construcción de las normas sociales”, según los términos del mandato (*lettre de mission*).

Esta última es clara sobre la dirección que ha de tomar la Comisión de Acuerdos colectivos y Trabajo, que será creada el lunes 8 de junio, bajo los auspicios de *France Stratégie*: ni hablar de darse por satisfechos con una simple “remodelación”. Hay que abrir “nuevas perspectivas más audaces”, dando “mayor espacio [...] a la negociación en la empresa”. Principalmente en las microempresas y en las Pymes, “que deberán ser objeto de una atención particular”.

Para el primer ministro es una manera de demostrar su voluntad de modernizar el modelo social francés, profundizando en la brecha social-liberal. Maignon ve también la prolongación natural de la ley Rebsamen que fortalece y simplifica la organización del diálogo social en la empresa para dinamizarlo.

Éste es un tema muy sensible pues hace mucho tiempo que el empresariado reclama más flexibilidad en la materia. Los más liberales aspiran a una verdadera reversión de la jerarquía de las normas que permita, por ejemplo, establecer mediante un acuerdo y de manera totalmente libre la duración de la jornada de trabajo.

Sin embargo, a principios de abril el entorno del primer ministro especificó que “este planteamiento no tiene por objetivo suprimir partes enteras del Código de Trabajo para repercutirlas a las empresas, sino derogarlas y adaptarlas”.

No es seguro que esto sea suficiente para tranquilizar a los sindicatos, incluso aunque los reformadores parezcan estar dispuestos a seguir adelante con este expediente. “El planteamiento no es ideológico. Se trata, entre otras cosas, de encontrar -por materias- el nivel de negociación más adecuado”, indica Jean-Denis Combrexelle.

La misión debería también formular pistas para fortalecer el diálogo social en las pequeñas empresas u organizarlo cuando éstas, caso frecuente, carecen de representantes del personal.

La comisión iniciará una serie de audiciones de aquí al verano. Ésta estará compuesta por una decena de expertos reconocidos en derecho social, tales como los juristas Jean-Emmanuel Ray, Antoine Lyon-Caen y Paul-Henri Antonmattei; el presidente de la Asociación para la formación profesional de los adultos (Afp), Yves Barou (antiguo subdirector del gabinete de Martine Aubry), y el director general de la asociación Dialogues, Jean-Dominique Simonpoli. Tendrá un toque internacional puesto que participarán en ella un miembro del DGB, confederación alemana de sindicatos, y un profesor de derecho italiano.

En su mandato, Matignon invita a la Comisión a inspirarse, “más allá de las experiencias francesas, en la manera en qué los principales países de la OCDE tienen en cuenta la articulación entre la ley y el acuerdo colectivo”.

La **segunda semana de junio es una semana de prueba para el Gobierno**. Tras la clausura del congreso del Partido Socialista el domingo día 7, los franceses esperan al presidente de la República y a su Gobierno de pie firme.

El lunes 8, la ley Macron ha vuelto a ser debatida en la Asamblea Nacional; el martes 9, el jefe del Estado decide, con los ministros afectados, las medidas a favor de las microempresas y las Pymes anunciadas por Manuel Valls. Todo son muestras de la voluntad reformadora del Gobierno. “Debemos continuar reformando, no habrá pausas”, ha garantizado el primer ministro. “Ahora que se vislumbra la recuperación económica debemos que hacer todo lo posible por fortalecer el crecimiento y enriquecerlo en empleos”, insisten en el entorno del presidente de la República.

Para la pareja ejecutiva es una doble obligación económica y política. El crecimiento es frágil y François Hollande, que continúa siendo muy impopular, necesita que el paro baje para demostrar que su acción no es inútil. En cuanto a Manuel Valls, éste quiere proyectar una imagen reformadora “para escribir su propia leyenda”- , ridiculiza uno de los diputados rebeldes del PS.

Sin embargo, los sondeos apuntan que los franceses son favorables a la limitación de las indemnizaciones por despido pronunciadas por los Prud’hommes y a la flexibilización del mercado laboral. “Es el momento de cortar la hierba bajo los pies de la derecha, hundida en una inercia fratricida”, dice un fiel del presidente. Y un diputado socialista bromea: “Un socialista entre la espada y pared se convierte en un socialista creativo”.

Queda por ver hasta dónde van a llegar las reformas. En la cumbre del Estado previenen que no se trata de “poner todo patas arriba” sino de encontrar medidas “eficaces”. “Profundización y clara determinación de los objetivos”, resume el consejero del jefe del

Estado, insistiendo sobre todo en el “mantenimiento del rumbo”. “El reto es la coherencia, la continuidad, el rumbo y la adaptación”, previene el ministro de Finanzas, Michel Sapin, hablando de “una semana en la que se buscan los medios más eficaces para propulsar el crecimiento y el empleo”.

Aunque Manuel Valls es inflexible en lo que se refiere a la extensión del trabajo de los domingos y está dispuesto a sacar de nuevo el artículo 49-3 de la Constitución para que pase la ley Macron en la Asamblea, antes del congreso del PS ya excluyó “tocar el contrato de trabajo”. En cuanto a la reorientación eventual del Pacto de Responsabilidad, ésta se verá más tarde, en el otoño. Y por lo que se refiere a las retenciones en nómina, Michel Sapin afirma que se aplicarán en 2016. Sin que ningún francés sea sometido a este sistema antes de la presidencial...

Fiel a su manera de actuar, François Hollande juega al equilibrista. Aunque debe desbloquear una serie de frenos, el presidente necesita construir la unión de la izquierda. “Siempre habrá gente para la que los anuncios [de la semana] serán demasiado”, observa un dirigente del PS. Prueba de ello son los nuevos ataques del antiguo ministro de Finanzas, Arnaud de Montebourg, quien junto con el banquero de izquierdas Matthieu Pigasse, acusa al Ejecutivo de “ir de cabeza al desastre”.

En estas circunstancias, François Hollande se ha contentado, a lo largo del mes, con una remodelación ministerial de mínimos, puesto por puesto, y sólo ha sustituido a Geneviève Fiorasso, secretaria de Estado encargada de la Enseñanza Superior y la Investigación (que ha dimitido por motivos de salud) por Thierry Mandon, y a Carole Delga, secretaria de Estado encargada del Comercio, la Artesanía, el Consumo y la Economía Social y Solidaria (ex candidata a las elecciones regionales) por Martine Pinville. Lo esencial está en otra parte. Según explica alguien de su entorno, “[...] inicia una batalla de comunicación crucial que es como decir: “No puedo hacerlo todo, un país como Francia no se reforma en cinco años; pero voy por buen camino”.

También se ha sabido en junio que **el déficit de la Seguridad Social será, en 2015, menos alto de lo previsto pese a un contexto deteriorado.**

El lunes 8 de junio, la Comisión de Cuentas de la Seguridad Social (CCSS) entregó su informe, que concluye, para 2015, un saldo siempre muy negativo, de 9,5 mil millones de euros, pero inferior en 1.000 millones a la ley de financiación de la Seguridad Social (LFSS) votada el otoño pasado. En el ministerio de Asuntos Sociales se congratulan diciendo que “es la séptima reunión de la CCSS desde 2012 y la primera vez que las previsiones mejoran con relación a la reunión anterior!”. Sin embargo, en abril, las previsiones macroeconómicas se han degradado: en 2015, la inflación será nula y no de 0,9%, y la profesión de la masa salarial quedará reducida al 1,3% en lugar del 2% esperado.

Esta agravación se ve en las cifras del Fondo de Solidaridad Vejez (FSV), que asume las pensiones de los desempleados y acusa el golpe tras siete años de crisis. Con él, la cuentas de la Seguridad Social mejorar sólo en 100 millones de euros de un año a otro, y en 400 millones con relación a las previsiones del otoño (13 mil millones).

Según la Comisión de Cuentas, la revisión de las hipótesis macroeconómicas va a provocar una baja de ingresos de 1,3 mil millones en 2015; pero ésta será atenuada por la no revalorización de las prestaciones, debido a la inflación nula, y por la revisión al alza de la masa salarial del sector público y la base de cotizaciones de los trabajadores autónomos. La mejora de la previsión del déficit también se explica por ingresos más

altos en 2014, que surtirán efectos en 2015. Y, sobre todo, por los 1.000 millones de ahorros suplementarios anunciados en abril. En estos 1.000 millones hay, principalmente, 425 millones no consumidos en el ámbito de los gastos por sanidad en 2014, 250 por reducción de los gastos de gestión administrativa, 225 sacados de los fondos de acción social de las Cajas del régimen general (menos gastos de los previstos en las guarderías), etc.

La mejora es patente en el sector Vejez (pensiones), con un déficit preventivo de la Caja Nacional del Seguro de Vejez en 2015 de 800 millones de euros en lugar de los 1.500 millones que se esperan en otoño. El sector Familia también debería experimentar un déficit de 2.000 millones en lugar de 2.300. No son los efectos de la modulación de las prestaciones familiares, que debería producir un beneficio de 400 millones de euros este año y cuyos efectos ya habían sido anticipados.

Pero existe un aspecto negativo: el Seguro de Enfermedad. Su déficit se degrada en 300 millones de euros con relación a las previsiones del otoño, y en 700 comparados a 2014 con 7.200 millones de euros. “Los objetivos se cumplen, incluso revisados a la baja en el caso de los gastos -objetan en el ministerio-, son los ingresos lo que “pecan” debido a una inflación menos importante de lo previsto”. Pero el respeto del objetivo de gastos se anuncia más complicado este año. Primero porque es ambicioso y después porque los fondos anteriormente congelados ya han sido utilizados.

Bajo el eslogan “Todo por el Empleo”, el Ejecutivo anunció, el martes 9 de junio, **nuevas medidas para levantar los frenos a la contratación de trabajadores** en las microempresas y las pymes. Basándose el texto fundador de la política de ayuda a las Pymes en Estados Unidos (1953), Manuel Valls calificó este plan de “*Small Business Act* al estilo francés”. “Debemos reformar, simplificar, proteger, crear este movimiento por la contratación”, subrayó, alardeando de tomar medidas “fuertes” y accionar todas las palancas para consolidar la recuperación.

Los cuatro principales anuncios realizados por el primer ministro fueron los siguientes:

1. Los contratos de duración determinada (CDD) podrán ser renovados dos veces

Es una flexibilización que el empresariado pedía desde hace mucho tiempo. El Ejecutivo ha decidido autorizar la renovación de los CDD y de los contratos temporales dos veces, en lugar de una como hasta ahora. “En un contexto de recuperación económica y mientras su cartera de pedidos se consolida, las empresas pueden necesitar renovar un CDD en lugar de contratar con un CDI”, explican en Matignon.

En la actualidad, cuando el 86% de las contrataciones se realizan con un CDD (un record), esta medida está determinada por el pragmatismo, más aun cuando tiene el mérito de no costar nada. Pero el Ejecutivo, que lo ha dudado mucho, toma el riesgo de ser acusado de fomentar la precariedad. El ministro de Trabajo refutó las críticas alegando que “no se toca a la duración máxima del CDD”. De hecho, la duración máxima acumulada de los CDD o de los contratos de trabajo temporal continúa siendo de 18 meses, cuando el empresariado abogaba por 24.

La medida será incluida por enmienda en la ley Rebsamen sobre el diálogo social, que pronto va a llegar al Senado tras haber sido votada por la Asamblea, y que se aplicará desde su entrada en vigor, prevista al final del verano. Precisión muy importante: La medida no se aplicará sólo a los nuevos contratos sino también a los contratos en curso. Además, aunque el Ejecutivo estima que esta medida beneficiará sobre todo a las Pymes

y a las microempresas, se aplicará en todas las empresas cualquiera que sea su magnitud.

2. Las indemnizaciones por despido de los *Prud'hommes* serán limitadas

Las indemnizaciones supraleales en caso de condena de la empresa por los *Prud'hommes*, por un despido juzgado sin causa real y seria, tendrán un mínimo y un máximo. Estos variarán según la magnitud de la empresa y la antigüedad del trabajador (menos de 2 años, entre 2 y 14, y más de 15 años). El tope máximo queda establecido en 20 meses de salario en el caso de una empresas con más de 20 trabajadores, y en 12 meses en una empresa con menos de 20 personas, para los trabajadores con más de 15 años de antigüedad. El Gobierno establecerá más tarde nuevos máximos y mínimos para las empresas con menos de 300 trabajadores. Los casos más graves de acoso o de discriminación en el trabajo están excluidos del límite máximo.

El dispositivo es relativamente complejo para ceder al juez poder de apreciación. Pero poniendo umbrales distintos según la magnitud de la empresa, el Gobierno se expone a otro riesgo constitucional: la ruptura de la igualdad.

Otro cambio: un asunto podrá ser juzgado incluso en ausencia de una de las partes, de manera a evitar maniobras dilatorias y así recortar los plazos. Y los vicios de forma ya no podrán cuestionar el carácter real y serio del despido. Un vicio de forma supondrá ahora el abono de una indemnización a tanto alzado (un mes de salario).

Estas medidas serán objeto de enmiendas en el proyecto de ley Macron.

3. 4.000 euros de prima por contratación de un primer trabajador

Francia cuenta con 1,2 millón de empresas individuales sin trabajador alguno (no confundir con los auto emprendedores). Para ayudar a estos empresarios a superar las dificultades de una primera contratación, el Gobierno ha decidido crear una prima por un total de 4.000 euros (2.000 que se abonarán al final del periodo de prueba y 2.000 el segundo año) por toda contratación con CDI o CDD de más de 12 meses.

El dispositivo es accesible a todas las empresas que no hayan tenido nunca un trabajador o que no tengan desde hace al menos un año, en el caso de los contratos firmados a partir del 9 de junio de 2015 y hasta el 8 de junio de 2016.

Esta ayuda se sumará (y no substituirá) a las que ya existen, tales como el crédito fiscal competitividad empleo (Cice) y las bonificaciones de cargas sobre los salarios bajos.

El ministro de Economía, Emmanuel Macron, espera de 60.000 a 80.000 creaciones de empleo, con un coste que alcanzaría unos 150 millones de euros. Con el riesgo de que este dispositivo provoque unos beneficios adicionales subvencionando contrataciones que los dirigentes habrían terminado por realizar. "No es un regalo a las empresas, es un apoyo a los emprendedores que se lanzan en la aventura de una primera contratación", defiende el jefe del Gobierno.

4. Se van a flexibilizar los acuerdos de competitividad

Los interlocutores sociales no han sido capaces de entenderse, el lunes, sobre el balance de los acuerdos de mantenimiento en el empleo. A pesar de ello, el Gobierno va a trabajar para que sean más operativos. Es verdad que desde el voto de la ley relativa a la

protección del empleo, en 2013, sólo se han firmado una decena de acuerdos. Para remediar esta situación se van a añadir, por enmienda, tres medidas al proyecto de ley Macron.

La primera consiste en la posibilidad de firmar esta clase de acuerdos (que permite variar el salario o la jornada de trabajo de manera derogatoria) por una duración de 5 años y no sólo de 2. “Con frecuencia son necesarios de 6 a 9 meses para negociar tal acuerdo con los interlocutores sociales. Si sólo dura 2 años, muchos empresarios piensan que no vale la pena firmarlo”, argumenta Emmanuel Macron.

Otra flexibilización consiste en que estos acuerdos podrán ser revisados o suspendidos (en condiciones que deben establecerse de antemano) cuando la empresa vaya mejor o, por el contrario, si su situación empeora

Finalmente, y conforme a la voluntad inicial de los firmantes de Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI), los trabajadores que rechacen la aplicación del acuerdo colectivo firmado por la mayoría de los sindicatos de la empresa, serán despedidos sin que sea reconocido como despido por causas económicas. En otros términos, el acuerdo colectivo prevalece sobre el contrato de trabajo individual. El motivo del despido estará constituido por el hecho de haber rechazado la aplicación del acuerdo.

Reacciones a este Plan sobre el empleo en las microempresas y las Pymes habidas por parte de:

Las centrales sindicales: según éstas, este plan es “una puñalada por la espalda” pues, aunque no se ha tocado al contrato de duración indefinida, a los Prud’hommes se les ha impuesto un tope que no deseaban.

La **Confederación Francesa Democrática del Trabajo** afirma que esta medida constituye incluso “una grave retrocesión para los trabajadores”. Esta Confederación tampoco aprecia la renovación del contrato de duración determinada que, según ella, fortalece la precariedad.

Por su parte **Fuerza Obrera** estima que la medida relativa a la limitación de las indemnizaciones por despido se enfrenta a un riesgo de inconstitucionalidad, respecto del Convenio 158 de la OIT.

El empresariado: las patronales tienen otra versión.

La **Confederación general de las Pequeñas y Medianas Empresas** (CGPME) no oculta su satisfacción. La protección de la ruptura del contrato de trabajo, el CDD o la armonización de los umbrales formaban parte de las propuestas que esta organización había presentado. “Las pequeñas y las medianas empresas no han sido mimadas con estas medidas, han sido los demandantes de empleo”, defiende su presidente, François Asselin. Sin embargo, éste pone un bemol en la cuestión de los umbrales pues estima que “todavía [estamos] muy lejos de haber alcanzado nuestros objetivos”. También siente que no se hayan tocado las comisiones paritarias regionales que imponen el diálogo social obligado en las pequeñas y medianas empresas con menos de 10 trabajadores.

El **Medef** matiza más su posición: “Estas medidas van en la buena dirección”, afirma Thibault Lanxade, vicepresidente encargado de las microempresas y las Pymes, “pero ¿va a ser esto suficiente para crear un choque de confianza?”, se pregunta. “La respuesta es que no”, asevera. Según él, los empresarios no van a entender nada: por

una parte, se han ignorado todas las modificaciones importantes, tales como el ajuste de los umbrales (existen 2,6 veces más empresas con 49 trabajadores que con 50, la prueba es que el umbral frena la contratación) y la ordenación del contrato de trabajo de duración indefinida. Y por otra, se han ajustado las nuevas medidas restrictivas, tales como las disposiciones sobre la cesión de empresa recogidas en la ley Hamon.

Los partidos políticos: **La derecha** se abstiene de aplaudir y conserva su postura política: “Precariedad (con la doble renovación del contrato de duración determinada), desestabilización (con un posible cuestionamiento del crédito fiscal por la competitividad y el empleo (Cice)) y tratamiento social del paro (la prima por la primera contratación). “A esto le llamo yo un *very small jobs act* al estilo francés”, afirma el presidente del Senado, Gérard Larcher.

La izquierda: el jefe de los diputados por el partido Frente de Izquierda, declara que “lo que propone Manuel Valls es un copiar-pegar de lo que propone Nicolas Sarkozy. Si un gobierno de derechas hubiese propuesto esto, la totalidad de la izquierda se hubiese sublevado”.

Al **partido centrista UDI-UC** los anuncios del primer ministro le “parecen que tratan de reparar los olvidos de las leyes Macron y Rebsamen.” “A la vista de las cifras del paro, es confesar la necesidad de modificar deprisa y corriendo estos textos, que todavía están siendo debatidos en el Parlamento. El primer ministro se concierta con su mayoría y realiza un trabajo de calceta: una malla al derecho, una malla al revés”, afirma el presidente de la Comisión Macron en el Senado, procedente de esta formación política.

Queda por saber si estas medidas responden a la verdadera cuestión de la creación de puestos de trabajo. En este tema, Emmanuel Macron responde con evasivas: “Vamos a ser muy prudentes con el impacto de estos dispositivos. Pero mediremos los efectos, estoy convencido de que permitirán crear decenas de miles de empleos”.

Otro tema importante del mes de junio ha sido la **firma**, el 11 de junio, **del nuevo Partenariado Francia-OIT por el periodo 2015-2019** que, bajo los auspicios del Presidente de la República, han llevado a cabo el ministro de Trabajo, Empleo, Formación profesional y Diálogo social, François Rebsamen, y el director general de la OIT, Guy Ryder.

Esta cooperación recoge las grandes prioridades comunes a Francia y a la OIT en materia de promoción del trabajo decente, de aplicación de las normas internacionales del trabajo y de desarrollo de la dimensión social de la globalización.

Los grandes retos, tanto en el ámbito de la investigación como a nivel operativo, son:

- Fomentar y aplicar los derechos fundamentales al trabajo y trabajar por la promoción del empleo con proyectos de cooperación transversales o específicos en zonas geográficas de interés común. La lucha contra el trabajo infantil, la salida de la economía informal y la implementación de los derechos fundamentales al trabajo son aspectos esenciales.
- Desarrollar iniciativas de investigación e intercambio relacionadas con las mutaciones en el mundo laboral y sus consecuencias en las políticas públicas, tanto nacionales como internacionales.

- Favorecer la creación y difusión de soportes de protección social, así como la implicación de las empresas en materia de responsabilidad social empresarial (RSE).
- Trabajar por una mejor consideración de la dimensión social de la globalización, con proyectos que movilicen la economía social y solidaria.

Cualquier acción llevada a cabo en el ámbito de este Partenariado entre Francia y la OIT integrará la dimensión de desarrollo sostenible, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. En 2017 se reunirá una comisión mixta con el fin de realizar un primer balance de los compromisos contraídos con la firma de dicho Partenariado.

Frente a la cuestión migratoria, que ocupa la escena mediática y política de Francia desde hace varias semanas, el Gobierno presentó en Consejo de ministros de 17 de junio, un **plan para mejorar la acogida de los migrantes** titulado “Responder a la crisis de los migrantes: respetar los derechos, hacer respetar el derecho”. “Desde el mes de abril, el alza de los flujos migratorios ha conocido en Francia *un desarrollo muy preocupante de campamentos ilícitos, indignos e inaceptables*, tanto para los migrantes mismos como para la población”, han explicado los ministros del Interior y de la Vivienda en un comunicado común.

El plan, que será objeto de un balance « antes de final de año », tiene dos objetivos:

- 1º) hacer más fluidos los dispositivos de acogida de los demandantes de asilo y protegerles mejor, y
- 2º) Llevar a cabo una lucha *determinada y resuelta* contra la inmigración irregular.

En el primer punto, el Gobierno se compromete a:

- Crear 4.000 plazas suplementarias de acogida para los demandantes de asilo de aquí a 2016 -de las cuales 2.000 de aquí a final de año-, que vendrán a sumarse a las 4.200 ya previstas para 2015. Además de 5.500 plazas de alojamiento y realojamiento destinadas a los refugiados políticos (500 plazas suplementarias en centro provisional de alojamiento de aquí a final de año, y 5.500 destinadas a favorecer el acceso al alojamiento autónomo de los refugiados antes de 2017).
- Efectuar nuevas contrataciones de personal en la Oficina francesa de Protección de los Refugiados y Apátridas (OFPRA), en las prefecturas y en la Oficina francesa de Inmigración e Integración (OFII), con objeto de reducir los plazos de instrucción de las solicitudes.
- “Garantizar la reactividad del sistema de alojamiento de urgencia reforzando la capacidad de puesta a salvo de estas personas con 1.500 plazas, así como un esfuerzo más sistemático de acompañamiento de las personas actualmente alojadas, hacia estructuras adaptadas”. En particular, en la región parisina (que cuenta ocho departamentos) y en la ciudad de Calais (Norte de Francia), donde se desarrollan campamentos de migrantes. Por ejemplo, se crearán equipos móviles de la OFII para evaluar la situación de los grupos que viven en estos lugares y orientarlos hacia dispositivos adaptados.

En la otra vertiente del plan, el Gobierno anuncia su intención de:

- Intensificar los controles en el territorio nacional y desarrollar los polos inter-servicios “alejamiento”, para mejorar la calidad de los procedimientos.
- Acrecentar los esfuerzos en materia de desmantelamiento de los sectores de inmigración irregular. (Por ejemplo, en el seno de la Policía de las Fronteras del departamento de los Alpes Marítimos se creará una célula de lucha contra las redes criminales que introducen ilegalmente inmigrantes en el territorio francés).
- “Utilizar plenamente la capacidad actual de retención administrativa” dado que, según el ministerio de Interior, sólo dos tercios de las plazas de retención están ocupados. Como ejemplo, “se va a estudiar la transformación de las plazas dedicadas a las familias, cuya ocupación es muy baja, en plazas para personas solas”.
- Promover las ayudas al retorno y experimentar dispositivos novedosos de preparación al retorno.
- Desarrollar una cooperación activa con los países de origen, principalmente con vistas a expedir salvoconductos consulares.

Creación de nuevos servicios para los demandantes de empleo. El último informe publicado sobre la actividad de los servicios públicos del empleo (Pôle emploi) subraya que la lógica de acompañamiento diferenciado ha sido analizada en profundidad en 2014, con la creación del “acompañamiento global”, además del acompañamiento denominado “reforzado” y “guiado”, o del simple seguimiento.

Basándose en el partenariado con los departamentos, dicho acompañamiento global está destinado a las personas con problemas de inserción profesional. 4.000 demandantes de empleo ya se habían beneficiado a final de enero de 2015 y, con el tiempo, 1.000 consejeros de Pôle emploi serán destinados a este servicio.

El acompañamiento reforzado se ha tenido en cuenta en los análisis y el recurso a los operadores privados de colocación afectará ahora a los grupos más autónomos.

En cuanto el acceso a la formación, 464.000 acciones han sido prescritas en 2014, de las que 239.000 fueron financiadas por Pôle emploi (un 33% más que en 2013).

El plan de “100.000 formaciones prioritarias” cofinanciadas con el Estado, ha superado el objetivo establecido (108.539 entradas).

Según el informe, la creación del Consejo de Evolución profesional (CEP) en 2015, debería permitir mejorar el diagnóstico realizado en la primera entrevista con el demandante de empleo.

Por lo que se refiere a la parte digital, la oferta “100% Web” ha sido experimentada con demandantes de empleo autónomos y el 80% se han declarado satisfechos. Además, se han iniciado partenariados con sitios de empleo en línea para incorporar ofertas de empleo (220.000 de las 372.000 ofertas de empleo disponibles derivan de estos partenariados).

El 2 de julio próximo se va a crear el “Empleo store” (la tienda empleo) con la misma lógica de incorporación de ofertas de empleo y que reunirá la totalidad de los servicios propuestos a los demandantes de empleo por Pôle emploi y sus socios.

El número de desempleados de categoría A vuelve a aumentar en mayo 2015 en 16.200. El ministerio de Trabajo publicó el miércoles 24 de junio las últimas estadísticas del desempleo en Francia que demuestran una nueva progresión tras un alza importante ya constatada en abril.

En mayo, *Pôle emploi* ha contado con 16.200 desempleados más en la categoría A (no han trabajado durante el mes) en Francia metropolitana, lo que lleva la cifra de desempleados a 3.552.200 y a 3.811.200 si se incluyen los departamentos de ultramar. Si se suman los desempleados que han trabajado una parte del mes (categorías B y C), la progresión alcanza la cifra de 69.600.

El pasado año en la misma época, François Hollande recibió un regalo envenenado en el segundo aniversario de su llegada a la presidencia de la República al superarse el umbral de los 5.000.000 de desempleados, acumulando las categorías A, B y C. Este año, en su tercer aniversario, las tres categorías reunidas han sobrepasado 1.000.000 de demandantes de empleo. Sólo la categoría A arroja un saldo de 629.000 desempleados más que en mayo 2012.

Los poderes públicos han relativizado los malos resultados. Este nuevo aumento de las inscripciones en *Pôle emploi* se explica, en parte, por el hecho de que en el mes de mayo ha habido un record de días festivos y puentes y que, debido a ello, sólo se han trabajado 17 días. Lo nunca visto desde 1970 según *Pôle emploi*.

Por ello, numerosos demandantes de empleo olvidaron personarse en *Pôle emploi* para su control mensual, y el organismo tuvo que avisarles en dos ocasiones. Esto tuvo el efecto paradójico de que más desempleados de lo que es habitual se desplazaran a actualizar su situación. El ministro de Trabajo, François Rebsamen, subraya que: “El resultado ha sido que ha habido menos salidas de *Pôle emploi* por defecto de actualización. Los datos no se pueden comparar pues con los de los meses anteriores y, por lo tanto, no se pueden interpretar”. Y especifica que “si los comportamientos de actualización de los demandantes de empleo hubiesen sido idénticos a los observados habitualmente, el número de demandantes de empleo de la categoría A habría aumentado entre 7.000 y 10.000”. La cifra sería más baja pero su aumento estaría presente.

Lo que llama la atención en estas estadísticas es que lo más jóvenes y los más mayores son los más afectados. Los demandantes de empleo de la categoría A menores de 25 años y los mayores de 50 aumentan en el mes un 0,9%. En cuanto a los desempleados de larga duración, su cifra continúa creciendo y alcanza los 2.365.800. De éstos, la mitad llevan inscritos en el paro desde hace dos o más años.

Y el mes de junio ha terminado con la presentación, por parte del Gobierno de un **plan para mejorar el funcionamiento del Régimen social de los Autónomos**.

Lo principal de estas medidas ya fue anunciado el 9 de junio por el primer ministro, en el momento de la presentación del Plan a favor de las pequeñas y medianas empresas. Este Plan se inspira en el informe realizado por dos parlamentarios (Fabrice Verdier y Sylviane Bulteau).

A partir de ahora, los servicios del RSI contestarán a las llamadas telefónicas de los 6 millones de afiliados ya que los empleos externalizados van a ser reinternalizados. La

plantilla de los mediadores locales será reforzada. “La recaudación debe ser reformada con prioridad porque cristaliza gran parte del descontento”, insiste Marisol Touraine.

Los plazos de regularización amistosa de los expedientes se alargarán. Cuando los ingresos del trabajador disminuyan y éste tenga derecho a un reembolso de sus gastos de enfermedad (350.000 casos en 2014), el control se realizará a posteriori y no a priori como hasta ahora, con el fin de acelerar el procedimiento.

También se va a animar a los trabajadores autónomos a que ajusten el pago de sus cuotas provisionales a la evolución de su volumen de negocios. Unos 200.000 lo llevaron a cabo el año pasado, aunque la mayoría temen ser sancionados si sus declaraciones anticipadas son inferiores en más de un tercio a los ingresos reales. Esta sanción va a desaparecer.

En 2014, el déficit técnico del RSI aumentó y alcanzó los 2.600 millones de euros, frente a los 2.200 de 2013. Esta agravación está vinculada al auge de los nuevos tratamientos contra la hepatitis C, muy costosos, y a un cambio de método en el reparto de las cargas hospitalarias. En 2015, el déficit debería ser de 2.400 millones.

Desde el Pacto de Responsabilidad es el régimen general el que equilibra las cuentas del RSI. Como contrapartida, éste ha recibido nuevas atribuciones (la deducción solidaridad, la contribución social de solidaridad de las sociedades (C3S), etc.).

Finalmente, al déficit del sector “Enfermedad” del Régimen social de los Autónomos se suma al del Régimen general, que se va a degradar en 600 millones de euros en 2015, y que alcanzará 7.200 millones de euros.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

El mes de junio, crucial para Grecia y sus relaciones con los acreedores, ha terminado, sin embargo, con todo por resolver y con la decisión de delegar a un referéndum popular (el domingo 5 de julio) la decisión sobre aceptar o no las condiciones de rescate propuestas por la UE. En *Anexo Documental* se reproduce la traducción del discurso pronunciado por Tsipras antes del referéndum.

Cabe señalar que, pese a las dificultades en las negociaciones con los socios y el desgaste que han supuesto cinco meses de incertidumbre, el Gobierno griego ha seguido contando con un amplio apoyo de la sociedad, dividida, en cambio, entre los que no temen una salida del euro y los que apuestan por continuar en la moneda común. Las encuestas a primeros de mes daban al partido gubernamental de Syriza prácticamente el mismo respaldo que en las elecciones de enero, un 33% frente al 36,34 % obtenido en las urnas, veinte puntos por delante de los conservadores de Nueva Democracia, que han sufrido una caída en picado respecto al 27,81 % obtenido en los comicios. Estas cifras corresponden al sondeo realizado por la Universidad de Macedonia entre el 15 y el 16 de junio. El 52 % de los griegos evalúa positivamente el papel del Gobierno en las negociaciones, mientras el 30 % lo desaprueba.

Otra encuesta elaborada por el Instituto demoscópico GPO del 12 al 15 de junio, reflejaba que dos tercios de la población griega cree que finalmente habrá un acuerdo con los acreedores, pero que el Gobierno de Alexis Tsipras tendrá que ceder en sus posiciones para conseguirlo. El sondeo de GPO recoge que un 56,2 % apoya un mal acuerdo que implique la permanencia en el euro aunque sea a costa de nuevas medidas de austeridad, mientras un 35,4 % preferiría la salida del euro.

Durante las negociaciones a mediados de mes, el Eurogrupo no logró llegar a un acuerdo con Grecia y decidió dejar las negociaciones en manos de los líderes de la eurozona, en una cumbre extraordinaria que ha supuesto el último intento para evitar una “catástrofe” para la que los países están ya haciendo planes de contingencia. Se recuerda que el 30 de junio expiraba la segunda prolongación del rescate griego y Atenas debe hacer frente a finales de mes a un pago de 1.600 millones de euros al Fondo Monetario Internacional (FMI), cuando sus arcas están vacías y además los bancos griegos han sufrido salidas de depósitos por unos 3.000 millones de euros en lo que va de semana.

Los principales líderes de la Unión Europea (UE) apuntaban al sábado 27, día de la celebración del quinto Eurogrupo extraordinario dedicado a Grecia en diez días, como la fecha clave para que se logre finalmente un acuerdo, apenas tres días antes de que expirara la prórroga del rescate al país.

Mientras en Bruselas continuaban las negociaciones a todos los niveles para esclarecer el futuro de Grecia, en Atenas se palpaba el nerviosismo ante la ausencia de un acuerdo. El Gobierno ha seguido defendiendo la última propuesta presentada “como base de los

debates” en las negociaciones por las instituciones, habiendo rechazado el último documento porque incluía medidas que considera inaceptables en materias como el mercado laboral, las pensiones o la petición de elevar el IVA de los restaurantes, caterings y hoteles hasta el 23 % a partir del 1 de julio. Pese a las dificultades en las negociaciones de las últimas horas, tanto el primer ministro, Alexis Tsipras, como el todavía titular de Finanzas, Yanis Varoufakis, se mostraron convencidos de que finalmente su país podría llegar a un acuerdo con los socios.

A finales de junio pues, el Gobierno de Alexis Tsipras aún no había firmado el pacto con los acreedores pero ha tenido que justificar las concesiones ante las filas de Syriza, reticentes a aceptar las exigencias de las instituciones. El portavoz del Gobierno griego, Gavriil Sakelaridis, ha reconocido que las propuestas entregadas a los socios se alejan del programa inicial del partido. Aun así, ha recalcado que siguen defendiendo un reparto justo de la carga social. El plan presentado por Grecia a los socios contiene concesiones que van claramente más allá de lo ofrecido hasta ahora y entre las medidas más duras figuran subidas del IVA para los hoteles, de la carga fiscal de las empresas y de las cotizaciones a la Seguridad Social. De los 7.900 millones de euros de ingresos adicionales que arrojen estas medidas este año y el próximo, la mayor parte, 7.300 millones, corresponden a subidas de impuestos o de contribuciones a la Seguridad Social. Si finalmente se firma el acuerdo, la propuesta griega prevé un aumento del IVA del 6,5 % al 13 % para los hoteles y una bajada de medio punto porcentual, del 6,5 % al 6 %, para los medicamentos, libros y teatro. Entre las bajadas figura la del impuesto de solidaridad -un gravamen extraordinario introducido en el fragor de la crisis en 2010 y en principio solo por un año-, pero únicamente para los ingresos inferiores a los 30.000 euros anuales.

Tsipras ha optado por evitar males que desde un principio su equipo consideró mayores, como hubiera sido la ruptura con los socios, el riesgo de quiebra y la eventual salida del euro. Uno de los escenarios que más se plantearon para el caso de que no haya un apoyo cerrado de los partidos del Gobierno fue el de la convocatoria de elecciones anticipadas, algo que Tsipras había descartado en las últimas semanas.

Ya desde primeros de mes los acreedores dieron a conocer que consideraban “insuficiente” la propuesta recibida por parte del Gobierno griego para tratar de forjar un compromiso que conduzca a un acuerdo sobre los ajustes que debe aplicar Atenas, aunque sigue habiendo esperanzas para un acuerdo en los próximos días. Tsipras había rechazado el pasado miércoles la oferta los acreedores, por lo que se esperaba desde el pasado jueves una nueva propuesta alternativa.

Según los datos del OCSE, la economía griega quedará casi inmóvil en 2015, registrando una variación del 0,1%, aunque se encuentre un acuerdo entre Grecia y los acreedores. La inseguridad causada por el programa de reformas y las obligaciones de Grecia hacia los acreedores han detenido cualquier tipo de inversión en la economía.

Los economistas del OCSE prevén también un índice medio de desempleo de 25,7% en 2015, y otro año de deflación, con una previsión que vuelva a registrarse una leve inflación del 0,3% en 2016.

Otros datos previsible según el OCSE son: el déficit al 3,4% del PIB en 2015 y al 2.8% en 2016 (3,6% en 2014), y la deuda pública al 180% del PIB en 2015 frente al 177,4% de 2014 y al 178,1% de 2016.

El Gobierno griego debía encontrar más de 1.000 millones de euros para aumentar las pensiones, después de que el Tribunal Supremo Administrativo declarara ayer anticonstitucional los recortes aplicados en 2012 por imposición de la troika, lo que supone un golpe adicional a las negociaciones con los acreedores. La sentencia obliga al Gobierno a restaurar las pensiones -las regulares y las suplementarias- a los niveles previos a 2012, cuando se aprobaron los recortes, pero le exime de pagos retroactivos. La decisión alude a una ley aprobada en noviembre de 2012, que aplicó recortes escalonados a todas las pensiones del sector privado superiores a los 1.000 euros. Los recortes eran de un 5 % para las pensiones de hasta 1.500 euros mensuales, del 10 % para la franja entre 1.500 y 2.000 euros, y del 15 % para las superiores a los 2.000 euros. El fallo permite que unos 800.000 pensionistas puedan recibir a partir de ahora los aumentos correspondientes, pero no tiene efecto retroactivo, con excepción de los 2.000 pensionistas que habían presentado la demanda que sí tienen derecho a recibir los atrasos.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Con un porcentaje de participación del 47%, el domingo 14 de junio se celebró la segunda vuelta de las elecciones municipales en 65 ciudades italianas (11 capitales de provincia). La primera ronda se había celebrado el 31 de mayo al mismo tiempo que las elecciones regionales (en 7 regiones) y los resultados alcanzados fueron parecidos a la anterior. El Partido Democrático se mantiene como primera fuerza pero ha perdido muchos votos con respecto a las elecciones europeas de 2014 mientras que han aumentado los del Movimiento 5 Estrellas, en segunda posición, y los de la Liga Norte, que ha pasado a ser el tercer partido más votado por delante de Forza Italia de Silvio Berlusconi, que aunque no ha disminuido aún más en estas votaciones regionales, lleva mucho tiempo en torno al 10% en intención de voto.

Pasadas las elecciones, ha llegado un poco de calma al crispado ambiente político del mes de mayo, aparte del hecho de que la atención de los medios de comunicación se ha trasladado a los problemas de la crisis griega y sus posibles repercusiones en Italia. No obstante, la calma se ha roto ocasionalmente coincidiendo con la celebración de votaciones en las Cámaras en relación con la tramitación parlamentaria de varios proyectos de ley.

En este mes hay que destacar la aprobación provisional, en Consejo de Ministros, de otros cuatro decretos que desarrollan la ley de Bases de reforma del mercado de trabajo (aprobada en diciembre de 2014) con novedades en el sistema de "Cassa Integrazione", y con la creación de una Agencia Estatal de Empleo, hasta ahora inexistente, y una Agencia Única de Inspección de Trabajo que coordinará las actuaciones de los inspectores del Ministerio de Trabajo, el Instituto Nacional de Previsión Social y el Instituto de Seguro de Accidentes de Trabajo. En la misma reunión, el Gobierno aprobó definitivamente dos decretos ya aprobados de forma provisional sobre tipología contractual y conciliación de la vida personal y profesional, que han obtenido ya el preceptivo informe no vinculante que tienen que emitir las Cámaras.

También en relación con el empleo, la prensa ha seguido con atención la evolución de los datos sobre contratación indefinida a través de las estadísticas que, a partir del mes de abril, el Gobierno publica periódicamente con el fin de dar conocer los efectos de la reforma del mercado de trabajo y de la exención de cotizaciones durante 3 años para los nuevos contratos indefinidos. Según estas estadísticas la contratación indefinida ha aumentado el 24,6% en el primer trimestre del año con respecto al mismo periodo de 2014. Precisamente, el aumento de los contratos indefinidos exentos de cotizaciones ha llevado a la Asociación de Asesores laborales a advertir de que, si se cumplen sus estimaciones, en la Ley de Presupuestos faltarían 2.900 millones de euros para cubrir el coste total que le puede suponer al Estado esta medida.

Otra decisión política de Gobiernos anteriores y que ha mantenido el actual (la congelación salarial de los empleados públicos) tendrá repercusiones económicas para el Estado, pero menores de lo que se esperaban. El Tribunal Constitucional había comenzado a examinar a finales del mes de mayo el recurso de constitucionalidad, promovido por los sindicatos, contra la congelación de la negociación colectiva del sector público que se prolonga desde 2010, con la consiguiente congelación de salarios en los seis últimos años. Después de las críticas que se dirigieron el mes pasado al Gobierno por no haber informado a la Corte Constitucional de las gravísimas consecuencias económicas que supondría la sentencia que anulaba la congelación de las pensiones

durante los años 2012 y 2013, la Abogacía del Estado en este caso se había apresurado a remitir a la Corte un Informe que evaluaba las consecuencias económicas directas de una sentencia desfavorable en no menos de 35.000 millones de euros. Ahora, el Tribunal Constitucional ha sentenciado, por unanimidad de sus doce miembros, que la congelación de los salarios de los empleados públicos desde 2011 hasta este preciso momento ha sido constitucional, reconociendo la plena discrecionalidad del legislador para suspender la negociación colectiva ante una grave situación de crisis, pero ha añadido que es su deber retomar la negociación en el momento en que esa situación quede superada. En concreto, la sentencia establece que, desde la fecha de su publicación, la congelación de los salarios es ilegal, por lo que el Gobierno deberá reabrir la negociación colectiva de forma inmediata. El coste previsto para 2016 se ha estimado en 1.600 millones de euros en vez de los 35.000 que podría haber supuesto.

En relación con la política migratoria, a la vez que surgían problemas en la UE por la distribución, entre los distintos países miembros, de personas inmigrantes llegadas a las costas italianas, en el ámbito interno surgió la polémica por la negativa de los Presidentes de las Regiones del Norte de Italia pertenecientes a la Liga Norte y a la Forza Italia de Berlusconi (Lombardía, Véneto, Liguria y Valle de Aosta) a seguir recibiendo un porcentaje de las personas que desembarcan en el Sur. Mientras los Presidentes de la Regiones llegaron a amenazar a los alcaldes que aceptasen recibir inmigrantes con retirarles las ayudas del Gobierno regional, el Gobierno central de Roma reaccionó calificando de ilegal y antidemocrática esta oposición. Desde el inicio del año son ya más de 50.000 los inmigrantes que han desembarcado en las islas del sur de Italia procedentes en su mayoría de Libia.

Por último, en el ámbito económico, los datos de facturación industrial y pedidos conocidos en el mes de junio y correspondientes al mes de abril, muestran una mejora en términos interanuales. La facturación ha aumentado el 3% en un año y los pedidos el 7,9%. El dato mensual de la facturación es negativo, con una disminución del 0,6%, mientras que los pedidos han aumentado en abril el 5,4%. En cuanto a la producción industrial, en términos interanuales, en abril se ha producido un incremento del 0,1%, sin embargo en términos mensuales, la producción industrial ha disminuido en abril el 0,3% con respecto al mes de marzo.

SITUACIÓN SOCIAL

El Consejo de Ministros del 11 de junio aprobó los textos de seis Decretos legislativos que desarrollan la ley de Bases de la reforma laboral. Dos de ellos se aprueban de manera definitiva y cuatro de manera provisional.

Debe recordarse que, conforme al sistema legislativo italiano, los Decretos legislativos en desarrollo de una Ley de bases son aprobados de manera provisional por el Consejo de Ministros y deben, a continuación, ser remitidos al Parlamento para un informe no vinculante que debe emitirse en un plazo de treinta días. Una vez recibido el informe parlamentario, el Consejo de Ministros procede a la aprobación definitiva del texto.

La pasada semana se procedió a la aprobación definitiva de dos Decretos legislativos, que habían sido aprobados provisionalmente el 20 de febrero pasado: el relativo a la regulación de las modalidades contractuales y otro sobre medidas de conciliación de la vida personal y profesional.

Los decretos aprobados de manera definitiva son:

1) Decreto orgánico sobre las **modalidades de contratos de trabajo** y la normativa en materia de clasificación profesional, cuyas medidas más significativas son:

- La supresión del “contrato de colaboración a proyecto” (co.co.pro: autónomos dependientes), al que tanto han recurrido en los últimos años las empresas italianas. No podrán realizarse nuevos contratos con esta modalidad a partir de la entrada en vigor del Decreto y, a partir del 1 de enero de 2016, los hoy existentes deberán convertirse obligatoriamente en contratos de trabajo por cuenta ajena de carácter indefinido.
- Se introduce una mayor flexibilidad para que las empresas puedan asignar funciones diferentes a los trabajadores dentro del mismo grupo o categoría profesional, o una categoría inferior. Se eliminan las rigideces que existían hasta ahora que limitaban enormemente esta posibilidad.
- Por último, el Decreto refunde en un solo Texto orgánico, sin introducir grandes novedades, la regulación de todas las modalidades contractuales: contratos indefinidos, contratos temporales, contratos de puesta a disposición por ETTs, contrato de aprendizaje y contrato a tiempo parcial.

2) Decreto sobre **conciliación de la vida personal y profesional**. Su contenido fundamental, que modifica el Texto único de la ley sobre tutela de la maternidad, es el siguiente:

- El “congedo parentale” (permisos de hasta un máximo de 11 meses de duración, continuado o en períodos fraccionados de hasta un día), que pueden disfrutar el padre o la madre para atender al cuidado de los hijos y que es retribuido parcialmente por la Seguridad Social (30% en los primeros años del hijo), se amplía. Hasta ahora podía disfrutarse hasta los 8 años de edad del hijo y este límite pasa a los 12 años. Igualmente, la retribución parcial a cargo de la Seguridad Social que se aplicaba hasta los 3 años de edad del hijo pasa a abonarse hasta los 6 años.
- El permiso de paternidad introducido hasta ahora de manera experimental, se amplía a todos los trabajadores por cuenta ajena o autónomos. Debe aclararse que no se trata de un derecho autónomo del padre, sino tan sólo de la posibilidad de que el padre disfrute una parte de los permisos reconocidos a la madre en caso de que esta no pueda disfrutarlos.
- El Decreto contiene, por último, disposiciones sobre teletrabajo para favorecer que los trabajadores se ocupen de sus cuidados paternos y normas para las mujeres víctimas de la violencia de género.

Los cuatro nuevos Decretos que se aprobaron de manera provisional para su remisión al Parlamento, tratan respectivamente de: nuevas normas en materia de prestaciones de desempleo para los casos de crisis empresarial (Cassa Integrazione); Inspección de trabajo; Servicios para el empleo y Políticas activas de empleo; Racionalización y simplificación de los procedimientos y obligaciones a cargo de los ciudadanos y las empresas.

Veamos un resumen de sus contenidos:

- **Decreto de reordenación de la normativa sobre prestaciones de desempleo en caso de crisis empresarial (Cassa Integrazione).**- Este sistema específico de prestaciones de desempleo que se aplica en caso de crisis empresarial, ya sean de carácter coyuntural (suspensiones temporales o reducciones de jornada) o de carácter definitivo (reestructuraciones o cierres de la empresa), no ha sido hasta ahora de aplicación general. Se limitaba a las empresas de más de 15 trabajadores de determinados sectores, excluyendo además a algunas categorías profesionales.

La “generosidad” de estas prestaciones de desempleo, mucho más amplias en su duración y en el importe de sus prestaciones que las prestaciones genéricas de desempleo, venía provocando una patente desigualdad entre unos y otros grupos de trabajadores italianos. Las nuevas medidas más significativas son las siguientes:

- La extensión del sistema de “*Cassa Integrazione*” a las empresas de más de 5 trabajadores (hasta ahora, más de 15) y a categorías no protegidas hasta ahora (aprendices). Según el Gobierno esta extensión beneficiará a 1.400.000 trabajadores excluidos hasta ahora.
 - Se reduce a la mitad la duración máxima de este tipo de prestaciones, que pasa desde los cuatro años actuales a un máximo de 24 meses en cada quinquenio.
 - Se reduce en un 10% la cotización de empresarios y trabajadores para este sistema que pasa del 1,90% al 1,70% para las empresas hasta 50 trabajadores y del 2,20% al 2% para más de 50 trabajadores.
 - Se introduce un mecanismo de Bonus/Malus sobre las contribuciones de las empresas. Aquellas que recurran al sistema pueden ver incrementada su cotización del 9 al 15%.
 - Se limitan los períodos durante los cuales se puede percibir la prestación: las suspensiones temporales o las reducciones de jornada no pueden ser superiores al 80% de las horas laborables de la unidad productiva.
 - Se suprime la modalidad de “*Cassa integrazione in deroga*” (excepcional), para cuya financiación no existía una cotización específica y que corría totalmente a cargo de los Presupuestos del Estado. Esta modalidad de prestaciones, que eran reconocidas por las Autoridades laborales a nivel regional, eran financiadas exclusivamente con cargo a transferencias del Estado a las Regiones, por lo que ha tenido grandes problemas de cobertura financiera en el pasado reciente.
- **Decreto sobre Inspección de Trabajo:**
 - Se crea la Inspección Nacional del Trabajo, con el carácter de “persona de derecho público con autonomía financiera y autonomía para la determinación de su propia organización y funcionamiento” (similar a una Agencia española).
 - Se atribuye a esta Agencia la vigilancia sobre el cumplimiento de la legislación en materia de trabajo, afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social, teniendo autonomía para la programación de su tarea y el establecimiento de directivas y líneas de conducta de carácter operativo para todo el personal de Inspección.
 - Se integran en la nueva Agencia todos los Cuerpos de Inspección existentes hasta ahora: la Inspección del Ministerio de Trabajo y las Inspecciones de los entes gestores de la Seguridad social, INPS e INAIL. Aunque se había especulado con una integración orgánica de los tres Cuerpos de Inspección existentes, al final se mantienen los mismos, si bien todos pasan a ser coordinados por la nueva Agencia. Por otra parte, los Cuerpos de Inspección del INPS y el INAIL son declarados “a extinguir” y, a partir de ahora, la contratación del nuevo personal de inspección queda reservada en exclusiva a la nueva Agencia de Inspección del Trabajo.
 - **Decreto sobre Servicios de Empleo y políticas activas de empleo**
 - Se crea la Agencia Nacional para las Políticas Activas de Trabajo (ANPAL), Se tratad de un nuevo Ente de ámbito estatal que no existía hasta ahora, a quien se atribuye la coordinación de todos los servicios para las políticas de empleo que existían hasta ahora: Servicios de empleo regionales, INPS, INAIL, ISFOL (Instituto Estatal para la Formación Profesional), Agencias públicas y privadas

- de Empleo, entidades de formación, etc.
 - El Decreto establece que la creación del ANPAL no supondrá nuevos costes a cargo de la finanza pública. Sus recursos serán transferidos desde el Ministerio de Trabajo y del ISFOL, cuyos servicios actuales en estas materias serán reorganizados.
 - Corresponde al ANPAL la elaboración de un Plan nacional sobre políticas activas de empleo que garantice los niveles mínimos de prestaciones en todo el territorio nacional y la utilización coordinada de los fondos nacionales, regionales o del Fondo Social Europeo existentes hasta ahora. La coordinación se realizará a través de Convenios del Ministerio de Trabajo con cada Región o Provincia autónoma.
 - Se crea un Registro nacional de Entes acreditados para desarrollar funciones en materia de políticas activas de empleo (Agencias de colocación o de formación públicas o privadas).
 - Se definen las características generales de las políticas activas dirigidas a los desempleados: profiling individual a fin de evaluar su nivel de ocupabilidad. Las medidas de carácter formativo o de recalificación profesional se estipularán en un pacto de servicios individualizado.
- **Decreto sobre racionalización y simplificación de los procedimientos y obligaciones a cargo de empresas y ciudadanos**
 - El Decreto regula y simplifica las obligaciones documentales y formales de los empresarios, hasta ahora muy engorrosas, suprimiendo algunas exigencias y buscando facilitar las gestiones empresariales con los Entes públicos y la Seguridad Social.
 - Se modifica el capítulo de sanciones por incumplimiento de la legislación laboral o de Seguridad Social.
 - Se revisa la normativa sobre el control a distancia de los trabajadores por la empresa. Hasta ahora cualquier control de los trabajadores, incluso a través de dispositivos de nueva generación, tabletas o smartphones, debía contar con el acuerdo de los sindicatos o la autorización de la Inspección de Trabajo. A partir de ahora, las empresas deberán limitarse a redactar un “Documento de política empresarial” en esta materia que deberá ser notificado a los trabajadores y que debe respetar las normas legales de carácter general sobre el respeto de la privacidad que impiden un control constante y obsesivo.

En el ámbito de la gestión interna de las relaciones laborales, la supresión de los contratos co.co.pro. (autónomos dependientes) o la introducción de medidas de flexibilidad interna para la asignación de tareas en el marco de la clasificación profesional, merecen una valoración positiva.

En materia de prestaciones de desempleo, debe merecer un juicio igualmente positivo las medidas de racionalización del sistema de Cassa Integrazione, cuyas prestaciones exorbitantes (que podían prolongarse hasta una duración de siete años) estaban reservadas hasta ahora a empresas de cierta dimensión en el sector industrial y de la construcción.

En el ámbito orgánico, la creación de una Agencia estatal para el Empleo, de una Agencia para la Inspección de Trabajo o las medidas sobre simplificación de trámites administrativos constituyen novedades igualmente positivas.

En conclusión, los Decretos aprobados aportan avances en el sistema orgánico y legislativo del mundo de trabajo italiano que, aunque no alcanzan la profundidad de las

reformas aprobadas en España en este campo en la última legislatura, pueden tener consecuencias positivas.

Faltan por desarrollar dos temas importantes: la posible regulación de un salario mínimo y, de manera especial, la introducción de una importante reforma en la actual estructura de la negociación colectiva en Italia.

La ley de Bases hacía referencia a la “introducción, eventualmente de manera experimental, de un **salario horario mínimo** aplicable a todas las relaciones que tengan por objeto una prestación de trabajo subordinado”. En la conferencia de prensa posterior al Consejo de Ministros, el Ministro Giuliano Poletti reconoció que se trata de la última materia de la ley de Bases que no ha sido desarrollada hasta ahora.

La ley de Bases no incluía ningún mandato expreso al Gobierno para la modificación de la regulación de la **negociación colectiva en Italia**. Intervenciones recientes del Presidente del BCE Mario Draghi, del Gobernador del Banco de Italia o de los responsables de Confindustria, han venido demandando la introducción urgente de reformas en este campo que concedan mayores espacios a la negociación colectiva a nivel empresarial. Hasta ahora Italia cuenta con un sistema de negociación colectiva profundamente centralizado, con prevalencia de los Convenios nacionales de sector, y muy rígido ya que los Convenios nacionales dejan muy escaso espacio a la posibilidad de negociar algunas materias (en particular los salarios) a nivel de empresa. No obstante, la eventual introducción de medidas que descentralicen la negociación colectiva y la hagan más flexible contarán, sin duda, con una gran oposición sindical que valoran los actuales Convenios nacionales como su principal parcela de “poder” en el mundo de las relaciones laborales italianas.

PAÍSES BAJOS

LA ECONOMÍA HOLANDESA CRECE UN 0,6% EN EL PRIMER TRIMESTRE DE 2015³

En el primer trimestre de 2015, la economía holandesa creció en un 0,6% en comparación con el cuarto trimestre de 2014, estos datos corresponden al segundo cálculo de crecimiento realizado por la Oficina Central de Estadística, CBS. En el primer cálculo, publicado el 13 de mayo, el crecimiento en ese trimestre fue del 0,4%. La visión sobre la economía no ha cambiado. Al crecimiento económico está contribuyendo de forma positiva el aumento en la inversión, el consumo y las exportaciones.

En comparación con los datos anteriores, los cambios más significativos se han registrado sobre todo en inversión y en el consumo de las familias. Los nuevos datos adicionales sobre la inversión han mostrado que ha sido mayor de lo estimado previamente en construcción de edificios y en infraestructura. También las inversiones en maquinaria y equipos han sido mayores de lo estimado con anterioridad. Por otra parte, las nuevas cifras adicionales de venta al por menor y servicios han mostrado un mayor crecimiento en el consumo de las familias. La exportación se ha revisado al alza en base a la información adicional sobre el comercio de bienes y servicios.

En comparación con el año anterior, en el primer trimestre de 2015, la economía creció en un 2,5%; los cálculos anteriores daban un crecimiento del 2,4%.

El número de puestos de trabajo no está creciendo. En el segundo cálculo, el número de puestos de trabajo de personas empleadas en el primer trimestre del año está al mismo nivel que en el cuarto trimestre de 2014. El primer cálculo mostraba un crecimiento de 6.000 puestos de trabajo.

Según los últimos cálculos, en el primer trimestre de 2015 hubo 71.000 puestos de trabajo más de trabajadores autónomos. En el primer cálculo este dato ascendía a 65.000.

En la publicación de este segundo cálculo se publica también las revisiones de los años 2012 (dato final), 2013 (revisión provisional) y 2014 (preliminar). En base a la nueva información, la adaptación del crecimiento económico ha pasado en 2012 del -1,6% al -1,1%; en 2013, del -0,7% al -0,5% y en 2014, del 0,9% al 1,0%.

AUMENTAN LOS INGRESOS DISPONIBLES DE LAS FAMILIAS⁴

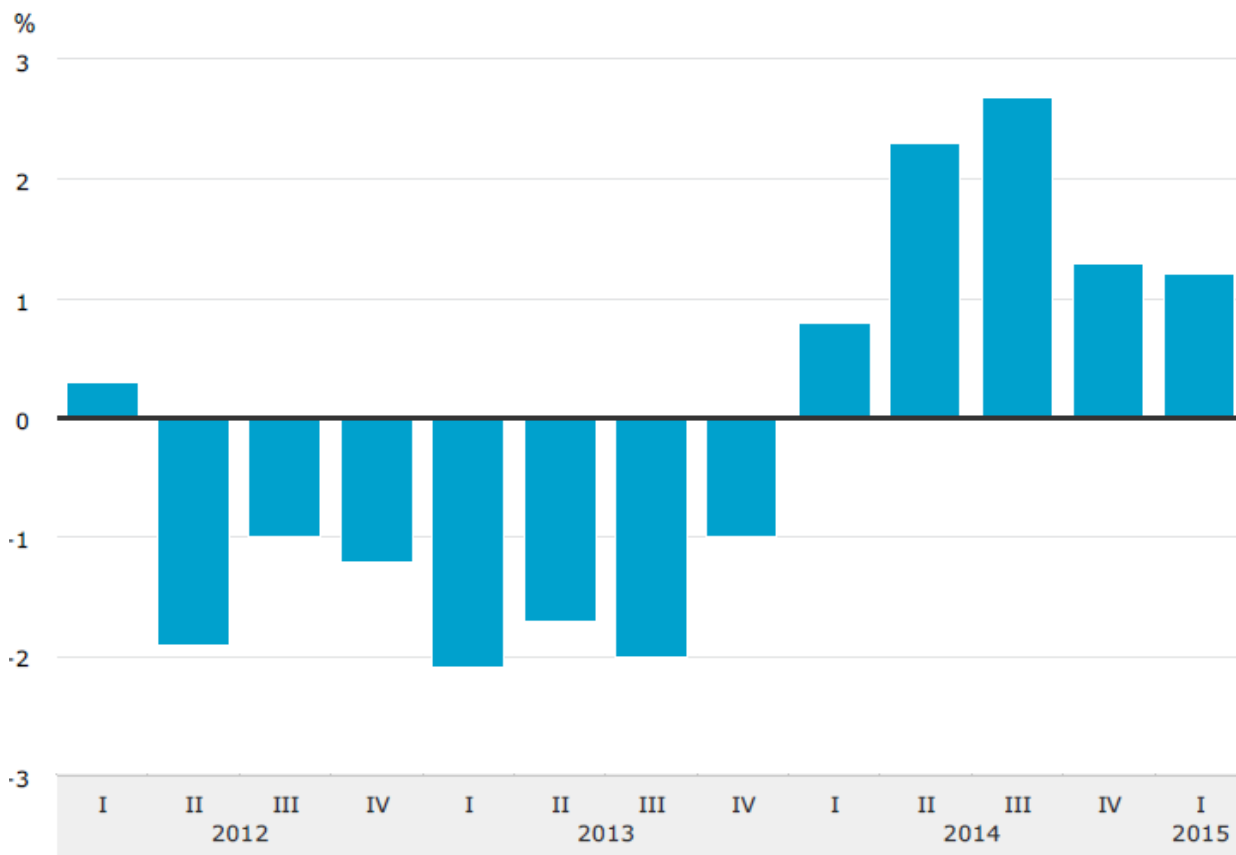
Los ingresos disponibles para las familias han crecido un 1,2% en el primer trimestre de 2015 respecto del mismo periodo del año anterior, según los datos publicados por la Oficina Central de Estadística holandesa.

La mayor contribución a este incremento proviene, sobre todo, del fuerte crecimiento salarial en el primer trimestre de este año. Los ahorros también han aumentado.

³ Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS, junio de 2015

⁴ Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística, junio de 2015

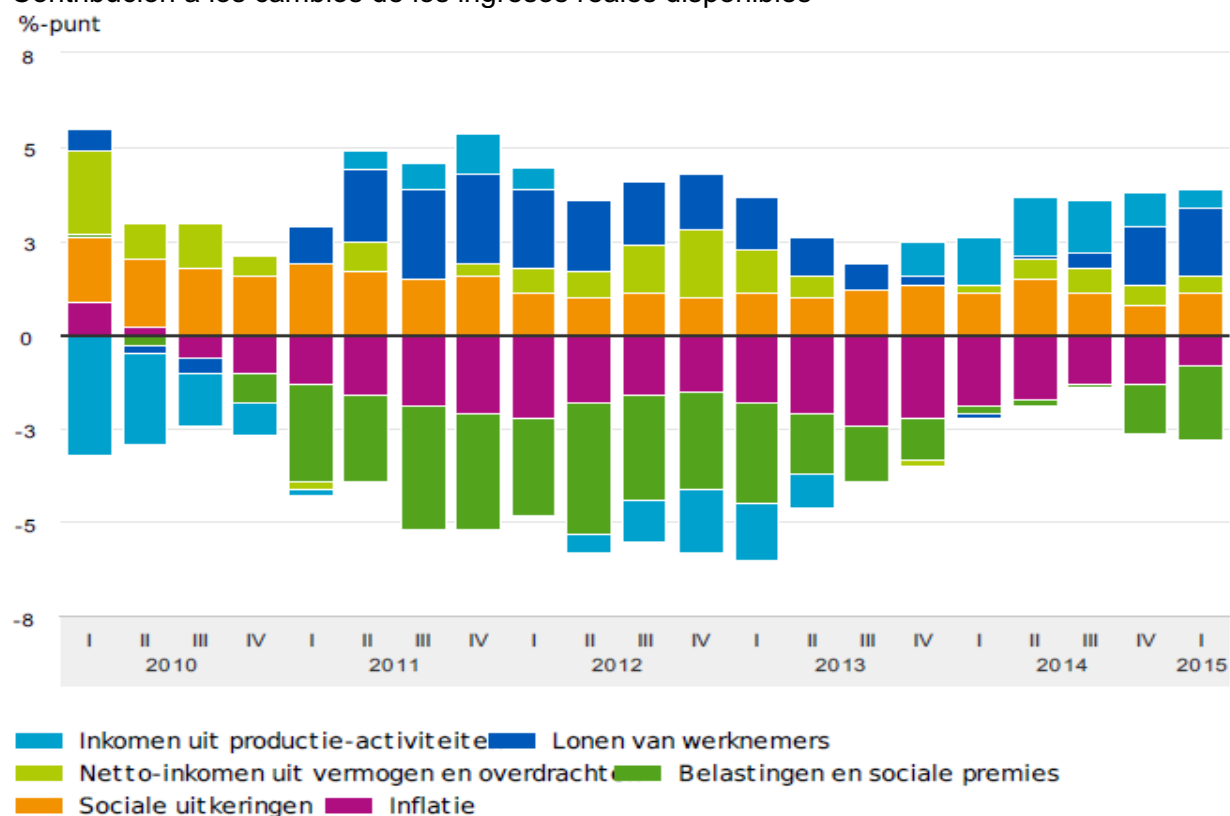
Ingresos disponibles para las familias en base anual, cambios respecto al año anterior



En el primer trimestre de 2015, la renta real disponible de las familias aumentó un 1,2% respecto del año anterior. Es el quinto trimestre consecutivo en la que se produce un crecimiento de renta. El aumento del primer trimestre de este año se debió principalmente a un aumento total de 1.500 millones de euros en salarios, como consecuencia de mayores salarios de convenio colectivo. Además de los salarios, también aumentaron las prestaciones sociales en un total de 850 millones de euros, especialmente debido a un nuevo aumento en las pensiones de jubilación.

Los impuestos y cuotas sociales tuvieron un fuerte efecto negativo sobre los ingresos disponibles. A ese respecto, en el primer trimestre de este año, se ha pagado 1.600 millones más que en el año anterior. El aumento se debe fundamentalmente a un aumento de impuestos sobre los ingresos. La inflación ha tenido un efecto negativo sobre los ingresos reales disponibles.

Contribución a los cambios de los ingresos reales disponibles



Leyenda:

Inkomen uit productie-activiteit = Ingresos de producción-actividad

Lonen van werknemers = salarios de trabajadores

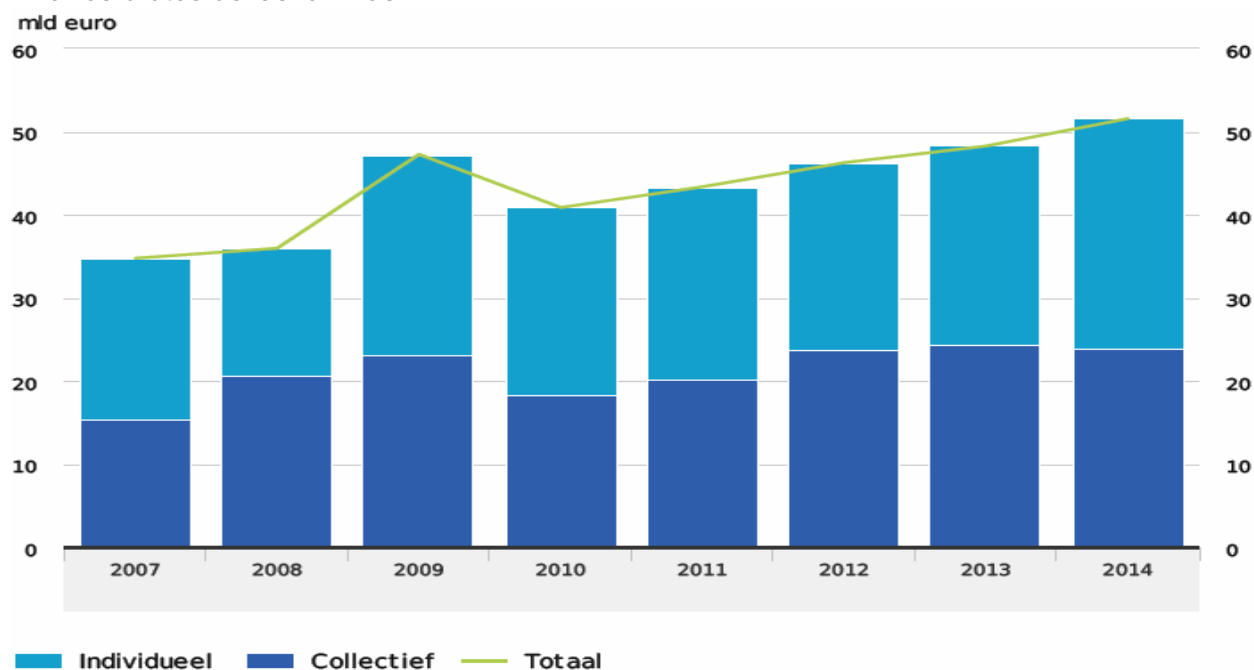
Netto-inkomen uit vermogen en overdracht = Ingresos netos de propiedad y transferencias

Belastingen en sociale premies = Impuestos y cuotas sociales

Sociale verzekeringen = Seguros sociales

Inflatie = Inflación

Ahorros brutos de las familias



Leyenda:

Individueel = Individual

Collectief = Colectivo

Totaal = Total

En el primer trimestre de 2015, los ahorros de las familias ascendieron a 1.000 millones de euros, una cifra un poco mayor que la del año anterior. El ahorro es el importe neto de la renta disponible tras el consumo. Además de los ahorros individuales hay que considerar el ahorro colectivo que es la cantidad que entre otros, a través de los fondos de pensiones, destinada a la jubilación.

En los últimos años, el ahorro está aumentando de forma continua, incluso cuando se ha registrado una evolución negativa de la renta.

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

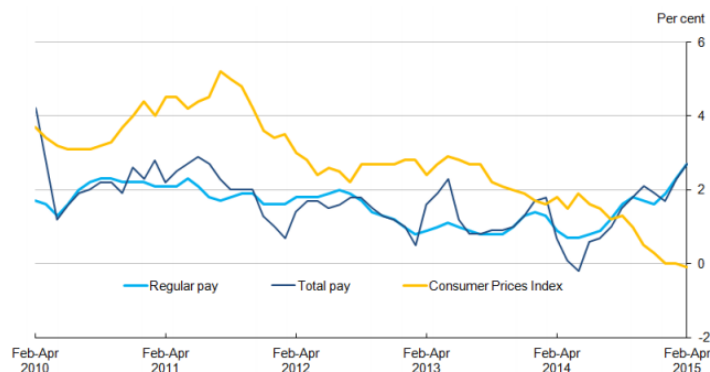
La economía británica registró un crecimiento del 0,4% en el primer trimestre de 2015 y un 2,9% en tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*. En términos generales, el PIB ha aumentado un 3% en el año 2014. Todos los datos han sido revisados al alza con respecto a los últimos resultados preliminares publicados anteriormente.

En mayo el índice de precios al consumo (CPI) ha aumentado ligeramente, situándose en el 0,1%, acabando así con la primera inflación negativa desde hace más de 50 años. Este incremento se ha debido a la subida de los precios de las tarifas aéreas y del petróleo. En el siguiente gráfico puede apreciarse la evolución del CPI durante los últimos 10 años.



Fte: *Office for National Statistics*

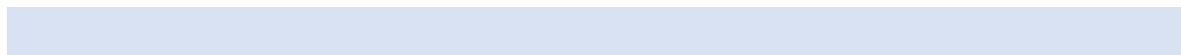
En este gráfico se observa la evolución del salario medio total (incluidas bonificaciones), el salario básico (excluidas bonificaciones) y el IPC en el período que va de febrero-abril 2010 a febrero-abril 2015.



Fte: *Office for National Statistics*

En abril de 2015, el salario medio total se situaba en 493 libras semanales y el salario básico en 462 libras/semana.

En el período febrero-abril 2015, el salario medio total en Reino Unido aumentó en un 2,7% con respecto al año anterior, el incremento más alto en cuatro años. En ese mismo período, el IPC se situó en el 0,1%.



RUMANIA

COMENTARIO GENERAL

SITUACIÓN POLÍTICA

Acusado de conflicto de intereses, un delito cometido durante su actual mandato, el primer ministro socialdemócrata Victor Ponta ha mantenido su inmunidad como parlamentario, después de que el pleno de la Cámara de los Diputados rechazara la petición de la Fiscalía Nacional Anticorrupción (DNA) de iniciar el proceso penal contra Ponta.

Por otra parte, la DNA ha iniciado el proceso penal contra Victor Ponta por otros tres delitos cometidos cuando trabajaba como abogado. El primer ministro está acusado de falsedad documental, complicidad continuada en la evasión fiscal y blanqueo de dinero en un caso en el que también está investigado su exministro de Transportes, el senador del PSD, DanȘova. De esta forma, Victor Ponta se convierte en el primer jefe de Gobierno de la Rumanía postcomunista, imputado e investigado en el ejercicio del cargo. En este contexto, el presidente Klaus Iohannis ha solicitado la dimisión de Ponta. En un comunicado publicado en Facebook, Victor Ponta ha anunciado que no presentará su dimisión porque solo el Parlamento de Rumanía, que lo ha nombrado para el cargo, lo puede destituir. Es más, en un comunicado enviado a los socios externos y a la prensa extranjera, el primer ministro afirma que su expediente es una venganza política dirigida contra el actual Gobierno.

En la actualidad, el jefe del gobierno está enjuiciado penalmente por la DNA, por otros delitos, como falsedad documental bajo firma privada, complicidad en evasión fiscal de forma continua y blanqueo de dinero, en la época en la que era abogado, en 2007. El jefe del Ejecutivo de Bucarest se está recuperando después de una intervención quirúrgica, y el vice primer ministro Gabriel Oprea ha asumido la interinidad del cargo de primer ministro.

Ha sido aprobado definitivamente, antes por el Senado y luego por la Cámara de Diputados, el proyecto de ley sobre elecciones generales, que prevé que éstas se organizarán por listas, con un umbral electoral del 5%. Los representantes de todas las formaciones políticas han votado dicha propuesta legislativa. De este modo, la norma de representación será de un diputado por cada 73.000 habitantes, y de un senador por cada 168.000 habitantes. En base a este proyecto, en 2016, el Legislativo contará con 308 diputados y 134 senadores, a los cuales se añaden los 18 parlamentarios de las minorías, y seis por parte de la diáspora. La forma final de la ley será decidida por la Cámara de los Diputados, en su calidad de foro de decisiones. Se recuerda que en las últimas elecciones parlamentarias del año 2012, fueron elegidos 412 diputados y 176 senadores.

SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

El Primer Ministro, Victor Ponta, ha presentado ante la Cámara de Diputados el balance del primer trimestre de 2015. Rumanía está en un excelente momento económico y es muy posible que para este año se alcance una tasa de crecimiento del 3 o 4%, declaró el Primer Ministro ante el Pleno de la Cámara de Diputados. Según el Jefe social-demócrata del Gobierno, Rumanía ha logrado un crecimiento del PIB del 4,2% en el primer trimestre de este año y con este resultado encabeza la lista de Estados de la UE. Este crecimiento no se debe a circunstancias coyunturales sino a los motores internos y externos del país: consumo interno, exportaciones, aumentos en los sectores de la industria y de los servicios y también en la construcción, señaló el Primer Ministro rumano.

La situación económica de Rumanía es muy buena en este momento, según ha declarado el primer ministro Victor Ponta, dado que según indica el Instituto de Estadística (INS), las inversiones netas han aumentado un 8,5% en el primer trimestre frente al mismo periodo del año pasado. También ha destacado que el objetivo de integración en la eurozona establecido para el 2019 representa un elemento simbólico, porque Rumanía asumirá entonces la presidencia de turno de la UE. Según opina Ponta, después de finalizar los procedimientos técnicos para la adhesión, también se podría organizar un referéndum popular sobre este asunto. A su vez el gobernador del BNR, Mugur Isărescu, ha advertido que Rumanía tiene mucho que hacer para su incorporación a la zona euro y que deberá concentrarse en las reformas estructurales. También ha destacado el peligro de aplicar políticas económicas incorrectas, dado que la crisis global ha demostrado que estas políticas son difíciles de corregir. El jefe del BNR ha puntualizado que la adopción del euro deberá producirse en el momento idóneo, después de finalizar todas las reformas necesarias.

Desde el 1 de junio en Rumanía se aplica la reducción del IVA para los alimentos, del 24 al 9%. Según los analistas, la reducción del IVA aumentará el consumo y estimulará el crecimiento de la economía rumana, cuyo avance supera las estimaciones elaboradas por los economistas a principios de este año. La Comisión Nacional de Pronósticos ha mejorado los datos para este año, con un crecimiento del 2,8 al 3,3%. Este ritmo podría acelerarse en los próximos años y el crecimiento podría alcanzar un 4% en 2018. La UE, el Banco Mundial y el Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo, uno de los principales acreedores de Rumanía, estiman que la economía aumentará en más de un 3% como media anual en los próximos años. Por otro lado, el presidente Klaus Iohannis ha promulgado la ley que prevé duplicar las subvenciones para los niños de los 42 leus (9,4 euros) a los 84. El primer ministro Victor Ponta ha asegurado que el Gobierno dispone de los recursos necesarios para aplicar dicha medida.

El Banco Mundial ha revisado al 3% las estimaciones sobre el crecimiento de la economía rumana para 2015, tras haber anunciado el pasado mes de enero un pronóstico menor. Este crecimiento económico supera la media mundial, estimada en un 2,8%. Además en 2016, Rumanía podría registrar un aumento en un 3,2%, y en 2017, en

un 3,5%, lo que significaría un descenso de un 0,4% frente a las estimaciones anteriormente elaboradas por dicha institución financiera. Los resultados económicos de Rumanía, así como los de la República Checa, han sido confirmados por la Oficina de Estadística de la UE (Eurostat), dado que ambos países han registrado, en el primer trimestre de este año, el mayor crecimiento económico de la Unión Europea, alcanzando un 4,2%.

Los diputados rumanos han aprobado definitivamente los proyectos del nuevo Código fiscal, y del Código de Procedimiento fiscal, que deberían entrar en vigor a partir del próximo 1 de enero de 2016. Una de las medidas principales de la nueva ley es la reducción del IVA del 24 al 19%, a partir del próximo año. El nuevo Código fiscal prevé también, entre otras cosas, la eliminación del impuesto sobre las construcciones especiales, y del impuesto indirecto sobre los carburantes, del impuesto del 16% sobre los ingresos obtenidos de los dividendos. El FMI y la Comisión Europea han advertido acerca del riesgo de que con la aplicación de dichas medidas de relajamiento fiscal, Rumanía supere el objetivo de déficit presupuestario convenido en el acuerdo stand-by de tipo preventivo, que está en ejecución. Las medidas de relajamiento fiscal conducirán a un crecimiento temporal del déficit presupuestario de Rumanía, pero éste será mantenido debajo de un 3% del PIB- ha asegurado el titular de las Finanzas Públicas. Tras los debates celebrados con los expertos europeos presentes en Bucarest, Eugen Teodorovici ha anunciado que las autoridades rumanas no han llegado a un acuerdo con los representantes de la Comisión Europea con respecto al Código Fiscal, quedando el tema en ser analizado en el marco de la reunión de los ministros de finanzas, ECOFIN, del próximo 14 de julio.

SEGURIDAD SOCIAL



BÉLGICA

REFORMAS EN EL SISTEMA DE PENSIONES A PARTIR DEL 1/1/2015⁵

El Gobierno belga ha introducido numerosas modificaciones en el sistema de pensiones de los trabajadores por cuenta ajena a partir del 1 de enero de 2015. De forma resumida, las reformas más significativas son las siguientes:

COMPUTO DE LOS MESES TRABAJADOS DURANTE EL AÑO DE LA JUBILACIÓN

Antes del 1 de enero de 2015, cuando se accedía a la jubilación no se computaban en su cálculo los meses inmediatamente anteriores al hecho causante. Sólo se tenían en cuenta los meses trabajados hasta el final del ejercicio anterior al del hecho causante. A partir del 1 de enero de 2015, los meses trabajados durante el año en el que se accede a la pensión de jubilación también son tenidos en cuenta a efectos de su cálculo.

La cuantía de pensión correspondiente al año de la jubilación se determina aplicando las siguientes reglas:

- 1) El salario del año natural en el que el trabajador se jubila equivale al total de las siguientes remuneraciones reales, ficticias o a tanto alzado⁶: a) las correspondientes al ejercicio anterior al que precede al del hecho causante siempre y cuando la actividad realizada por el trabajador durante ese año de referencia tenga el carácter de habitual y principal; b) las correspondientes al año anterior al del hecho causante si no se cumple el requisito anterior.
- 2) El salario resultante de la regla precedente se multiplica por una fracción cuyo numerador es el número de meses del año anteriores al mes del hecho causante y cuyo denominador es 12.
- 3) El resultado de la operación anterior se divide entre 45⁷ y se multiplica por 60% o 75%⁸.

PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL PARA EL CÁLCULO DE LA PENSIÓN

La legislación aplicable con anterioridad al 1 de enero de 2015 establecía que el número de años computables a efectos de cálculo de la pensión de jubilación no podía exceder de 45. Si se superaban los 45 años de vida laboral, quedaban excluidos del cálculo de la pensión los que resultaban menos favorables para el interesado desde el punto de vista económico.

⁵ Fte: *Office National des Pensions (ONP)*

⁶ Las remuneraciones reales son los ingresos que constituyen la base para determinar las retenciones de Seguridad Social. Las remuneraciones ficticias se utilizan para calcular los ingresos de determinados periodos asimilados a periodos trabajados (desempleo, incapacidad laboral, servicio militar, interrupciones de la vida laboral, etc.). Desde el año 1968, las remuneraciones ficticias se calculan generalmente en función de las remuneraciones reales del año precedente. Por último, las remuneraciones a tanto alzado son fijadas por una ley. Se utilizan cuando por algún motivo se desconoce el importe de las remuneraciones reales.

⁷ Una vida laboral de 45 años de cotización equivale a una carrera completa

⁸ El 60% se aplica al jubilado que vive sólo o a un casado cuyo cónyuge no esté a su cargo. Al pensionista casado con un cónyuge a cargo se le aplica el 75%.

La nueva legislación aplicable a partir del 1 de enero de 2015 sustituye el máximo de años computables (45) por 14.040 días de trabajo a tiempo completo (ETP), lo que equivale a 45 años de 312 días de trabajo a tiempo completo, con independencia de que el número total de días haya sido trabajado durante más de 45 años.

El siguiente ejemplo aclara el contenido de la modificación legislativa. Una persona ha venido realizando una actividad laboral durante 47 años. Supongamos que ha realizado 156 días de trabajo a tiempo completo durante los 4 primeros años de su vida laboral y 312 días durante cada uno de los 43 años restantes (el número de días de trabajo a tiempo completo es de 14.040, que resulta de $156 \text{ ETP} \times 4 + 312 \times 43$). Con anterioridad al 1 de enero de 2015, solamente habrían sido tenidos en cuenta los 45 años más ventajosos en cuanto al importe de su pensión. Sin embargo, a partir del 1 de enero de 2015, se tendrán en cuenta para el cálculo de su pensión los 14.040 días a tiempo completo, con independencia de que este número de días fue trabajado a lo largo de 47 años naturales.

Si la vida laboral de una persona acumula más de 14.040 días a tiempo completo, para el cálculo de su pensión se eliminan aquellos días que generan un importe de pensión menos favorable. En todo caso, existe una limitación del número de días que pueden ser eliminados cuando se supera el número de 14.040 días a tiempo completo: 1.560 días en el caso de las pensiones de jubilación y 104 días a tiempo completo \times 1/3 del denominador de la fracción de vida laboral en el supuesto de pensiones de viudedad. Ejemplo: una vida laboral acredita 15.800 días a tiempo completo, lo que equivale a 1.760 días más que el límite de los 14.040. Como no se pueden eliminar más de 1.560 días en el caso de la pensión de jubilación, el importe de esta equivaldrá a un total de 14.240 días a tiempo completo de vida laboral.

A las vidas laborales mixtas (trabajo por cuenta ajena y función pública) también se les aplica a partir de enero de 2015 un máximo de días computables equivalentes a tiempo completo.

PENSIÓN DE VIUEDAD Y SUBSIDIO DE TRANSICIÓN

Las modificaciones de la normativa sólo se aplican al cónyuge sobreviviente de un trabajador fallecido después del 31 de diciembre de 2014. El cónyuge sobreviviente que disfrute de una pensión de viudedad con anterioridad al 1 de enero de 2015 conserva su derecho a la pensión conforme a lo establecido en la normativa anterior.

La reforma de la normativa sobre pensión de viudedad, que entró en vigor a partir del 1 de enero de 2015, contempla dos posibles prestaciones para el cónyuge sobreviviente: la pensión de viudedad y el subsidio de transición. La edad cumplida por el viudo en la fecha de fallecimiento de su cónyuge determina qué tipo de prestación corresponde.

La siguiente tabla indica la edad mínima que debe tener el cónyuge sobreviviente para acceder a la pensión de viudedad.

Año de fallecimiento	Edad mínima del cónyuge superviviente
2015	45 años
2016	45 años y 6 meses
2017	46 años
2018	46 años y 6 meses
2019	47 años
2020	47 años y 6 meses
2021	48 años
2022	48 años y 6 meses
2023	49 años
2024	49 años y 6 meses
2025	50 años

El viudo/a que en la fecha del fallecimiento de su cónyuge no acredite la edad mínima exigida para tener acceso a la pensión de viudedad tiene derecho a un subsidio de transición. Las reglas aplicables a este subsidio son las siguientes:

1. Beneficiarios/requisitos

Además de los requisitos generales, como el de no haber contraído un nuevo matrimonio, etc., se debe acreditar otro requisito específico: que el matrimonio se haya celebrado como mínimo con un año de antelación al fallecimiento.

Se entiende cumplido este requisito de 1 año cuando el período acreditado de cohabitación legal⁹, sumado a la duración del matrimonio, hubiera sido al menos de un año antes del fallecimiento. El requisito de 1 año de matrimonio no se exige cuando existen hijos comunes de un matrimonio o de una cohabitación legal o cuando un hijo nace después del fallecimiento del padre.

2. Cuantía del subsidio de transición

La cuantía del subsidio de transición se determina en función de los ingresos profesionales brutos reales, ficticios o a tanto alzado del trabajador fallecido. Cuando los ingresos anuales de la persona fallecida, una vez revalorizados, sean inferiores en algún ejercicio a la cuantía de 17.026,70 €, el importe del subsidio de transición se calcula teniendo en cuenta la anterior cuantía en el año considerado.

La cuantía del subsidio de transición se determina también en función de los años cotizados por el trabajador fallecido. Sin embargo, no se aplican a esta prestación las disposiciones que establecen el derecho a un mínimo de pensión garantizada y el mecanismo corrector de la vida laboral (“el mínimo por año de carrera”). Este subsidio está sujeto a retenciones de IRPF y de Seguridad Social en igual medida que las que se aplican a la pensión de viudedad.

⁹ La inscripción de la pareja de hecho en el registro específico existente en el Ayuntamiento del lugar de residencia

3. Duración

El subsidio de transición se paga durante un período máximo de 12 o 24 meses. En el supuesto de que en la fecha del fallecimiento de la persona exista un hijo a cargo del cónyuge superviviente que causaba derecho a prestaciones familiares, la duración máxima del subsidio es de 24 meses. En el supuesto de que nazca un hijo común en los 300 días siguientes a la fecha de fallecimiento de la persona, la duración máxima del subsidio también es de 24 meses. Para los demás supuestos, la duración máxima del derecho al subsidio es de 12 meses.

El subsidio de transición es plenamente compatible (no se le aplica un máximo de ingresos autorizados) con:

- los rendimientos del trabajo
- otras prestaciones de Seguridad Social (prestación por incapacidad laboral, por desempleo, etc.)
- la pensión de jubilación por motivos de salud o de incapacidad física (sector público)
- la pensión de viudedad basada en la vida laboral del cónyuge fallecido (conforme a la legislación belga o extranjera)

El cónyuge sobreviviente puede causar derecho a prestaciones por desempleo si no ejerce una actividad laboral y no percibe prestaciones por incapacidad laboral. También puede recibir una pensión de invalidez cuando finalice el derecho al subsidio de transición. El beneficiario de un subsidio de transición también puede hacer valer su derecho a pensión de viudedad cuando, sin haber contraído nuevo matrimonio:

- cumpla la edad legal de jubilación (actualmente 65 años)
- acceda a la pensión de jubilación anticipada
- acceda a la pensión de jubilación por motivos de salud o de incapacidad física (sector público)

4. Solicitud

Al igual que en el caso de la pensión de viudedad, la Oficina Nacional de Pensiones (ONP) examina de oficio si el cónyuge sobreviviente tiene derecho a un subsidio de transición cuando el cónyuge fallecido percibía la pensión de jubilación o la había solicitado y se estaba tramitando. En otros supuestos, el subsidio de transición debe ser solicitado por la persona interesada.

COMPATIBILIDAD DE LAS PENSIONES CON LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

Las pensiones de jubilación y viudedad son compatibles con los rendimientos de una actividad profesional por cuenta ajena o propia siempre que no se superen los límites anuales máximos que se recogen en el cuadro siguiente para el ejercicio 2015

Condiciones	Hijos a cargo	Importe anual máximo por tipo de actividad	
		Por cuenta ajena	Por cuenta propia o mixta (ajena y autónoma)
A. Antes de la edad legal	No	7.793 €	6.234 €
	Sí	11.689 €	9.351 €
B. Menos de 65 años y solo una pensión de viudedad	No	18.144 €	14.515 €
	Si	22.680 €	18.144 €
C. A partir de la edad legal de la pensión	No	22.509 €	18.007 €
	Si	27.379 €	21.903 €

La reforma introduce un nuevo sistema de sanción cuando los ingresos derivados de la actividad profesional realizada excedan del límite anual máximo autorizado. La sanción es proporcional al porcentaje que excede del importe autorizado máximo. Por ejemplo, si los rendimientos exceden en un 10% del importe autorizado máximo, la cuantía anual de la pensión a que tiene derecho el pensionista se reduce en un 10%. La ONP se encarga de reclamar la devolución de la cuantía que excede del importe máximo autorizado.

Además, si las remuneraciones del cónyuge del perceptor de una pensión de jubilación con cónyuge a cargo exceden del importe autorizado máximo, se suspende el abono del complemento de pensión y se abona el importe de la pensión correspondiente a un pensionista sin cargas familiares.

Cabe destacar que no se aplican los límites anuales máximos derivados de una actividad profesional en dos supuestos: a partir del 1 de enero del año siguiente al mes en que el pensionista cumple 65 años y cuando acredita una vida laboral mínima de 45 años. En este último caso, el límite no se aplica desde el momento de concesión de la pensión de jubilación, con la condición de que cada año haya trabajado al menos 104 días a tiempo completo (se excluyen de este cómputo los años de carrera regularizados y los años de estudios).

BONO DE PENSIÓN¹⁰

Para las pensiones causadas a partir del 1 de diciembre de 2014, el bono se reconoce exclusivamente al trabajador por cuenta ajena que antes del 1 de diciembre:

- cumplía los requisitos para acceder a la pensión de jubilación anticipada del régimen de trabajadores por cuenta ajena;
- o
- había alcanzado la edad mínima de 65 años y acreditaba un periodo mínimo de cotización efectiva de 40 años de carrera, a razón de un mínimo de 104 días de trabajo a tiempo completo por cada año (se excluyen de este cómputo los años de carrera regularizados y los años de estudios).

¹⁰ El bono de pensión constituye un beneficio económico que se concede a los trabajadores que deciden prolongar su vida laboral con posterioridad a la fecha en la que podrían acceder a la jubilación anticipada.

PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARA TRABAJADORES FRONTERIZOS Y DE TEMPORADA

Sólo los trabajadores por cuenta ajena fronterizos y de temporada que hayan realizado una actividad laboral antes del 1 de enero de 2015 conservan el derecho a solicitar en una fecha posterior un complemento de pensión de jubilación a cargo de la Seguridad Social belga. Este complemento de pensión se refiere al periodo de actividad laboral anterior al 1 de enero de 2015, eventualmente prorrogable por el periodo de servicios prestados después del 31 de diciembre de 2014.

Las disposiciones en materia de concesión y de cálculo de esta prestación complementaria siguen en vigor para los trabajadores que tenían 65 años antes del 1 de diciembre de 2015 y para los que cumplen los requisitos mínimos de edad y de vida laboral para tener acceso a una pensión de jubilación anticipada.

Para los trabajadores que no reúnen estos requisitos, se aplican a partir del 1 de enero de 2015 las reformas siguientes:

- a) El derecho al complemento de la pensión nace en el momento del reconocimiento de la pensión de jubilación legal concedida por el otro Estado miembro en el que se haya ejercido una actividad como trabajador fronterizo o de temporada.
- b) La renuncia a la pensión de jubilación a que tiene derecho una persona en virtud de la legislación del país en que haya ejercido una actividad laboral como trabajador fronterizo o de temporada lleva aparejada la renuncia automática al complemento de la pensión de jubilación.

Para determinar la cuantía del complemento de la pensión de jubilación se toman en cuenta:

- las pensiones legales belgas y extranjeras de cualquier naturaleza
- las bonificaciones de pensiones belgas y extranjeras destinadas a completar la cuantía de las pensiones legales.

PENSIONES MÍNIMAS GARANTIZADAS

Cuantía de las pensiones mínimas garantizadas al trabajador por cuenta ajena con una carrera profesional completa a partir del 1.6.2105 (índice de referencia 136,09)			
	Pensión de jubilación con cónyuge a cargo	Pensión de jubilación sin cónyuge a cargo	Pensión de viudedad
Importe anual	16.844,72 EUR	13.480,03 EUR	13.268,09 EUR
Importe mensual	1.403,73 EUR	1.123,34 EUR	1.105,67 EUR

Para que la pensión mínima garantizada sea reconocida a un trabajador por cuenta ajena a tiempo completo es preciso que su vida laboral, tanto como asalariado como de tipo mixto (por cuenta ajena y por cuenta propia), sea equivalente como mínimo a 2/3 de una vida laboral completa (45 años). Esta condición se cumple si cada año de vida laboral como trabajador por cuenta ajena tiene al menos 208 días de trabajo a tiempo completo.

En el caso de trabajadores a tiempo parcial, los años tenidos en cuenta para acreditar el cumplimiento de la condición de las 2/3 partes de una vida laboral completa (45 años) deben ser equivalentes cada uno a 156 días de trabajo a tiempo completo.

La reforma del sistema de pensiones ha introducido dos reglas aplicables a las pensiones mínimas garantizadas que se reconozcan a partir del 1 de enero de 2015:

- El reconocimiento del derecho a la pensión mínima garantizada para un trabajador por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial se realiza en base a la totalidad de la vida laboral por cuenta ajena y por cuenta propia. Es decir, para comprobar si se cumple este requisito, la vida laboral de un trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia no puede ser reducida por los años de trabajo prestados en otro régimen (por ejemplo, como funcionario).
- Cuando se cumplen los requisitos para tener derecho a la pensión mínima garantizada, su importe se determina de forma proporcional al número de años en los que se acredita un mínimo 52 días de trabajo equivalentes a tiempo completo.

FRANCIA

REDUCCION GENERAL DE COTIZACIONES Y CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES

Las medidas del Pacto de Responsabilidad y Solidaridad que han sido incluidas en la Ley n° 2014-892, de 8 de agosto, de enmienda a los presupuestos de la Seguridad Social para 2014, han modificado ampliamente la exoneración general de cotizaciones patronales sobre los salarios bajos, para convertirla en una exoneración general de cotizaciones y contribuciones sociales.

Desde el 1 de enero de 2015, la denominada reducción "Fillon" se ha convertido en un dispositivo de exoneración de la totalidad de las cotizaciones y contribuciones patronales percibidas por el organismo recaudador de cotizaciones y contribuciones empresariales, la URSSAF, sobre las remuneraciones con el SMI (dispositivo cero cotizaciones a la URSSAF). A partir del SMI, la exoneración va decreciendo hasta llegar a ser nula para las remuneraciones iguales o superiores a 1,6 vez el SMI. Desde el 1 de enero de 2005, la exoneración varía en función de la evolución del nivel de cotizaciones aplicable en las empresas.

Concretamente, el "cero cargas URSSAF", creado por la Ley de presupuestos de la Seguridad Social para 2014, se realiza en dos modalidades:

1ª.) Mediante la ampliación del ámbito de las cotizaciones patronales tenidas en cuenta para la reducción FILLON;

2ª.) Mediante la baja a un 3,45% de la tasa de las cuotas empresariales al seguro Familia, frente a un 5,4% hasta ahora, para las remuneraciones que no superen 1,6 vez el SMI.

A causa de esta reforma, la Dirección general de la Seguridad Social ha refundido las circulares publicadas en los últimos 12 años (desde 2003, fecha en la que entró en vigor la Ley "Fillon") en un único documento de 30 páginas (la circular DSS/SD5B/2015/99, de 1 de enero de 2015).

BENEFICIARIOS

La reducción general y la tasa reducida de cotizaciones al seguro familiar se aplican, dentro del régimen general y del régimen agrícola, a las remuneraciones abonadas a los trabajadores para los cuales los empresarios están obligados a cotizar al seguro de desempleo, ya sean trabajadores con contrato de trabajo a tiempo completo, parcial, de duración determinada o de duración indefinida.

Sin embargo, un trabajador puede no ser beneficiario por varias causas: porque su empresario no esté incluido en el ámbito de aplicación de las disposiciones o porque su remuneración sea alta.

Quedan excluidos de la reducción Fillon:

- Los trabajadores del sector público sea cual sea su estatuto (administración general, entidades territoriales y sus establecimientos públicos administrativos, científicos o culturales, cámaras de comercio e industria; cámaras de oficios y de la agricultura)

- Trabajadores contratados por empleadores particulares (asistentes maternas y trabajadores empleados a domicilio)
- Trabajadores de regímenes especiales (salvo los del régimen de minería, mar y empleados de oficinas notariales), por ejemplo, los regímenes de las empresas: RATP (compañía del metro) SNCF (ferrocarriles) EDF (electricidad) GDF (Gas), etc.
- Las personas que no generan al empleador la obligación de cotizar al seguro de desempleo, aunque adhieran de manera voluntaria. Es el caso, por ejemplo, de los directivos de sociedades que no tienen contrato de trabajo o de las prácticas en empresa)

¿QUÉ PASA SI EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A OTRA EXONERACIÓN O VENTAJA?

Salvo excepciones, la reducción Fillon no es compatible con otras exoneraciones (totales o parciales de cotizaciones patronales) o cualquier otro dispositivo de reducción del costo del trabajo. Es por ello que no se aplica a ciertos contratos con derecho a ventajas, por ejemplo al contrato de aprendizaje.

Sí es, sin embargo, compatible con la prima concedida a ciertos contratos subvencionados (por ejemplo los contratos únicos de inserción-contratos iniciativa empleo (CUI-CIE) (Código de Trabajo, artículo L. 5134-72 y siguientes).

De la misma manera, está expresamente establecida en el Código de la Seguridad Social (artículo L.241-13) la compatibilidad entre la reducción Fillon y:

- La deducción personal fija (forfait) sobre las horas extraordinarias para las empresas de menos de 20 trabajadores citada en el artículo L. 241-18 del código de la seguridad social;
- La ayuda a la contratación indeterminada de trabajadores agrícolas definida en el artículo L. 741- 15 del código rural y de la pesca marítima.
- La tasa reducida de cotizaciones al seguro familia. La Dirección de la seguridad social admite la compatibilidad entre la reducción Fillon y las tasas reducidas de cotizaciones aplicables a tres profesiones en razón de su especificidad:
 - Periodistas profesionales y asimilados;
 - Representantes de comercio;
 - Profesiones liberales mencionadas en la orden de 3 de febrero de 1975.
- Por último, la reducción Fillon es compatible con el crédito de impuesto empleo competitividad (CICE) previsto en el código general de impuestos (artículo 244 -4º-C)

REQUISITOS RELATIVOS A LAS REMUNERACIONES

Para tener derecho a la reducción FILLON, la remuneración del trabajador debe ser inferior a 1,6 X SMI. Si sobrepasa esta cantidad no tiene derecho a la reducción.

¿Cómo se computa la remuneración?

La remuneración que se tiene en cuenta para el cálculo de la reducción Fillon es la remuneración anual que sirve de base a las cotizaciones sociales, según lo estipulado en el artículo L.242-1 del código de la seguridad social.,

Desde el 1 de enero de 2015, la base comprende la remuneración de los tiempos de pausa, de los tiempos en vestirse y desvestirse. Incluida la remuneración fijada por convenio. Consecuentemente se pone un término a la tolerancia administrativa aplicable desde una circular DSS/5B/20 008/34 de 5 de febrero de 2008 que interpretaba que la remuneración de los tiempos de pausa estaban excluidos de la remuneración computable para el cálculo de la reducción Fillon;

¿Qué pasa en el supuesto de una deducción específica por gastos profesionales?

Si el empresario aplica una deducción específica de cuantía fija (forfait) en concepto de gastos profesionales, se computa la remuneración bruta después de esta deducción.

CÁLCULO DEL IMPORTE DE LA REDUCCIÓN

a) Cotizaciones y contribuciones patronales a las que se aplica:

La reducción Fillon se aplica a las cotizaciones de Seguridad Social (enfermedad, maternidad, invalidez, fallecimiento y vejez (en 2015: tasa sobre remuneración del 23,1%), prestaciones familiares (tasa sobre remuneración del 3,45% en 2015) y desde el 1 de enero de 2015, también se aplica a:

- La contribución de solidaridad para la autonomía (CSA) regulada en el Código de Acción social y de la Familia, artículo L.14-10-.4-1° (tasa de 0,3% sobre la totalidad de la remuneración);
- La contribución al Fondo nacional de ayuda a la vivienda (FNAL) mencionado en el artículo L.834-1 del Código de la Acción social y de la Familia (la tasa varía en función de la plantilla de la empresa entre el 0.10% y el 0,50%)
- Las cotizaciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional, hasta el tope del 1%, independientemente de la tasa que corresponda aplicar a la empresa.

b) Cotizaciones o contribuciones excluidas:

No entran en el ámbito de aplicación de la reducción Fillon:

- La tasa de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sobrepase el 1%;
- La parte de las cotizaciones AT y EP debidas por la accidentalidad propia a la empresa (según establece el artículo L.242-7 del Código de la Seguridad Social);
- Las contribuciones al seguro de desempleo;
- Las cotizaciones para la jubilación complementaria obligatorias;
- Las contribuciones anexas tales como la prima de transporte, la contribución a la financiación del aprendizaje o la participación al esfuerzo de la construcción.

c) Cómo se imputa la reducción Fillon

La reducción Fillon se imputa en primer lugar a las cotizaciones a los seguros sociales y a las prestaciones familiares, a la contribución para la ayuda a la vivienda (FNAL) y después a la contribución para la solidaridad de la autonomía (CSA).

Sólo cuando el importe de la reducción es superior al importe de esas cotizaciones (solo en ese supuesto) se podrá imputar a las cotizaciones AT-EP dentro de un doble límite (artículo L.241 del código de la seguridad social):

- Límite fijado por orden ministerial a 1%;
- Límite del porcentaje aplicable a una empresa que no ha tenido nunca un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LA REDUCCION FILLON

a) Negociación anual sobre salarios

En aplicación de las disposiciones de la Ley 2008-1258 de 3 de diciembre, para que se pueda aplicar la reducción Fillon, es necesario llevar a cabo una negociación anual sobre los salarios.

Así, el importe de la reducción Fillon disminuye un 10% cuando el empresario no ha cumplido la obligación de negociación anual de salarios durante un año. La exoneración se suprime totalmente cuando no ha cumplido esta obligación durante tres años consecutivos (artículo L.241-13, VII del código de la seguridad social)

b) Condición en los contratos de generación

Desde la entrada en vigor de la ley 2013-185 de 1 de marzo, las empresas con una plantilla de 300 o más trabajadores, deben estar incluidas en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo o de un plan de acción "contrato generación". En caso contrario la autoridad administrativa puede multar a la empresa. El importe de esta multa no puede sobrepasar:

- El 1% de las remuneraciones abonadas durante el periodo en el que la empresa no ha estado cubierta por un convenio colectivo o plan de acción;
- Si es más elevado, el 10% del importe de la reducción Fillon sobre las remuneraciones abonadas en el curso de los periodos en los cuales la empresa no ha estado incluida en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo o un plan de acción

AUSENCIA DE TRABAJO NO DECLARADO

Desde el año 2005, para tener derecho a la exoneración Fillon es necesario que los empresarios cumplan las disposiciones de los artículos L.8221-1 t L.8221-2 del Código de Trabajo sobre el trabajo no declarado (Artículo L.133-4-2 del código de la Seguridad Social). Cuando se constate la infracción se anulará la reducción Fillon correspondiente a todo el periodo de la comisión del delito.

GRECIA

EL PROBLEMA DE LAS PENSIONES EN GRECIA

La normativa vigente en Grecia hasta el año 2010 sobre la edad legal ordinaria de jubilación (60 años) y sobre las amplias posibilidades de acceder a una jubilación anticipada ha provocado que éste haya sido uno de los temas centrales de las negociaciones de los sucesivos Gobiernos griegos con la Troika de acreedores, que han venido exigiendo que la edad de jubilación se aproximara a los estándares actuales en Europa y, en particular, que se restringiera la posibilidad de jubilarse de manera anticipada.

Para comprender la situación existente en Grecia, resulta especialmente significativo un Informe que presentó a finales de 2014 al Parlamento el actual Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Yannis Vrotsis, sobre la edad efectiva de jubilación de los griegos. Del mismo se desprende que tres de cada cuatro de los actuales pensionistas griegos se han jubilado antes de cumplir la edad legal de jubilación. Las cifras exactas son las siguientes:

- En el sector público (equivalente a nuestros Derechos pasivos), un 7,91% de los actuales pensionistas accedió a la jubilación antes de cumplir 50 años; el 23,64% entre 51 y 55 años; y el 43,54% entre 56 y 61.
- En el IKA (equivalente a nuestro Régimen general) las cifras son las siguientes: el 4,44% se jubiló antes de los 50 años; el 12,83% entre 51 y 55 años; y el 58,61 entre 56 y 61.

A partir del primer programa de rescate, de 2010, se han ido adoptando medidas para ampliar la edad legal de jubilación y restringir las jubilaciones anticipadas. En la actualidad debe distinguirse entre una regulación general para esta materia y otra regulación específica para los trabajos considerados penosos o peligrosos.

Después de las últimas reformas, la situación general de las pensiones en Grecia es la siguiente:

- La edad general de jubilación es, en la actualidad, de 65 años, estando previsto que se amplíe hasta los 67 años.
- Para acceder a una pensión contributiva se exige un mínimo de 15 años de cotización. Para lograr la pensión plena, el período exigido es de 40 años de cotización.
- Se puede acceder a la jubilación anticipada a partir de los 62 años. Si se acreditan 40 años de cotización, no se aplica ningún coeficiente reductor.
- Para las personas que se jubilen a partir de los 62 años y no cuenten con 40 años de cotización, se aplica un coeficiente reductor de 1/200 por cada mes que falta hasta la edad legal de jubilación, es decir, una reducción de un 6% por cada año completo.

Un caso aparte, y de gran importancia, está representado por los denominados “trabajos de particular peligro o penosidad”. La legislación tradicional de la Seguridad Social griega venía estableciendo un sistema específico para la edad de jubilación de estos trabajadores. Los supuestos inicialmente contemplados fueron los tradicionalmente considerados como tales: trabajo en minas o canteras, industria química, curtidores, limpieza de tanques, etc. No obstante, gracias a la “generosidad” de los sucesivos Gobiernos griegos en sus negociaciones con los sindicatos, esta lista se fue ampliando hasta cerca de 600 profesiones o categorías de trabajadores, incluyendo casos tan peculiares como los peluqueros, los panaderos, los taxistas o los porteros, los músicos de instrumentos de viento o los presentadores de radio o televisión.

Antes de 2010 se calculaba que 700.000 trabajadores griegos, es decir, un 20% del total de la población ocupada que es de 3.500.000 trabajadores, se beneficiaban de este sistema especial que permitía el acceso a la jubilación plena a los 55 años de edad cuando se acreditaba una cotización de 10.500 días (35 años) e incluso a partir de los 53 años con coeficientes reductores.

A partir de una ley de 2011, se redujo significativamente esta lista de profesiones penosas o peligrosas, de manera que se calcula que los beneficiarios actuales no exceden de 500.000 personas. En particular, esa ley suprimió de la lista a los peluqueros, los panaderos o los presentadores de televisión que tanto se han citado en recientes artículos de la prensa española.

Se mantuvieron, no obstante, algunas reglas transitorias que permiten, por ejemplo, que las personas que han trabajado anteriormente un mínimo de 7.500 días en algunas de estas profesiones, puedan seguir jubilándose cinco años antes de la edad legal de jubilación, es decir, a los 62 años en lugar de los 67 que se aplicarán próximamente.

Esta situación ha provocado que Grecia haya asistido en los últimos años, a una verdadera oleada de jubilaciones anticipadas en todos los sectores y, especialmente, en los trabajos penosos o peligrosos. La consecuencia más significativa es que la tasa de desempleo de la población entre 55 y 64 años es la única que se ha reducido durante los años de la crisis, lo que se explica por las masivas solicitudes de jubilación anticipada.

Según las noticias de prensa, la exigencia de la Troika de acreedores en las últimas negociaciones han sido que se redujera aún más el número de potenciales beneficiarios de este sistema especial para trabajos penosos o peligrosos, de manera que no supere un 10% de la población ocupada, es decir, un máximo de 350.000 trabajadores.

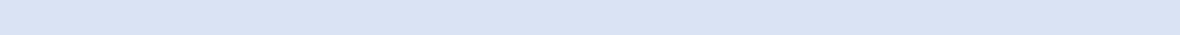
Dentro del pésimo marco general de las finanzas públicas griegas, la situación de la Seguridad Social helena era, hasta 2010, absolutamente insostenible. Basten los siguientes datos para resumir la situación antes del primer programa de rescate del 2010:

- El gasto en pensiones que en 2006 representaba un 13,5% del PIB (ya superior a la media de los países europeos) pasó a representar un 17,5% en 2013 (bien es cierto que sobre unos valores absolutos del PIB muy deprimidos, ya que había caído el 25% en esos años).
- Algunas proyecciones estimaban que, de no modificarse la normativa, el gasto en pensiones podría alcanzar el 24% del PIB en el año 2050. Debe tenerse en cuenta que Grecia es uno de los países europeos con una edad media más alta de la población.
- El déficit del sistema de pensiones se estimaba en un 9% anual.
- La edad legal de jubilación estaba fijada en los 60 años hasta 2010 y existían amplias posibilidades de acceder a la jubilación anticipada.
- La tasa de reposición (porcentaje del importe de la pensión sobre el último salario) era de las más generosas de Europa.
- No se exigía un período mínimo de cotización para acceder a la pensión contributiva y el cálculo de esta última se realizaba sobre la base exclusiva de los últimos años anteriores al retiro.
- La gestión de la Seguridad Social helena era absolutamente caótica. Existían 133 Fondos de pensiones (prácticamente uno para cada profesión). El número personal de afiliación a la Seguridad Social sólo se reguló hace diez años y sólo recientemente es obligatorio su uso generalizado.
- El sistema permitía enormes bolsas de fraude ante la imposibilidad de controlar un sistema arcaico y fragmentado.
- A título de ejemplo, subsistían casos pintorescos: 40.000 hijas solteras de funcionarios percibían **de manera vitalicia** una pensión de 1.000 euros. Desde las recientes reformas sólo se cobrará hasta los 18 años de edad,

Como consecuencia de los sucesivos acuerdos con los acreedores, las principales medidas adoptadas en los últimos años han sido las siguientes:

- La edad legal de jubilación es actualmente de 65 años y está previsto que alcance próximamente los 67 años.
- Se han adoptado nuevas medidas para restringir la posibilidad de jubilarse de manera anticipada, tanto con carácter general como para los trabajos penosos o peligrosos.
- Debe acreditarse un período mínimo de 15 años de cotización para acceder a una pensión contributiva. Para obtener una pensión completa deben acreditarse 40 años de cotización.
- El importe de las pensiones reconocidas ha sufrido diversos recortes. Inicialmente se suprimieron las dos pagas extraordinarias y en el 2013 se aprobaron recortes adicionales sobre el importe mensual de las pensiones. Se calcula que estos recortes han supuesto una reducción de entre un 15% para las pensiones más bajas y un 40% para las más altas. Según un informe reciente de los sindicatos griegos, la pensión media actual es de 833 euros, frente a los 1.350 euros de

media en el año 2009. Un 44% del total de pensionistas cobra, no obstante, menos de 665 euros, cifra que se considera el umbral de la pobreza en Grecia.

- En aplicación de las nuevas fórmulas para el cálculo de las pensiones, la tasa de reposición de las nuevas pensiones es muy inferior a la situación anterior.
 - Las medidas de racionalización de la gestión han reducido el número de Fondos de pensiones de los anteriores 133 a 13. Se ha generalizado la obligación del número personal de afiliación a la Seguridad Social y, según el Gobierno griego, se ha reforzado de manera significativa el control de fraudes.
- 

ITALIA

A PARTIR DE AGOSTO EMPEZARÁ EL REEMBOLSO DE LAS “PENSIONES CONGELADAS”.-

Como recordábamos en el informe del mes pasado¹¹, el Consejo de Ministros de 18 de mayo aprobó un Decreto ley para dar cumplimiento a la sentencia de la Corte Constitucional italiana del mes de abril que había anulado la congelación de las pensiones superiores a tres veces la mínima (unos 1.500 euros) acordada para los años 2012-2013 por el Gobierno de Mario Monti.

Ahora, con una Circular del Instituto Italiano de previsión Social (INPS), se ha establecido la restitución de las sumas debidas a casi cuatro millones y medio de pensionistas, mediante una cantidad única que se pagará a partir del 1 de agosto, junto con el abono de las nuevas pensiones revalorizadas.

La restitución de los atrasos, que costará a las cajas del Estado 2.200 millones de euros, tiene como destinatarios a los perceptores de pensiones que van de tres a seis veces la pensión mínima, es decir de unos 1.400 a unos 2.800 euros brutos mensuales.

El “pensionista tipo”, que representa de alguna manera casi la mitad del *target* afectado, está incluido entre tres y cuatro veces el mínimo. En esta categoría hay quien tenía, antes de la congelación, una pensión ligeramente superior a tres veces el mínimo, es decir 1.500 euros brutos, y ha caído en la “trampa” de la Monti-Fornero por muy poco. Este pensionista tipo, según los cálculos del INPS, tendrá derecho a una cantidad, abonada en un solo pago, de 796,27 euros brutos, incluidos los atrasos relativos al bienio 2012-2013 y posteriores arrastres. Al final, su pensión, que en 2011 era de 1.500 euros brutos, será de 1.525,49 euros, es decir un aumento estable de 25,49 euros. A partir de 2016 entrarán en vigor los nuevos coeficientes de aumento, que, sobre la base de la inflación, establecerán el valor de las prestaciones. Provisionalmente se puede calcular que la pensión subirá a 1.541,75 euros.

La recuperación, a la que también tendrán derecho (pero sólo tras solicitud expresa) los herederos de pensionistas fallecidos, consiste en una cifra inversamente proporcional al importe de la pensión. Es decir que no será igual para los 4,4 millones de pensionistas a los que se aplicará el decreto aprobado por el Gobierno para responder a la Sentencia de la Corte Constitucional de 30 de abril. El INPS aún no ha publicado ejemplos para los tramos de pensión más altos, pero los cálculos de la Oficina Parlamentaria de Presupuestos (*Ufficio Parlamentare del Bilancio – UPB*) permiten afirmar que, mientras para las pensiones equivalentes a 3,5 veces el mínimo la recuperación será del 21,1%, para los que tienen 4,5 veces el mínimo, el reembolso bajará al 10,8% de lo perdido y para los perceptores de pensiones equivalentes a 5,5 veces el mínimo, la prestación equivaldrá al 5,5%. Globalmente, según estimaciones del UPB, el decreto devuelve el 12% de la fallida indexación. Según la Secretaria General del sindicato CISL, Annalisa Furlan, se trata de una intervención “insuficiente”.

¹¹ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 191, pág. 55

PAÍSES BAJOS

CAOS EN EL NUEVO SISTEMA DE PRESUPUESTO DE CUIDADO SANITARIO¹²

El nuevo sistema de Presupuesto de Apoyo Personal (PGB) es un caos. El Ministro ignoró repetidamente las advertencias sobre su puesta en marcha.

El sistema sanitario holandés de PGB está destinado a financiar el coste de la atención sanitaria de la comunidad holandesa. Entre las personas que necesitan esta atención están: los mayores que no pueden cuidarse por sí mismos, los enfermos crónicos, las personas que necesitan cuidados de enfermería o cuidado post natal, la ayuda a minusválidos en el hogar u otros con necesidades de cuidados especiales o necesidades especiales de cuidado de niños.

A grandes rasgos, los antecedentes y la historia de la atención domiciliaria holandesa es la siguiente:

En la década de los años de los sesenta (1960) esta atención fue proporcionada por la intervención de varias asociaciones privadas, entre otras la Cruz Verde, la Cruz de Plata y otras muchas de las 1.450 distribuidas por todo el país. Estos proveedores proporcionaron atención a la comunidad, además de la atención que proporcionaba el Seguro de Salud y la Ley AWBZ (Ley de Cuidados Sanitarios de Larga Duración) que entró en vigor en 1968. El objetivo de esta ley era cubrir los gastos de atención sanitaria y otros riesgos de salud a largo plazo que no eran cubiertos por el seguro obligatorio estándar de salud.

En la década de los ochenta (1980) las asociaciones se redujeron a 200. También hubo organizaciones de atención a la familia que en aquellos momentos se redujeron de 1.000 a unas 100; fue el resultado de fusiones para constituirse en unidades de atención más grandes.

El sistema PGB fue introducido en 1966 por Erica Trepstra, entonces Secretaria de Estado de Salud, teniendo en cuenta las tendencias de cambio en la sociedad, el aumento de coste sanitario y la burocracia existente, que era cada vez más agobiante. Este sistema, que se financiaba bajo el paraguas de la Ley AWBZ, fue descentralizado siguiendo las líneas del partido VVD (liberal) por el cual el cliente/paciente podía llegar a sus propios acuerdos con el proveedor de atención a su elección. Posteriormente, se vio que el sistema era muy susceptible al fraude y que costaba una gran cantidad de dinero al erario público. En el año 2009, la responsabilidad de atención sanitaria domiciliaria pasó a las autoridades municipales.

El nuevo sistema de Presupuesto de Apoyo Personal, PGB, introducido por el actual Secretario de Estado de Salud, Martin Van Rijn, estaba destinado a entrar en vigor el 1 de enero de 2014, posteriormente se aplazó al 1 de julio de 2014, y finalmente entró en vigor el 1 de enero de 2015. Los cambios introducidos estaban pensados para evitar los potenciales fraudes al hacer el pago a los proveedores. Los retrasos se han debido a dificultades de coordinación de los sistemas informáticos nuevos y viejos. Hay diferentes categorías de atención, cada una con sus diferentes normas y subsidios que se deben

¹² Fuente: John Donnelly Holland Times, junio de 2015

introducir en diferentes momentos. Esto significa que los proveedores deben introducir los datos en dos sistemas para acomodarlos a las diferentes categorías.

Simultáneamente, el sistema informático del SVB (Banco de los Seguros Sociales), que se encarga de afrontar las reclamaciones y realizar los pagos a los proveedores, es incapaz de hacer frente a la carga de trabajo. Se ha tenido que contratar a personal temporal para poder llevar a cabo el exceso de trabajo. Es un caos, el personal se ve abrumado por llamadas telefónicas airadas dirigidas a los responsables del presupuesto y a los proveedores que no han rectificado los errores de los que se quejan los reclamantes. Los gastos de personal y de rotación se han incrementado en un sistema diseñado para reducir los costes y el fraude. Hay un atraso agudo en los pagos y desorden en los importes.

En junio del pasado año, el Secretario de Estado de Salud, Martin Van Rijn, recibió un informe del Banco de los Seguros Sociales, SVB, en el que se recogía la preocupación de este organismo por los problemas y riesgos que conllevaba la introducción del nuevo sistema y le recomendaban que pidiera ayuda al Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr Asscher, para abordar los problemas. Después, en octubre de ese mismo año el SVB le envió otro informe en el que le comunicaba que estaba teniendo serios problemas con la entrada de datos. A pesar de todas estas advertencias, Van Rijn estaba decidido a que el nuevo sistema entrara en vigor en la fecha límite puesto que ya había sido aplazado dos veces.

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EL MERCADO LABORAL EVOLUCIONÓ DE FORMA POSITIVA EN JUNIO**

El mercado laboral evolucionó favorablemente en junio y el desempleo siguió descendiendo, situándose en el nivel más bajo desde 1991. Según cifras facilitadas por la Agencia Federal de Empleo, la cifra de desempleados total se elevó a 2.711.187 personas, 50.509 menos que en mayo y 121.593 personas menos en comparación interanual. En términos desestacionalizados descendió la cifra en 642 personas en comparación con el mes anterior. La tasa de desempleo descendió un 0,1%, situándose en 6,2%.

El subempleo, que comprende también a las personas que participan en medidas de integración laboral o están con incapacidad laboral, se elevó a 3.568.690 personas, 61.917 menos que en mayo (cifras desestacionalizadas: -13.421) y 176.726 menos que en junio de 2014.

Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), la cifra de desempleados se situaba en mayo en 1,90 millones, con una cuota de desempleo del 4,6%.

En el ámbito del seguro de desempleo contributivo (Código Social III) había registradas en junio 782.000 personas, 86.000 menos que hace un año. En total, 759.000 personas percibieron en junio la prestación por desempleo contributiva, 65.000 menos que en junio de 2014. En el ámbito del seguro de desempleo no contributivo (Código Social II) había registradas 1.929.000 personas, 36.000 menos que en hace un año. La cifra de beneficiarios de la prestación no contributiva se elevó a 4.418.000 personas, registrándose un aumento de 6.000 personas en comparación interanual. Un 8,2% de la población alemana en edad laboral se encuentra en situación de necesidad.

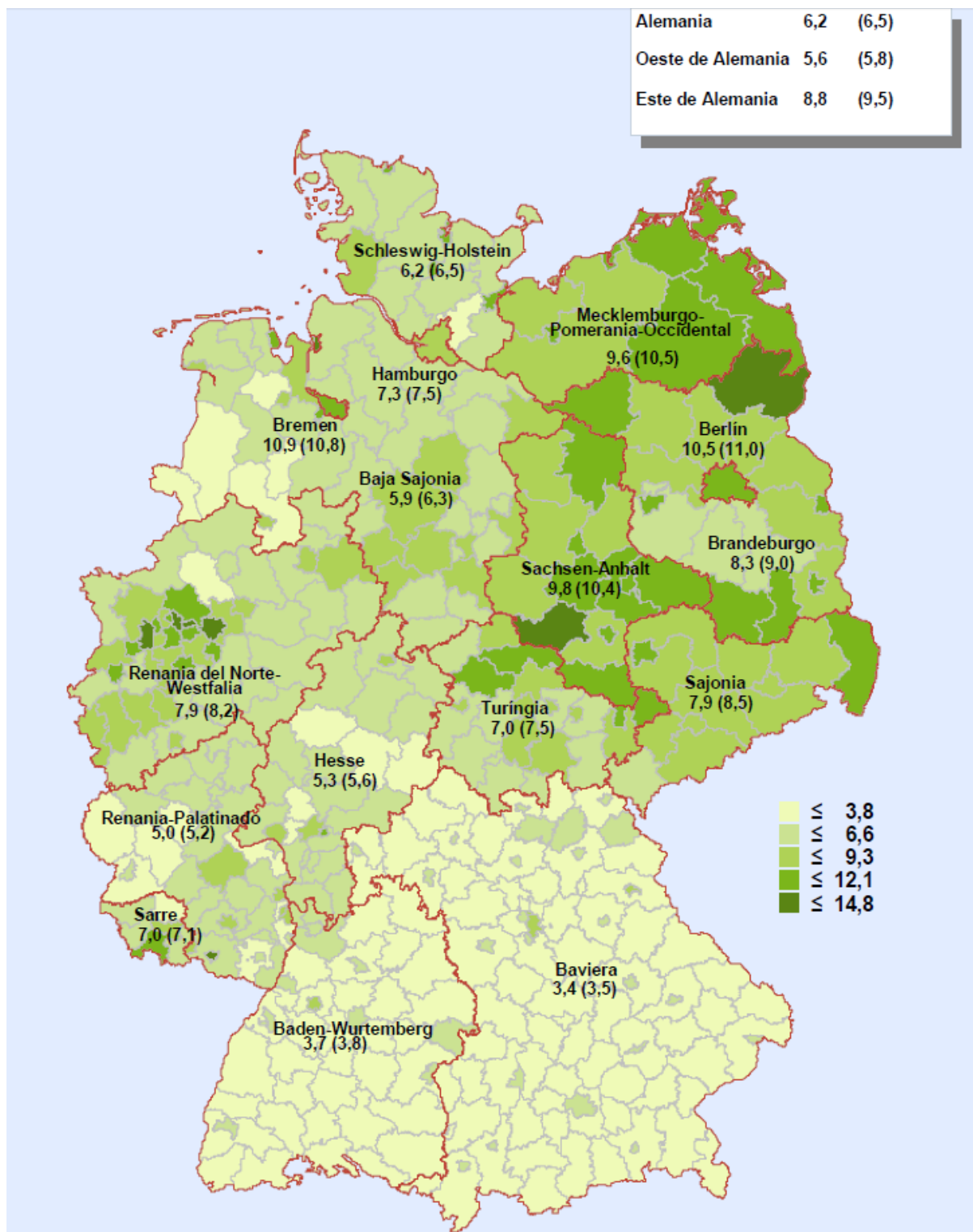
También continuó aumentando la ocupación y la afiliación a la seguridad social alemana. Según los datos ofrecidos por Destatis, la cifra de personas ocupadas ascendió en mayo a 42.796.000 en total, registrándose un aumento de 7.000 en cifras desestacionalizadas frente al mes anterior y de 206.000 en comparación interanual. La afiliación de trabajadores a la seguridad social alemana aumentó de marzo a abril a 30.581.100 personas; en términos desestacionalizados 31.000 más que en abril y 521.000 más que hace un año.

La demanda de mano de obra continúa con la tendencia creciente de los últimos meses. En junio había registrados 572.000 puestos vacantes en la Agencia Federal de Empleo, 78.000 más en comparación interanual. En términos desestacionalizados, la demanda creció con respecto al mes anterior en 8.000 puestos. Destaca especialmente la demanda de mano de obra en los campos profesionales de transformación del metal, ventas, transportes y logística; le siguen las profesiones del sector de la mecánica, tecnología energética y electrónica, tecnología de la maquinaria y del automóvil y las profesiones del sector sanitario. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, subió en junio dos puntos a 191.

En el mercado de formación profesional, la cifra de solicitantes de una plaza de FP dual desde otoño de 2014 a junio de 2015 fue de 486.000 personas, 9.000 menos en comparación interanual. La cifra de puestos de formación profesional notificados se situó con 470.000 ligeramente por encima del año anterior (+3.500). De este modo, la oferta

superó ligeramente a la demanda, mostrándose el mercado prácticamente equilibrado. No obstante, el equilibrio se ve dificultado por las diferencias regionales, profesionales y en cuanto a la cualificación.

Cuota de desempleo en Alemania, junio de 2015 (entre paréntesis 2014)¹³



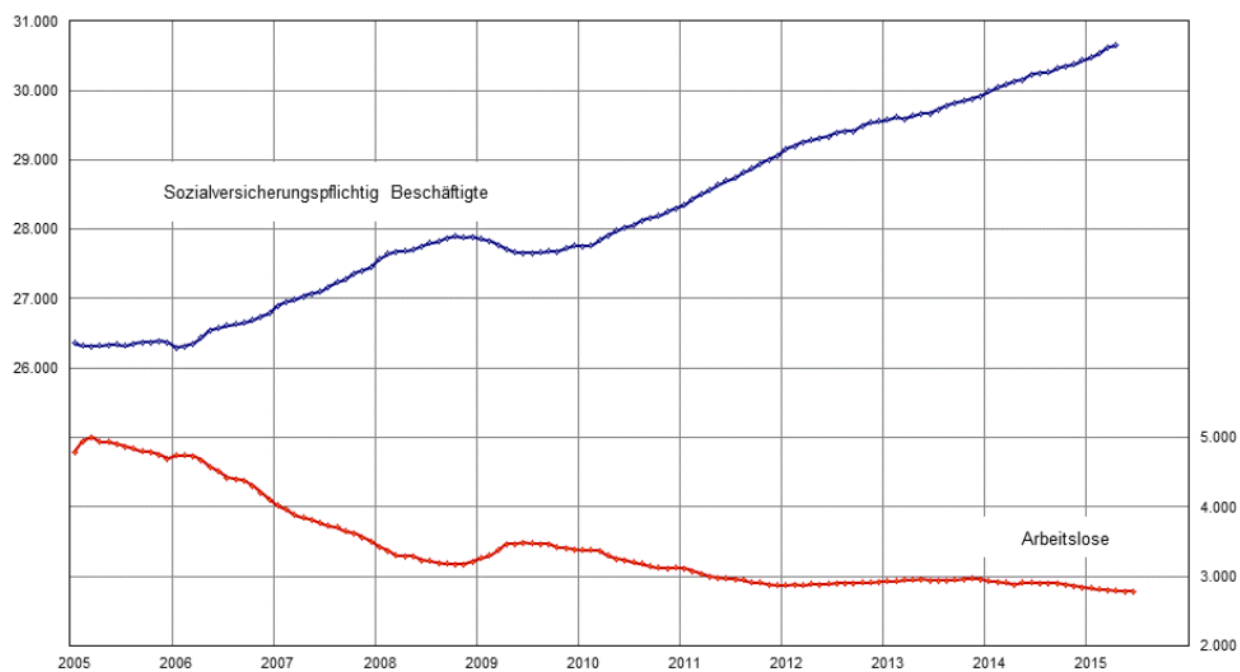
¹³ Fuente:

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

JUNIO	2015				Cambios en comparación interanual (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Junio	Mayo	Abril	Marzo	Junio		Mayo	Abril
					absoluto	en %	en %	en %
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACIÓN OCUPADA (prom. mensual)¹⁾	...	42.796.000	42.653.000	42.474.000	0,5	0,5
Empleados cotizantes a Seg. Social	30.581.100	30.465.100	1,7
DESEMPLEADOS								
Total	2.711.187	2.761.696	2.842.844	2.931.505	-121.593	-4,3	-4,2	-3,4
de ellos: 28,9% en el Código Social III	782.425	815.415	867.776	955.071	-86.091	-9,9	-8,7	-7,5
71,1% en el Código Social II	1.928.762	1.946.281	1.975.068	1.976.434	-35.502	-1,8	-2,2	-1,5
54,0% hombres	1.463.630	1.498.961	1.551.653	1.626.451	-59.060	-3,9	-3,7	-3,1
46,0% mujeres	1.247.557	1.262.735	1.291.184	1.305.054	-62.533	-4,8	-4,7	-3,8
8,1% jóvenes entre 15 y 25 años	220.586	222.301	233.943	249.487	-17.758	-7,5	-8,8	-8,9
de ellos: 1,5% 15-20 años	40.528	40.667	42.073	44.276	330	0,8	-0,3	-1,7
33,8% 50 y mayores de 50 años	916.064	931.800	955.854	982.504	-32.888	-3,5	-3,1	-1,7
de ellos: 20,8% de 55 y mayores	563.098	571.915	584.718	598.726	-19.368	-3,3	-2,6	-1,1
20,3% extranjeros	550.328	555.018	564.372	569.010	29.751	5,7	5,5	6,5
79,5% alemanes	2.155.963	2.201.815	2.273.494	2.357.695	-152.119	-6,6	-6,4	-5,6
6,5% discapacitados	177.170	178.720	181.732	182.666	-3.066	-1,7	-1,5	0,1
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	6,2	6,3	6,5	6,8	6,5	-	6,6	6,8
Hombres	6,3	6,5	6,7	7,1	6,6	-	6,8	7,0
Mujeres	6,0	6,1	6,3	6,4	6,4	-	6,5	6,6
de 15 a 25 años	4,9	4,9	5,2	5,5	5,3	-	5,4	5,5
de 15 a < 20 años	3,2	3,2	3,4	3,6	3,3	-	3,3	3,4
de 50 a < 65 años	6,6	6,7	7,2	7,4	7,1	-	7,2	7,6
de 55 a < 65 años	7,1	7,2	7,7	7,9	7,7	-	7,8	8,2
Extranjeros	14,1	14,3	14,9	15,1	13,8	-	13,9	14,9
Alemanes	5,4	5,5	5,7	6,0	5,8	-	5,9	6,1
- en relación con la población activa por cuenta ajena	6,9	7,0	7,3	7,6	7,3	-	7,4	7,6
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	3.052.177	3.107.153	3.189.020	3.278.671	-103.233	-3,3	-3,1	-2,4
Subempleo en sentido estricto	3.501.522	3.563.669	3.637.196	3.741.938	-151.241	-4,1	-3,8	-3,8
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.568.690	3.630.607	3.705.724	3.812.455	-176.726	-4,7	-4,4	-4,4
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	8,0	8,2	8,4	8,6	8,5	-	8,6	8,8
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	758.979	795.626	839.169	939.109	-64.822	-7,9	-5,8	-6,6
- Prestación no contributiva por desempleo (ALG II)	4.418.385	4.423.062	4.429.768	4.433.825	6.107	0,1	-0,1	-0,3
- Subsidio social	1.732.854	1.728.424	1.728.313	1.730.879	19.476	1,1	0,9	0,6
- Cuota de perceptores activos	8,2	8,3	8,3	8,3	8,2	.	8,3	8,3
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	193.952	174.873	183.906	190.019	22.002	12,8	9,1	6,5
- Nuevas desde inicios de año	1.060.742	866.790	691.917	508.011	67.608	6,8	5,6	4,7
- Total de ofertas	572.200	556.784	551.595	542.049	77.572	15,7	15,7	13,7
Índice de empleo BA-X	191	189	185	184	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	831.713	840.926	838.289	823.947	-12.662	-1,5	-1,1	-0,6
de ellos: Activación y reinserción profesional	174.847	179.034	179.513	181.262	13.979	8,7	10,3	10,6
Orientación y formación profesional	179.903	184.596	185.021	182.174	-14.424	-7,4	-7,6	-8,4
Formación continua	168.262	172.251	176.462	174.254	8.760	5,5	5,4	8,0
Inicio de una ocupación	123.203	121.886	119.167	113.308	6.904	5,9	6,9	7,7
Medidas especiales para discapacitados	68.181	68.573	68.616	68.085	-1.118	-1,6	-1,7	-1,7
Medidas de creación de empleo	105.624	102.382	97.529	92.853	-25.470	-19,4	-19,8	-20,3
Otros tipos de fomento	11.693	12.204	11.981	12.011	-1.293	-10,0	-5,6	-4,2
EVOLUCIÓN DE CIFRAS DESESTACIONALIZADAS	Cambios en comparación con el mes anterior							
	Junio 15	Mayo 15	Abril 15	Marzo 15	Febrero 15	Enero 15	Dic. 14	Nov. 14
Población ocupada	...	7.000	21.000	11.000	8.000	-14.000	30.000	21.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	31.000	82.000	57.000	45.000	60.000	26.000
Desempleados	-1.000	-5.000	-8.000	-14.000	-19.000	-8.000	-24.000	-15.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-13.000	-6.000	-19.000	-17.000	-21.000	-14.000	-18.000	-19.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	8.000	10.000	6.000	5.000	3.000	6.000	7.000	8.000
Cuota de desempleo en relación con el total de la población activa total	6,4	6,4	6,4	6,4	6,5	6,5	6,5	6,6

Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (en miles, cifras desestacionalizadas)¹⁴

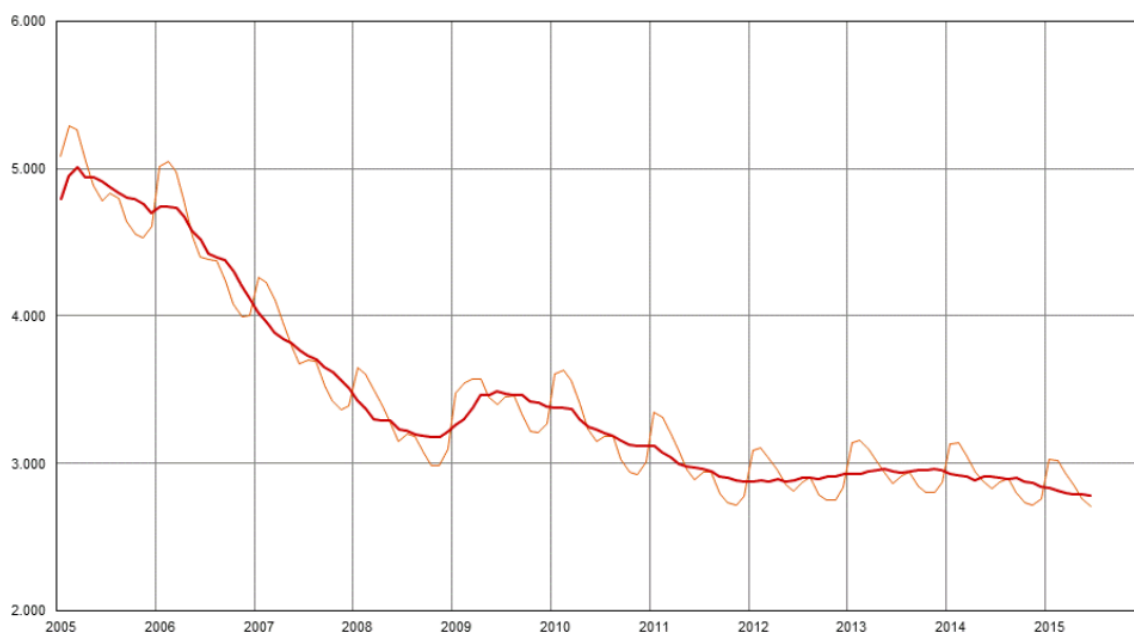
----- Ocupados cotizantes a la seguridad social ----- Desempleados



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

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

¹⁴ Fuente: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analyse-in-Grafiken/Monatliche-Zeitreihen/Monatliche-Zeitreihen-Nav.html>



DEFICIENCIA Y EXCEDENTE DE MANO DE OBRA HASTA 2030. DESIGUAL REPARTO POR REGIONES. INFORME DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y PROFESIONAL (IAB)¹⁵

Alemania se ve amenazada a medio plazo por una creciente falta de profesionales especialistas debido a la disminución y envejecimiento de la población. Teniendo en cuenta que siguen existiendo en el país grandes discrepancias y que las regiones registran una diferente evolución en función de su estructura económica y de población, es posible que en el futuro también se presenten regionalmente distintas situaciones en el mercado laboral, lo que también tendrá repercusiones en la oferta y la demanda de trabajadores en los diferentes campos profesionales y niveles de cualificación.

Para poder estimar mejor las tendencias que registrará cada región a largo plazo, tanto desde el punto de vista de la oferta como de la demanda del mercado laboral, el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) y el Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB) han estimado en el marco de su estudio "Proyecciones regulares en el campo de la cualificación y de las profesiones (QuBe-Projekt)" la evolución regional que registrará el mercado laboral hasta el año 2030 con el fin de identificar los segmentos en los que puedan surgir deficiencia de personal. Los autores diferencian entre 20 campos principales (ampliados) de profesiones y cinco niveles de cualificación y las estimaciones muestran en qué punto de desarrollo nos encontraremos en 2030 si continuara en el futuro la actual tendencia.

Actualmente sólo existen problemas a la hora de ocupar los puestos vacantes en algunas regiones, sobre todo en el sur de Alemania, y en algunos sectores, como por ejemplo en el sector de la maquinaria y salud. No obstante, a largo plazo pueden surgir grandes dificultades a la hora de buscar personal con una determinada cualificación o en algunos sectores profesionales.

¹⁵ Fuente: <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0915.pdf>

EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA Y ECONÓMICA EN LAS REGIONES

Los factores que más influyen en la tendencia actual son, desde el punto de vista de la oferta, la evolución demográfica, especialmente la diferente inmigración que se registra desde el extranjero en cada región y el grado de participación en la educación, así como la elección de la profesión a realizar, la tendencia a buscar empleo y la flexibilidad profesional. Desde el punto de vista de la necesidad, la evolución demográfica -y la demanda interna que de ella resulte-, así como la estructura económica predominante en la región con sus largas perspectivas de desarrollo son determinantes para la evolución de la demanda según la cualificación y los principales campos profesionales. La Tabla I resume las principales peculiaridades de cada región (Norte, Renania del Norte-Westfalia, Centro-oeste, Baden-Wurtemberg, Baviera y Este) en comparación con la estructura y evolución nacional.

DEMOGRAFÍA

Teniendo ya en cuenta los pronósticos de Destatis que cuenta con una inmigración neta anual de 200.000 personas a partir del año 2020, la cifra de población se reducirá un 2% de 2011 a 2030 en Alemania. Pero no todos los estados federados alemanes se verán igualmente afectados por este retroceso de la población (Tabla I)

En Baviera y Baden-Wurtemberg aumentará la cifra de población. Mientras que Baviera se beneficiará de una excesiva inmigración interior y exterior, convirtiéndose con ello en la única región que registre un incremento perceptible de la población, Baden-Wurtemberg se situará en 2030 ligeramente por encima del actual nivel de población debido a la relativamente alta cifra de población joven que tiene actualmente. En el resto de las regiones descenderá el número de habitantes, incluso en la región Norte, que igualmente se beneficia de una inmigración muy alta. La región Este registrará el mayor retroceso de población ya que a la edad media alta se une una inmigración por debajo de la proporción en relación con la densidad de población.

ESTRUCTURA ECONÓMICA

Decisivo para la demanda que registren las distintas profesiones será la estructura económica que haya crecido en el pasado así como la que se desarrolle en el futuro. En este punto se perciben claras diferencias entre el norte y el sur. En las dos regiones del sur, Baden-Wurtemberg y Baviera, donde se encuentra establecida principalmente la industria manufacturera, será ésta el motor del bienestar económico a pesar de que, con el cambio estructural económico, avanzan rápidamente el sector servicios en ambos *länder*. Sin embargo, la región Norte se perfilará por el alto porcentaje de empleo en los sectores de la agricultura, silvicultura, y gracias a las ciudades portuarias también existirá una fuerte presencia del sector de transportes y almacenamiento, así como del de la automoción.

En la región Centro-oeste, donde está instalado el sector bancario, destacarán el sistema financiero, seguros, transporte y almacenamiento. En la región Este, con una fuerte presencia de los sectores de la construcción, administración pública, defensa, seguro social y empresas prestadoras de servicios económicos, destacarán en el futuro el turismo y los sistemas educativo, social y sanitario. En Renania del Norte-Westfalia, por el contrario, se observará una continua reducción de la industria pesada al mismo tiempo que aumentará la prestación de servicios a empresas y la tecnología avanzada.

Tabla I
Peculiaridades regionales en comparación con la estructura nacional

Región	Demografía	Economía
Norte	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Gran aumento de la inmigración desde el extranjero ♦ Escasa disminución de la cifra de población ♦ Importante envejecimiento de la población 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Fuerte concentración de la agricultura, industria automovilística, de transporte y almacenamiento
Renania del Norte-Westfalia	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Fuerte disminución de la cifra de población ♦ Importante envejecimiento de la población 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Decremento de la industria pesada ♦ Aumento del sector servicios (especialmente los destinados a las empresas)
Centro-Oeste	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Envejecimiento de la población algo intenso 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Debilitamiento de la industria manufacturera ♦ Fuerte concentración del sistema financiero y de seguros, así como del sector de transporte y almacenamiento
Baden- Wurtemberg	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ligero incremento de la población ♦ Población joven 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Fuerte base industrial (construcción de máquinas y vehículos) ♦ Ampliación sucesiva del sector servicios
Baviera	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Alto incremento de inmigración desde el extranjero ♦ Creciente cifra de población ♦ Población joven 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Fuerte base industrial (construcción de máquinas y vehículos) ♦ Ampliación sucesiva del sector prestación de servicios científicos y técnicos, así como de los sistemas educativo, social y de salud
Este	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Muy escaso incremento de inmigración desde el extranjero ♦ Fuerte retroceso de la cifra de población 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Poca industria ♦ Intensa prestación de servicios (p. ej. sector turístico) ♦ Sistema de salud: sector más importante a partir de 2020

ANÁLISIS DE LA FALTA DE MANO DE OBRA POR NIVELES DE CUALIFICACIÓN Y REGIONES

De la interacción de la evolución regional de la población y de la estructura regional económica se presentan distintas situaciones regionales en el mercado laboral que van desde un excedente de mano de obra propio de determinadas cualificaciones a una intensa falta de mano de obra (Gráfico I).

Personas sin título de formación profesional: Niveles 1, 2 y 3a de acuerdo a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de la UNESCO (CINE)

Para las personas sin título de formación profesional transcurre la evolución de la oferta y la demanda de forma parecida en casi todas las regiones. La de por sí mala situación del mercado laboral empeorará para este grupo. La tasa de desempleo será especialmente alta debido a la más bien moderada necesidad de ellos y a la igual o quizá algo menor oferta de personas pertenecientes a este segmento. Representa una excepción Baden-Wurtemberg, donde la cuota de personas sin formación profesional es muy baja. Incluso en la región Este, donde la disminución del número de población será intensa, se reducirá muy poco la oferta laboral de personas sin formación profesional. En general las personas sin cualificación profesional seguirán teniendo dificultades para encontrar un empleo debido a la fuerte reducción de la demanda.

Si persistiera la débil demanda de personas sin formación profesional en la forma prevista de acuerdo a la proyección, es posible que muchas personas sin cualificación busquen trabajo en Baden-Wurtemberg debido al bajo nivel de empleo que se prevé en el resto de las regiones.

Personas con título de formación profesional: Niveles 3b y 4 de acuerdo a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación según la UNESCO (CINE)

Si no varía el comportamiento en cuanto a la elección de la formación académica, seguirá habiendo problemas a la hora de contratar a personas en posesión de un título de formación profesional en la mayoría de las regiones y también en el ámbito nacional. Las repercusiones de la evolución demográfica se manifiestan especialmente en este grupo de cualificación en Renania del Norte-Westfalia y, en una medida algo menor, en la región Centro-oeste. A esto hay que añadir que la oferta de personas cualificadas profesionalmente desciende en estas regiones. Incluso en Baviera, en donde aumentará la oferta debido al aumento de población, deberá contar en el futuro, al contrario que en Baden Wurtemberg, con una falta de personas en el ámbito de las cualificaciones medias. En el Este será especialmente notorio el descenso de población en el segmento de personas con FP.

La oferta laboral se reducirá de 4,88 millones de personas en 2012 a 3,58 millones en 2030 (-1,48 millones), lo que generará grandes dificultades a la hora de contratar personal. La mayor parte de esta disminución de la oferta se registrará en este nivel de cualificación.

De nuevo desempeñará un papel especial Baden-Wurtemberg, será la única región que tenga un excedente en este nivel de cualificación, lo que se atribuye principalmente a la gran importancia de tener un título de FP en la región. La actual población ocupada se encuentra en gran medida en el campo de cualificación intermedia. También habrá un alto porcentaje de personas con un título de FP entre las personas que en un futuro adquieran una cualificación, lo que se debe también a que el porcentaje de personas sin cualificación profesional es con diferencia el más bajo de todas las regiones. Esto muestra que, aun cuando no cambie el comportamiento en la elección de la formación, es más fácil reciclarse profesionalmente en este *land* que en otras regiones.

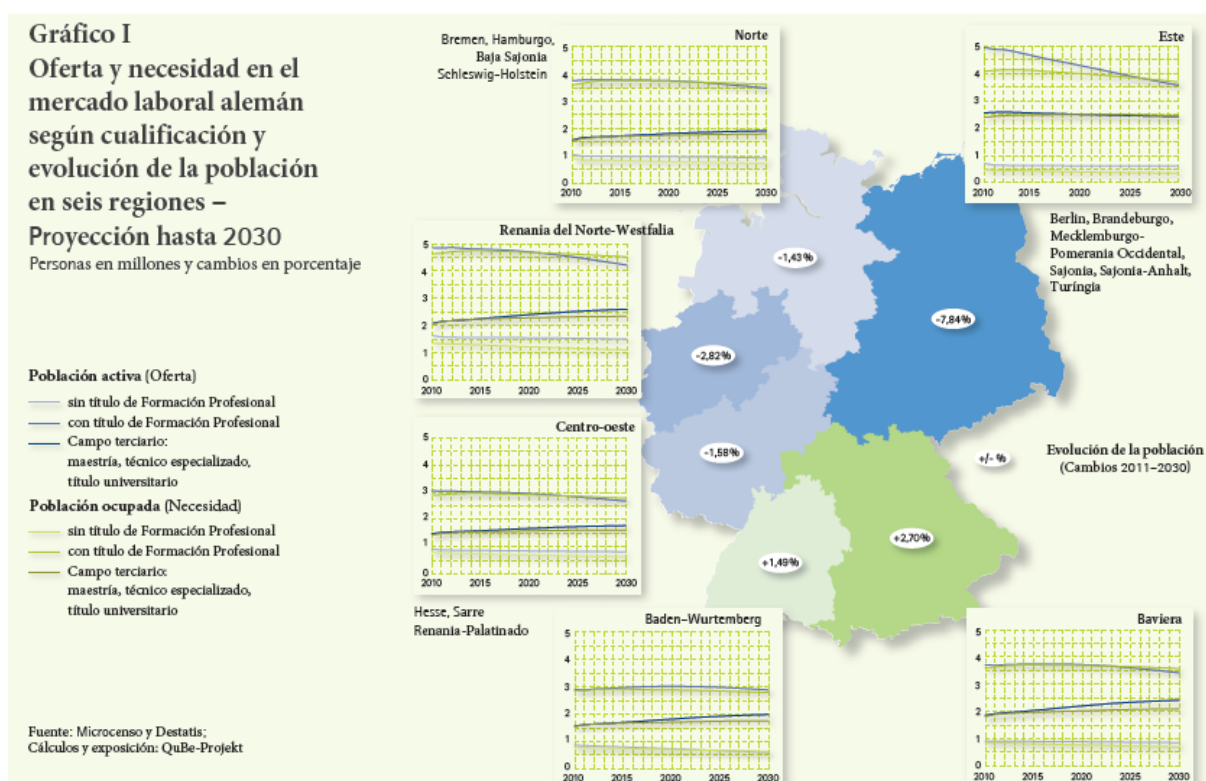
Personas del campo educativo terciario: Niveles 5a, 5b y 6 de acuerdo a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación según la UNESCO (CINE)

Se observa un aumento del número de personas con título universitario tanto en el ámbito de los *länder* como del Estado central y, por consiguiente también, un fuerte incremento de la oferta de personas con una formación adquirida en una escuela superior técnica, una universidad (CINE 5a y 6) o con un título de maestría o técnico especializado (CINE 5b). No obstante, a pesar de haber aumentado la necesidad de personas de este segmento, no se puede asegurar que todos puedan ser absorbidos en el futuro en el mercado laboral de forma adecuada, lo que sucederá especialmente en Baviera teniendo en cuenta que se espera que hasta 2030 se registre una fuerte inmigración en el campo académico (casi 260.000 personas). En comparación con Alemania, las regiones de Baden-Wurtemberg, Renania del Norte-Westfalia y Centro-oeste registrarán un considerable excedente de oferta de personas con título superior.

El excedente registrado en Baden-Wurtemberg hay que atribuirlo principalmente al gran número de personas que poseen un título formativo del campo terciario; la inmigración de personas muy cualificadas desempeña sólo un papel secundario (140.000 hasta 2030).

En la región Norte, por el contrario, no se observa actualmente un aumento del grupo de personas que conforman el campo educativo terciario; no obstante, en esta región aumentará la oferta laboral de personas con título superior, aunque, en comparación nacional, sólo algo más que la creciente demanda de personas muy cualificadas.

La oferta laboral del campo terciario sólo descenderá en el Este a pesar de aumentar la futura oferta de trabajadores en este campo, por lo que en esta región se podría producir una falta de mano de obra. Esto se debe principalmente a que la cifra de personas ocupadas con título de técnico especializado o con una maestría descenderá de 2012 a 2030 en más de 310.000 y, al mismo tiempo, decrecerá la oferta de personas con un título universitario o de escuela superior técnica en el mismo espacio de tiempo en casi 160.000, por lo que también es poco probable un desplazamiento de las personas con título superior a los campos profesionales que hasta ahora tenía reservado el campo de cualificación medio.



ANÁLISIS DE LA FALTA DE ESPECIALISTAS POR CAMPOS PRINCIPALES (AMPLIADOS) DE PROFESIÓN Y REGIONES

Además de la distinta evolución demográfica que registrarán las regiones y el grado de participación en la educación, ante todo es la estructura económica predominante en la región la que determina las diferentes especializaciones profesionales (Tabla II). En Baden-Wurtemberg y Baviera existen relativamente muchas personas que han aprendido *Profesiones de Mantenimiento y Manejo de Maquinaria e Instalaciones* o *Profesiones de Ciencias Naturales y Tecnología de la Información*. En el Centro-oeste hay una mayor tendencia a las *Profesiones Comerciales del Sector Servicios y Administrativas*, así como *Profesiones de Derecho, Ciencias Económicas y Gerencia*, mientras que las *Profesiones de la Metalúrgica, Electrónica, Instalaciones Industriales y Montaje* y las *Profesiones del Sector Sanitario* están más establecidas en Renania del Norte-Westfalia. La región Este













































destaca ya desde 2012 por una mayor focalización hacia las profesiones del sector servicios, como son *Profesiones en la Gastronomía* y también *Profesiones de Medios de Comunicación y Ciencias Sociales, Naturales y Artísticas*.

También la futura demanda de profesiones estará determinada por la estructura económica ya predominante aunque hasta el 2030 cambiará en su composición en función, por ejemplo, de la evolución que registre el comercio exterior o el cambio en el comportamiento del consumidor. En general se reducirá la demanda de empleados en la producción debido a los avances tecnológicos mientras que el porcentaje de trabajadores en el sector servicios aumentará.

Tabla II

Situación regional de la mano de obra en 2030

Diferencia entre oferta y necesidad en el año 2030 - Cálculos modelo sobre la base de las proyecciones de BIBB e IAB

	Alemania						
	Norte	Renania del Norte-Westfalia	Centro-oeste	Baden-Wurtemberg	Baviera	Este	Ámbito nacional
							
							
							
							
							
							
							

Nota: El conjunto de campos principales profesionales aquí expuestos resulta de la estructura de los 54 campos profesionales tomados como base y la clasificación de profesiones KldB de 1992. Mayor información sobre las proyecciones regionales en alemán en: www.QuBe-Projekt.
Fuente: Microcenso y destatis. Cálculo y exposición: QuB-Projekt.

© IAB

Debido al cambio demográfico unido a las peculiaridades de cada región resulta que en 15 de los 20 campos profesionales ampliados se registrará por lo menos en una región falta de mano de obra. Únicamente en cuatro de los campos profesionales habrá un

excedente a nivel nacional: en las *Profesiones del Derecho, Ciencias Económicas y Gerencia*, las *Profesiones de la Enseñanza y Profesiones de Comercio con Mercancías: Comerciantes*, así como en las Profesiones Comerciales del Sector Servicios y Administrativas. En las dos últimas se percibe una mayor orientación a la prestación de servicios a la hora de elegir la profesión, además ya se han mostrado en ellas excedente en la proyección nacional. Tampoco se generarán deficiencias en las *Profesiones de Ciencias Naturales y Tecnología de la Información*, aun cuando sea muy escaso el excedente en las regiones Norte y Renania del Norte-Westfalia.

Surgirán grandes dificultades a la hora de contratar personal en las profesiones técnicas que requieren un título de formación profesional o perfeccionamiento. Las deficiencias que se vislumbran en las *Profesiones de Medios de Comunicación, Ciencias Sociales, Naturales y Artísticas* que surgen en casi todas las regiones hay que relativizarlas teniendo en cuenta que existe una cantidad suficiente de profesionales especialistas que tienden a realizar *Profesiones Comerciales del Sector Servicios y Administrativas o Profesiones de la Enseñanza* y es posible que sigan haciéndolo en el futuro.

Llama la atención que en las *Profesiones del Sector Sanitario*, en donde se esperan registrar las mayores deficiencias en todo el territorio nacional, las regiones Norte y Renania del Norte-Westfalia tendrán un excedente de mano de obra debido principalmente al alto número de personas que eligen profesiones del sistema de salud en estas regiones. Además llama la atención que en las *Profesiones Comerciales: Ventas (Comercio Minorista)* sólo cuenta con suficiente mano de obra la región Este, a pesar de que se espera una fuerte disminución de población y, por consiguiente, también falta de mano de obra en muchos campos profesionales.

FUNDACIÓN DE EMPRESAS Y AUTOEMPLEO.¹⁶

ESTUDIO COMPARATIVO DE GÉNERO Y REGIONAL

La fundación de empresas es fuente importante para el crecimiento económico de un país y, precisamente en los países muy desarrollados económicamente, desempeña un papel decisivo en la comercialización de las innovaciones, aspecto que tiene un efecto positivo en la productividad y afecta al cambio estructural.

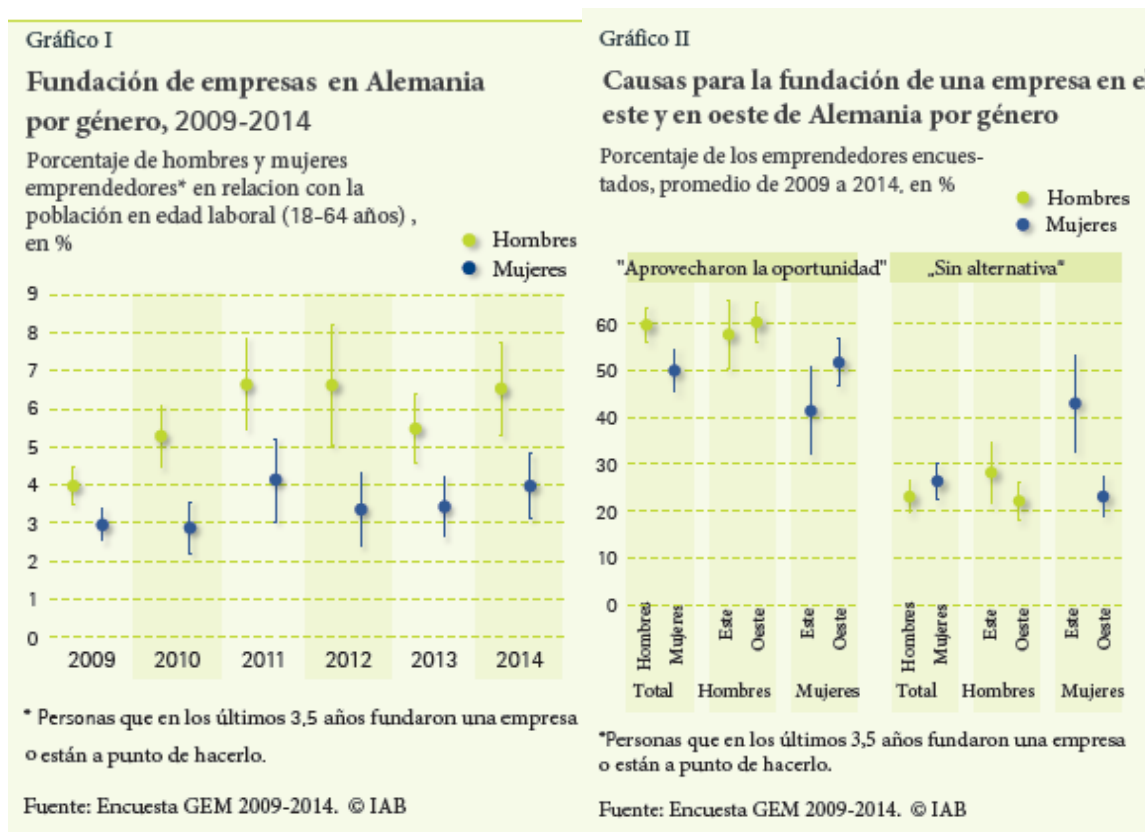
Hoy en día sigue estando dominado el campo de la fundación de empresas por los hombres. Muchos estudios internacionales constatan estos resultados. La cuota TEA (*Total Early-Stage Entrepreneurial Activities*) del “Global Entrepreneurship Monitor” (GEM), indicador más importante sobre las actividades emprendedoras de negocios, dio como resultado que en todos los países participantes, a excepción de Suiza, es mucho menos común que las mujeres emprendan un negocio a los hombres. En la última encuesta internacional del GEM participaron 70 países, que representan el 70% de la población mundial; se realizaron 206.000 encuestas en todo el mundo, 4.311 de ellas en Alemania.

Alemania no es una excepción. Según el estudio, un 4% de mujeres fundaron una empresa en 2014 frente al 6,5% de hombres, tendencia que continuó durante los últimos seis años, es decir desde el inicio de la crisis. La crisis de 2008-2009 provocó en Alemania una fuerte recesión económica. Al inicio de la misma no se preveía que la

¹⁶ Fuente: <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1015.pdf>

recuperación comenzara un año después y en 2010 creció la economía ya un 4,4% en comparación interanual.

Al término de la crisis económica, la cuota de hombres emprendedores aumentó rápidamente, de tal forma que ya en 2010 era mucho más elevada que en 2009. En los años subsiguientes se mantuvo alrededor del 6%. Sin embargo, la cuota femenina, aunque se mantuvo algo más estable que la masculina, permaneció durante ese tiempo siempre muy por debajo de ésta (Gráfico I).



Las razones para volverse emprendedor

No todo el que opta por ser emprendedor lo hace por convencimiento. Los encuestados dieron una serie de razones para fundar una empresa en Alemania, pero las principales fueron primordialmente dos. Por un lado, existen los emprendedores que tienen la "clásica motivación" de fundar una empresa: obtener ganancias, ser independientes, realizarse como persona; por otro lado, están aquellas personas que preferirían un trabajo por cuenta ajena, pero deciden fundar un negocio propio porque no encuentran un puesto de trabajo adecuado.

El estudio dio como resultado que en los últimos tres años y medio años el hombre optó más por fundar una empresa aprovechando la oportunidad que se le presentaba y mucho menos por falta de expectativas. En cambio, las mujeres, en general, raramente optaron por fundar una empresa por la "clásica motivación" y el porcentaje de emprendedoras que reconocen haber fundado una empresa por falta de alternativas fue más alto en el este que en el oeste (Gráfico II). Un 43% de las emprendedoras del este hubieran preferido un empleo por cuenta ajena, mientras que en el oeste resultó ser sólo el 23%.

Modelo de conducta y conocimientos específicos fundamentales

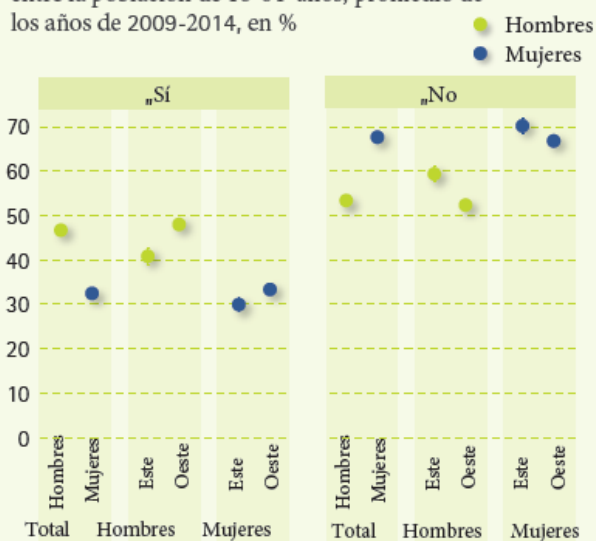
El estudio resalta la importancia de tener un modelo de conducta a seguir a la hora de emprender un negocio. Las personas que han nacido en familias de empresarios tienden más a menudo a realizar una actividad autónoma aun cuando no asuman la responsabilidad de dirección de la empresa familiar. La cuota media de personas emprendedoras cuyos padres fueron o son autónomos se eleva al 7,1% y un 3,5% tuvieron padres con trabajos por cuenta ajena. Mientras que un 5,6% de las emprendedoras reconoce tener padres empresarios y un 2,7% procede de familia no autónoma, en el caso de los hombres ascienden los porcentajes al 8,6% y 4,3% respectivamente.

También tener a personas entre el grupo de amigos o conocidos que trabajan por cuenta propia aumenta la probabilidad de que la persona en cuestión opte por convertirse en autónomo. Más del 60% de los emprendedores admiten conocer a alguien que recientemente se convirtió en autónomo. No obstante, el hecho de tener a alguien como ejemplo a seguir tiene menor relevancia entre las mujeres: el 55% de ellas tienen un emprendedor en su grupo de amigos o conocidos, un 11% menos que en el caso de los hombres. Esto podría explicar el porcentaje tan pequeño de mujeres emprendedoras que

Gráfico III

„Dispongo de la capacidad y los conocimientos necesarios para hacerme autónomo“

Porcentaje de emprendedores y emprendedoras* entre la población de 18-64 años, promedio de los años de 2009-2014, en %



*Personas que en los últimos 3,5 años fundaron una empresa o están a punto de hacerlo.

Fuente: Encuesta GEM 2009-2014. © IAB

© IAB

mencionan tener razones “clásicas” para fundar una empresa ya que dos tercios reconocen tener a emprendedores en el grupo de conocidos. Por el contrario, un 50% de ellas reconoce haber fundado la empresa por falta de alternativas.

Los conocimientos que pueden aportar las personas que sirven de modelo de conducta a seguir son también relevantes a la hora de fundar una empresa. El bajo porcentaje de mujeres con un ejemplo a seguir podría ser la explicación de que las mujeres pueden estimar menos que los hombres su facultad y capacidad para fundar y dirigir una empresa (Gráfico III). Además, existen grandes diferencias entre el este y el oeste del país, lo que podría tener una causa histórica ya que en tiempos de la extinta República Democrática Alemana ni se exigía ni se fomentaban tales conocimientos.

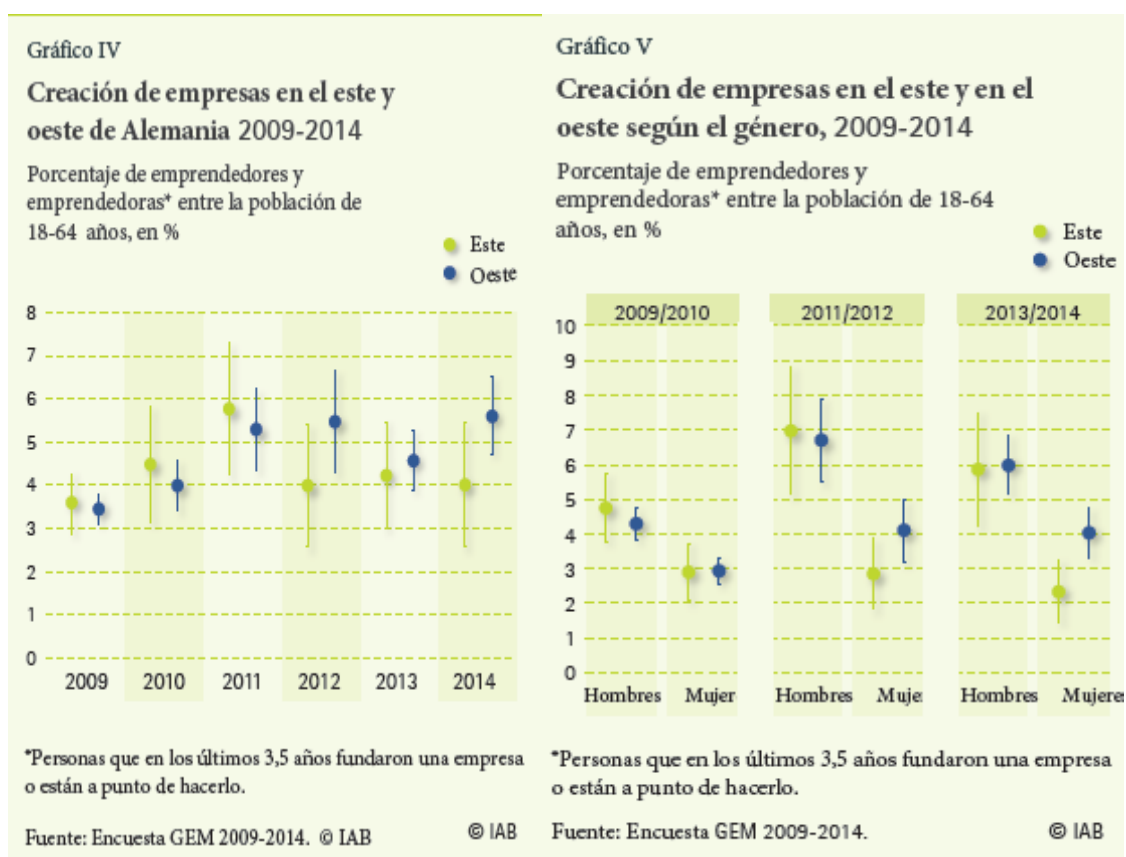
Actividad empresarial masculina y femenina en el Este y en el Oeste

A pesar de la diferente historia y de las distintas estimaciones en cuanto a la capacidad empresarial, no existen hoy en día grandes diferencias en cuanto a la actividad empresarial entre el este y el oeste de Alemania (Gráfico IV). No obstante, llama la atención que la cuota de emprendedores del este del país registrada entre 2009 y 2011

tiende a situarse por encima de la del oeste, mientras que desde 2012 se situó más bien por debajo de ella.

Diferencias específicas de género existen en ambas partes de Alemania. En el gráfico V, que representa la evolución de tasa TEA bianual específica de género de 2009 y 2014, se aprecia que la tasa de emprendedores masculinos en ambas partes del país no se diferencian mucho entre sí; por el contrario, el volumen de actividad empresarial de mujeres del este y del oeste de Alemania se distancia cada vez más.

Entre 2009 y 2010 no existía ninguna diferencia y las mujeres del este y del oeste emprendían un negocio en igual medida, pero a partir de 2011-2012 descendió la actividad empresarial más en las mujeres del este, mientras que aumentó en el oeste de Alemania. Recientemente se han intensificado estas diferencias.



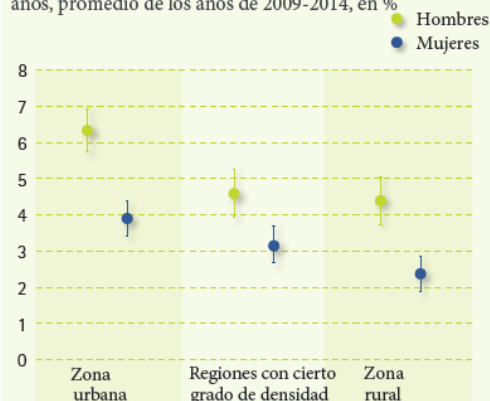
Influencia del modelo de asentamiento

La probabilidad de que una persona, ya sea hombre o mujer, se vuelva emprendedor, aumenta en la zona urbana, mientras que desciende en la zona rural. Una mayor densidad de población favorece el “knowledge spillover” (efecto de desbordamiento del conocimiento), es decir, favorece la transmisión de conocimientos e ideas de una empresa, que no quedan confinados en la misma, sino que desbordan pasando a ser, aunque no lo quiera y sin que pueda evitarlo, de dominio público, de manera que otras empresas pueden aprovecharlos. Además para muchas empresas es importante el acceso a la infraestructura urbana.

Gráfico VI

Creación de empresas por hombres y mujeres según el modelo de asentamiento

Porcentaje de emprendedores y emprendedoras* entre la población de 18-64 años, promedio de los años de 2009-2014, en %



*Personas que en los últimos 3,5 años fundaron una empresa o están a punto de hacerlo.

Fuente: Encuesta GEM 2009-2014.

© IAB

También se manifiesta una estructura de edad y de cualificación diferente entre la población urbana y rural. En este punto pueden surgir diferencias ya que las personas mayores y más cualificadas tienden más a menudo a hacerse independientes.

El modelo de asentamiento, es decir, la distribución de regiones en muy pobladas y rurales poco pobladas, se diferencia mucho entre el este y el oeste. Mientras que el 28% de las regiones del oeste se consideran muy pobladas y el 30% son rurales, el 14% del este del país está muy poblado y el 68% son zonas rurales. Por consiguiente, el 51% de las personas encuestadas del oeste de Alemania viven en regiones muy pobladas, pero sólo el 35% de los del este. Por otro lado, el 42% de los encuestados del este vive en regiones rurales y sólo el 16% del oeste.

Las diferencias relativas al modelo de asentamiento afectan tanto a hombres como a mujeres, ya que, como ya hemos mencionado, ambos emprenden un negocio más a menudo si viven en ciudades (Gráfico VI). No obstante, la diferencia entre las cuotas de emprendedores masculinos y femeninos en ciudades y en regiones rurales es mucho mayor que en las regiones con cierto grado de densidad de población, tal y como se da a menudo en las zonas alrededor de las grandes ciudades.

Debido al alto porcentaje de regiones rurales periféricas en el este de Alemania resulta lógico que en general haya menos emprendedores en esta parte del país que en el oeste de Alemania.

Menor tendencia a ser emprendedora en el Este debido a las diferencias estructurales

Las diferencias expuestas entre el este y el oeste de Alemania a la hora de fundar una empresa se basan en gran parte en las diferencias estructurales existentes. No obstante, después de ajustar las diferencias estructurales, el estudio muestra que la probabilidad de fundar una empresa de ningún modo es menor en las mujeres del este y del oeste y, por el contrario, surgen importantes diferencias entre la cuota masculina del este y del oeste del país; la probabilidad de que los hombres del oeste funden una empresa es menor que en el caso de los hombres del este. Así pues, las importantes diferencias estructurales entre ambas partes del país explican la baja tasa de emprendedoras en el este en comparación con las mujeres del oeste, mientras que los hombres del este fundan empresas por encima de la media.

CIFRAS ACTUALES SOBRE LA FUNDACIÓN DE EMPRESAS EN 2014 (DESTATIS)

De acuerdo a las cifras facilitadas por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), la cifra de empresas comerciales creadas en 2014 descendió un 8,3%, aprox. 28.000 menos, situándose la cifra en 309.900. De esta forma continuó la tendencia descendente iniciada en 2005.

Por otro lado, la cifra de empresas que se han fundado con ayudas de fomento para emprendedores aumentó en 2014 un 15,8%, 4.200 más que en 2013. Asimismo, la liquidación de empresas comerciales descendió ligeramente un 1,6% a 348.100. A pesar

de esta evolución positiva se registró un saldo negativo entre la fundación y la liquidación de empresas de aproximadamente 38.200. Se trata del tercer saldo negativo consecutivo de los últimos años.

También aumentó la cifra de personas que se encuentran en una relación laboral fija por cuenta ajena pero que paralelamente emprendieron un negocio. Con aproximadamente 251.100, el aumento registrado fue un 0,9% mayor que en 2013. Asimismo se registró en este campo un saldo negativo con aproximadamente 77.900 empresas (2013: -5.100)

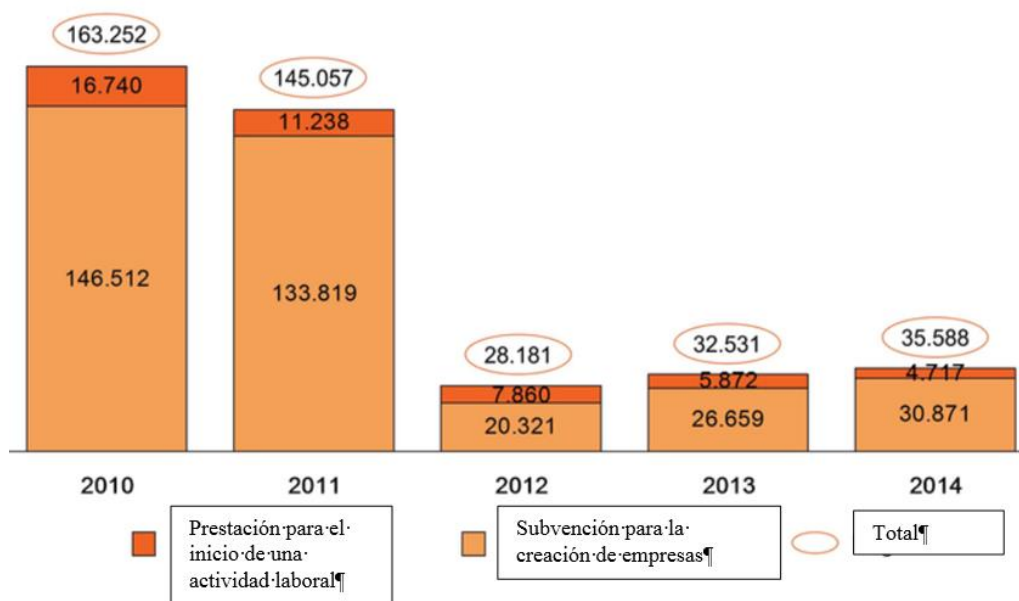
Emprendedores desempleados

El periodo de tiempo de 2003 a 2011 estuvo muy marcado por la fundación de empresas pequeñas por personas en desempleo, especialmente sociedades unipersonales. La reforma de las políticas de empleo en 2003 y la creación de las sociedades unipersonales fue el principal motivo para que el número de beneficiarios de una ayuda para el autoempleo subiera hasta niveles desconocidos. El Gobierno Federal decidió modificar los instrumentos de fomento del autoempleo fusionando en agosto de 2006 las dos principales modalidades, la ayuda transitoria (*Überbrückungsgeld*) y la de apoyo a las sociedades unipersonales (*Existenzgründerzuschuss*), en una nueva modalidad denominada subvención para la creación de empresas (*Gründungszuschuss*). El motivo principal de esta fusión fue la de controlar el gasto que se consideraba excesivamente elevado.

A partir de diciembre de 2011, la subvención para la creación de empresas deja de tener el carácter obligatorio y adquiere un carácter discrecional. Estas disposiciones más severas condujeron a que disminuyera perceptiblemente la cifra de perceptores de las ayudas en 2012 hasta un 84,4%. Esta tendencia cambia a partir del segundo semestre de 2013 al aumentar el fomento de emprendedores por la Agencia Federal de Empleo.

La cifra de subvenciones para emprendedores siguió aumentando hasta 2014, registrándose un incremento del 15,8% frente al 2013. Aunque disminuyó la cifra de prestación para el inicio de una actividad laboral (*Einstiegsgeld*) un 19,7% (-1200 aprox.), en total unas 35.600 personas dieron el paso de convertirse en autónomos con ayuda de ambos programas, un 9,4% más que en 2013.

Fomento de la Agencia Federal de Empleo para emprendedores, periodo 2010-2014



Programas de fomento para emprender un negocio 2010 bis 2014

Periodo	Prestación para el inicio de una actividad laboral		Subvención para la creación de empresas		Total	
	Altas	Cambio frente al año anterior en %	Altas	Cambio frente al año anterior en %	Altas	Cambio frente al año anterior en %
2010	16.740	-15,7	146.512	6,9	163.252	4,0
2011	11.238	-32,9	133.819	-8,7	145.057	-11,1
2012	7.860	-30,1	20.321	-84,8	28.181	-80,6
2013	5.872	-25,3	26.659	+31,2	32.531	+15,4
2014	4.717	-19,7	30.871	+15,8	35.588	+9,4

BÉLGICA

INFORME 2014 DE LA OFICINA NACIONAL DE EMPLEO BELGA¹⁷

La Oficina Nacional de Empleo belga ha publicado el informe anual del año 2014. Entre los temas abordados destacan los dos que se analizan en el presente informe: el control del fraude en las prestaciones por desempleo y la política de activación de búsqueda de empleo por los desempleados.

CONTROL DEL FRAUDE EN LAS PRESTACIONES

El Servicio de Inspección de la ONEM realiza una política de control integrada y coordinada a nivel central con la finalidad de reforzar todos los mecanismos de control necesarios (prevención, información, regulación, control, procesos operativos de disuasión y vigilancia) para la detección del fraude. La política de control de las prestaciones por desempleo se pone en práctica a través de las actuaciones siguientes:

- Informar a los ciudadanos y a los empleadores sobre la normativa del desempleo, sus derechos y sus obligaciones.
- Proceder al análisis de los riesgos de fraude derivados de la introducción de nuevas normativas y de la normativa actualmente en vigor.
- Informar a las autoridades administrativas y a los responsables políticos de los nuevos mecanismos de fraude con el fin de adaptar la normativa a la evolución de los actos fraudulentos.
- Verificar la autenticidad de los documentos presentados y de los datos que constan en las declaraciones.
- Elaborar planes de control para la detección sistemática del fraude.
- Colaborar en las actuaciones de control con otros servicios de inspección internos o externos de otras instituciones de la Seguridad Social y cooperar con los servicios de la policía y con el poder judicial.

Para conseguir un mayor grado de eficacia y coordinación en el control de las prestaciones por desempleo, la ONEM cuenta con un servicio central de inspección que realiza las siguientes funciones: a) planificar actuaciones uniformes de control; y b) reforzar la gestión de la política de protección por desempleo.

Colaboración con otros servicios de inspección

En 2014, las prioridades del Gobierno federal fueron fijadas en el Plan de acción coordinada de los servicios federales de inspección. En el marco de la lucha contra el fraude, el servicio de inspección de la ONEM ha colaborado con los servicios de otras instituciones de la Seguridad Social y con los servicios de Inspección Social (IS) y de Control de las Leyes Sociales (CLS). La colaboración con otros servicios de inspección se coordina por el Servicio de Información y de Investigación Social (SIRS), que establece anualmente un plan nacional estratégico y operativo de lucha contra el fraude social. Este servicio planifica las actuaciones de colaboración operativa necesarias para la lucha y la detección del fraude, en particular en sectores proclives al fraude a la Seguridad Social o al empleo irregular de trabajadores. Las actuaciones inspectoras sobre fraude de varios servicios de inspección son coordinadas por el Tribunal de Trabajo

¹⁷ Fte: Informe anual 2014 de la ONEM

correspondiente a cada distrito judicial. En 2014, los servicios de inspección de la ONEM han participado en 1.212 actuaciones.

Colaboración ONEM y poder judicial

Otro importante ámbito de colaboración es el que resulta de la cooperación mutua entre los servicios de inspección de la ONEM y del poder judicial. Los inspectores de la ONEM comunican al poder judicial las infracciones detectadas en el acceso y la percepción de prestaciones y solicitan la imposición de las sanciones correspondientes a cada situación fraudulenta. En el ejercicio de 2014 se tramitaron un total de 3.873 expedientes por los inspectores y controladores sociales frente a 2.618 en 2013.

Colaboración ONEM y policía/administraciones municipales

Las administraciones municipales y la policía colaboran en las actuaciones de inspección de la ONEM a través del control de la veracidad de los datos del domicilio facilitados por los perceptores de prestaciones de desempleo cuando presumiblemente no se corresponden con el domicilio real del beneficiario o con el número de personas que residen en el mismo. Todo ello para cobrar prestaciones de cuantía superior a la debida. En 2014 el servicio de control de la ONEM envió 798 formularios a los servicios locales de policía y dio entrada a 1.415 solicitudes de información de la policía y de los tribunales de trabajo.

La unidad “Observatorio del Fraude”

Encuadrada en la ONEM, la unidad del Observatorio del Fraude, en la que colaboran los servicios de control de las Oficinas de Empleo y el Servicio Central de Control (SCC), ha optimizado la detección de nuevos mecanismos fraudulentos, lo que permite potenciar la eficacia de la labor de lucha contra el fraude en las prestaciones por desempleo, las prestaciones de interrupción parcial o completa de la vida laboral y las prestaciones del régimen de cheques-servicios (“Titres-Services”). Entre otras actividades, la unidad del Observatorio del Fraude centraliza las informaciones de determinados sistemas de fraude para potenciar el análisis y la detección de nuevos casos de fraude. Esta unidad también colabora en el análisis de la normativa de desempleo para garantizar la detección y la prevención de la que facilita o podría fomentar supuestos de fraude en las prestaciones.

Cruce entre las bases de datos de las administraciones públicas

La explotación de los recursos tecnológicos ha permitido un aumento de las consultas y del intercambio de datos entre el ONEM y otros organismos de Seguridad Social para garantizar una mayor eficacia de la actividad inspectora. Los avances tecnológicos han permitido a los controladores y a los inspectores sociales tener acceso a un programa informático llamado “checkin@work”, que recoge los datos sobre altas y bajas de los trabajadores de la construcción para comprobar que los perceptores de prestaciones no están en situación de alta. También se ha activado la consulta online del banco de datos “RRN extra”, herramienta en la que constan los datos del registro nacional de población, y del banco de datos “Dolsis”, que permite identificar a trabajadores y empleadores y consultar en línea los datos referentes al trabajo que se está realizando por una persona.

Plan de acción de los controles

Para el cumplimiento del plan se elabora una estrategia que se estructura en actuaciones a dos niveles.

1. Comprobación de datos antes del reconocimiento del derecho

Esta acción, de carácter preventivo, detecta de manera automática y sistemática la existencia de situaciones que impiden el nacimiento del derecho a las prestaciones. Por lo que se refiere al año 2014, la ONEM aplicó este mecanismo preventivo a los siguientes supuestos de fraudes o abusos susceptibles de ser cometidos por los solicitantes de las prestaciones por desempleo o de las prestaciones de interrupción de la vida laboral:

- La realización de una actividad laboral por cuenta ajena;
- La realización de una actividad laboral por cuenta propia;
- El disfrute de una pensión;
- Las declaraciones fraudulentas con datos personales incorrectos;
- Las declaraciones fraudulentas en cuanto a la actividad profesional de las personas a cargo del desempleado.

2. Comprobación de datos a posteriori

En 2014 se han intensificado los procedimientos de control intensivo de datos a posteriori. La ONEM centró su atención en la detección de las siguientes tipologías de fraude:

- El cobro de prestaciones por desempleo con complemento de empresa (antiguo régimen llamado “prepensión”) y de ingresos derivados del ejercicio de una actividad laboral por cuenta ajena;
- El cobro de prestaciones por desempleo y de ingresos derivados del ejercicio de una actividad laboral por cuenta propia;
- El cobro de prestaciones por desempleo y de prestaciones por incapacidad laboral;
- La comunicación de una nacionalidad falsa;
- La falta de residencia permanente en Bélgica;
- El cobro de prestaciones por interrupción de la vida laboral y de ingresos derivados del ejercicio de una actividad laboral por cuenta ajena o por cuenta propia;
- El cobro de prestaciones por interrupción de la vida laboral y de una pensión.

En los supuestos de comisión de infracciones leves, la sanción aplicable consiste en la suspensión temporal del derecho a prestaciones durante un período comprendido entre 1 y 13 semanas. En los casos de infracciones graves, de reincidencia en el fraude o de utilización de mecanismos para la comisión de formas más complejas de fraude, se aplican sanciones más severas. Todo ello sin perjuicio de la interposición de acciones judiciales penales para reprimir este tipo de conductas fraudulentas.

Plan de acción contra el fraude de prestaciones

En el pasado ejercicio y en el año 2013 el servicio de inspección de la ONEM realizó las siguientes actuaciones de inspección y de control para luchar contra el fraude en las prestaciones de desempleo y en las prestaciones de interrupción de la vida laboral (Crédit-Temps).

Número de controles realizados a posteriori para la detección de supuestos de cobros simultáneos indebidos

Año	Actividad asalariada	Actividad autónoma	Prestaciones incapacidad	Total
2013	12.155	9.444	22.661	44.260
2014	11.766	8.492	14.858	35.116

Número de infracciones comprobadas en los controles a posteriori de cobros simultáneos indebidos

Año	Actividad asalariada	Actividad autónoma	Prestaciones incapacidad	Total
2013	3.353	2.894	8.706	14.953
2014	3.225	3.110	7.133	13.468

En el año 2014 se han realizado menos actuaciones que en el ejercicio anterior. Este resultado se explica por el desarrollo de la ejecución de actuaciones conjuntas y/o coordinadas de prevención para detectar situaciones de riesgo de fraude social. Por otro lado, la información facilitada a través del intercambio de datos entre las distintas instituciones de la Seguridad Social permitió también detectar en el 2014 más situaciones de fraude en el régimen de prestaciones de interrupción de la vida laboral (31.105) que en el año 2013 (21.836). Las investigaciones en este ámbito permitieron detectar, sobre todo, supuestos de percepción de prestaciones de interrupción de la vida laboral cuando ya no se tenía derecho a ellas porque el contrato de trabajo se había extinguido o porque los beneficiarios de estas prestaciones se habían incorporado al trabajo en otra empresa.

Importes de la recuperación de prestaciones por cobros simultáneos indebidos

Año	Actividad asalariada	Actividad autónoma	Prestaciones incapacidad	Total
2013	1.519.779€	7.672.428€	4.323.435€	13.515.642
2014	1.032.246€	7.353.160€	3.512.165€	11.897.571

Análisis de la información de los bancos de datos

En 2011, se puso en práctica un nuevo sistema de detección de infracciones basado en técnicas de rastreo y de cotejo de datos (“data mining” y “data matching”). El desarrollo de estas aplicaciones informáticas permitió detectar de forma sistemática el fraude en las prestaciones sociales. En el pasado ejercicio, las principales actuaciones de comprobación exhaustiva de las informaciones suministradas por los bancos de datos se han centrado en:

- las empresas que participan en el sistema de “titres-services”;
- los sectores en los que aplica el régimen de desempleo temporal. Las declaraciones fraudulentas detectadas en 2014 han permanecido estables (39%). No obstante, el desarrollo del banco de datos internos de la ONEM sobre la aplicación de los convenios colectivos de trabajo permitirá, a partir de 2015, detectar de forma más detallada y precoz el incumplimiento de la reglamentación sobre el desempleo temporal.

El desarrollo de las bases de datos de que dispone la ONEM y la aplicación de la extracción de datos permitieron también detectar un aumento espectacular de fraudes en los datos del domicilio y del número de personas que viven en un domicilio. En el año 2014, fueron sancionados por tal motivo un total de 10.566 desempleados frente a los 8.379 del año anterior, lo que supone un incremento del 26%. El alza experimentada en el año 2014 es aún más importante si se tiene en cuenta que el número de inspecciones realizadas en ese año fue muy similar al del ejercicio anterior. En 2014 se realizaron 32.536 inspecciones frente a las 32.374 del 2013. Las actuaciones realizadas en este marco permitieron recuperar 36,8 millones de euros.

Colaboración de un inspector de la ONEM y de un inspector social

En 2014, 39.145 expedientes de fraude tramitados por la ONEM fueron fruto de la colaboración efectiva con los inspectores de la Inspección Social (40.697 en 2013). Por lo que se refiere a esta colaboración, los principales campos de actuación fueron, entre otros, los siguientes.

- La comprobación del cumplimiento/incumplimiento por la empresa de la normativa sobre el desempleo temporal. En el año 2014, los inspectores de la Inspección Social intervinieron en 8.965 expedientes tramitados por la ONEM (8.282 en el año anterior). Esta colaboración permitió concluir que en 6.794 expedientes se cumplía la normativa en vigor (6.497 en 2013) y que en 2.171 expedientes se habían cometido una o varias infracciones en este régimen de desempleo.
- El control de las empresas que participan en el sistema de “titres-services”: en 2014, los inspectores sociales abrieron 964 expedientes susceptibles de fraude en las prestaciones por desempleo (936 en 2013). En cuanto a la resolución de dichos expedientes, los inspectores comprobaron que 458 cumplían la normativa y que en 506 de ellos se habían infringido las disposiciones legales o reglamentarias de este sistema.
- El control de la situación familiar de los perceptores de las prestaciones por desempleo. Los inspectores sociales intervinieron en 2.567 expedientes (3.422 en 2013). Un total de 1.384 de ellos fueron declarados conformes (1.817 en 2013) y otros 1.183 dieron lugar a sanciones por fraude en la percepción de las prestaciones.

LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO POR LOS DESEMPLEADOS

En la actualidad, existen tres procedimientos relacionados con la activación de la búsqueda de empleo por los desempleados que perciben prestaciones: el general, el de seguimiento de las prestaciones de inserción y el de seguimiento de los jóvenes demandantes de empleo durante el periodo de inserción profesional. Se analiza a continuación el procedimiento general.

Actuación de advertencia

La ONEM inicia el procedimiento con el envío de una carta al desempleado (en principio, 8 meses después de la primera entrevista de evaluación) en la que se le recuerda la obligación de buscar activamente un empleo y de participar activamente en las acciones de acompañamiento propuestas por el servicio público. También se informa a la persona sobre el itinerario individual que debe seguir para cumplir correctamente la obligación de buscar activamente empleo.

Primera entrevista de evaluación

La primera entrevista de evaluación se realiza después de 15 meses de desempleo en el caso de los menores de 25 años y de 21 meses en el caso de los que tienen 25 años o más. Durante la primera entrevista se comprueba si los esfuerzos realizados en los 12 últimos meses por el desempleado para buscar trabajo han sido suficientes teniendo en cuenta su situación personal (edad, situación familiar, grado de formación, etc.) y la del mercado de trabajo de su residencia. Si se comprueba en esta entrevista que los esfuerzos realizados fueron insuficientes o inadecuados, se somete al desempleado a un plan de acción individual para intensificar la búsqueda activa de un empleo. Este plan le obliga a realizar acciones concretas en los 12 meses siguientes (por ejemplo, ponerse en contacto con el servicio de empleo, consultar las ofertas de empleo y contestarlas, enviar candidaturas, etc.)

Segunda entrevista de evaluación

La segunda entrevista se lleva a cabo a partir del cuarto mes siguiente a la primera. Su objetivo es evaluar las acciones emprendidas por el desempleado en el marco de su plan de acción individual. Si las acciones realizadas han sido suficientes, la persona no será citada para asistir a una tercera entrevista. En caso de incumplimiento del plan de acción, se informa al desempleado que debe presentarse en la oficina regional de empleo para un posible ajuste de su plan, que será puesto en práctica durante los meses siguientes. Además, se le informa de la realización de una tercera entrevista de evaluación 4 meses más tarde. Se aplica asimismo con carácter provisional un sistema de sanciones administrativas de naturaleza pecuniaria durante 4 meses.

Tercera entrevista de evaluación

La tercera y última entrevista se lleva a cabo a partir del cuarto mes siguiente a la fecha del establecimiento del segundo plan de acción individual. En caso de cumplimiento del segundo plan de acción, se inicia un nuevo procedimiento de seguimiento (primera entrevista) 12 meses más tarde. En caso de incumplimiento de las acciones establecidas en el segundo plan individual de acción, se impone una sanción que excluye definitivamente al desempleado del derecho a prestaciones por desempleo. Sin embargo, cuando se trata de un beneficiario con cargas familiares, que vive solo o que comparte domicilio con una persona con ingresos escasos, la exclusión definitiva del derecho a prestaciones se aplica 6 meses después, una vez extinguido el derecho a una prestación reducida cuya cuantía equivale a la GRAPA.

Sanciones por no asistir a las entrevistas de evaluación

El desempleado tiene la obligación de asistir a las entrevistas de evaluación. Los desempleados pueden ir acompañados por una persona elegida por él (primera entrevista) o ser asistidos por un abogado o por un representante sindical (segunda y tercera entrevista). La falta de asistencia a la primera y segunda entrevistas se sanciona con la suspensión del pago de las prestaciones. La inasistencia a la tercera entrevista se sanciona con la pérdida definitiva de las prestaciones. Contra las decisiones sancionadoras de la ONEM se pueden presentar recursos ante los tribunales de trabajo.

Exclusiones de la búsqueda activa de empleo:

- Los desempleados temporales (por falta de trabajo, fuerza mayor, etc.);

- Los trabajadores a tiempo parcial que conserven sus derechos establecidos por el contrato de trabajo y que tengan derecho o no a un subsidio de ingresos garantizados;
- Los trabajadores a tiempo parcial voluntario;
- Los desempleados eximidos de la obligación de estar inscritos como demandantes de empleo;
- Los desempleados con una incapacidad laboral permanente del 33%, como mínimo que hayan realizado por lo menos 180 horas de actividad en un periodo de 6 meses;
- Los trabajadores portuarios y los pescadores del mar.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN JUNIO¹⁸

DESEMPLEO REGISTRADO (ONEM)

A finales de junio había 554.324 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un aumento de 2.917 personas en base intermensual y un descenso de 13.143 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2013— se situó en 10,9% (10,8% para los hombres y 11% para las mujeres) lo que, en términos interanuales supone un descenso de un 0,3%.

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 mayo hubo 440.955 ciudadanos belgas, 55.235 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.150 españoles) y 58.134 ciudadanos extracomunitarios.

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

DESEMPLEO EFT

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 8,6% en el mes de mayo de 2015.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

¹⁸ Fte.: ONEM – Direction Statistiques et Etudes

ONEM
Direction Statistiques et Etudes
Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN JUIN 2015

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	118.750	121.827	1.335	53.042	293.619	-1.626	-4.874
Femmes	102.520	111.171	1.315	47.014	260.705	+4.543	-8.269
Total	221.270	232.998	2.650	100.056	554.324	+2.917	-13.143
- 1 m.	+1.081	+2.818	+72	-982	+2.917		
- 12 m.	+1.694	-7.144	-216	-7.693	-13.143		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	21.742	23.860	223	5.398	51.000	-125	-2.900
Femmes	15.762	20.201	208	4.996	40.959	+1.224	-2.668
Total	37.504	44.061	431	10.394	91.959	+1.099	-5.568
- 1 m.	+714	+812	+21	-427	+1.099		
- 12 m.	-2.200	-1.662	-47	-1.706	-5.568		

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

Hommes	36.798	49.620	463	26.010	112.428	-120	+3.694
Femmes	29.078	42.768	478	22.146	93.992	+636	-654
Total	65.876	92.388	941	48.156	206.420	+516	+3.040
- 1 m.	+288	+612	-1	-384	+516		
- 12 m.	+6.774	-1.345	+46	-2.389	+3.040		

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

Hommes	6.488	11.151	100	2.338	19.977	+1.060	+521
Femmes	5.043	9.712	86	2.492	17.247	+1.408	-425
Total	11.531	20.863	186	4.830	37.224	+2.468	+96
- 1 m.	+1.054	+1.661	+10	-247	+2.468		
- 12 m.	-2.078	+2.705	+4	-531	+96		

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2013 : source Steunpunt

WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)

Hommes	7,5%	14,5%	7,2%	18,0%	10,8%	-0,1%	-0,2%
Femmes	7,4%	15,1%	8,6%	18,5%	11,0%	+0,2%	-0,4%
Total	7,5%	14,8%	7,8%	18,2%	10,9%	+0,1%	-0,3%
- 1 m.	+0,1%	+0,2%	+0,2%	-0,2%	+0,1%		
- 12 m.	+0,1%	-0,5%	-0,6%	-1,4%	-0,3%		

*** Pour Bruxelles : source population active BNB 2014 (clef EFT)

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de: JUIN 2015 -

PAYS

DEIN05

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	230.707	18.016	210.248	15.028	440.955	33.044
Autriche	36	1	43	1	79	2
Bulgarie	1.424	58	1.642	92	3.066	150
Chypre	4	0	12	1	16	1
République Tchèque	221	13	204	9	425	22
Allemagne	704	19	784	17	1.488	36
Danemark	24	0	34	2	58	2
Espagne	3.105	60	2.045	76	5.150	136
Estonie	12	0	25	1	37	1
Finlande	23	1	52	2	75	3
France	4.700	232	5.145	256	9.845	488
Grande Bretagne	479	13	332	6	811	19
Grèce	616	8	504	15	1.120	23
Croatie	51	5	31	0	82	5
Hongrie	144	3	224	4	368	7
Irlande	63	1	49	1	112	2
Italie	7.626	117	5.295	141	12.921	258
Lituanie	37	2	84	3	121	5
Luxembourg	90	4	89	4	179	8
Lettonie	24	0	61	0	85	0
Malte	8	0	4	0	12	0
Pays-Bas	4.244	120	3.980	105	8.224	225
Pologne	1.696	54	1.621	50	3.317	104
Portugal	1.724	80	1.234	58	2.958	138
Roumanie	1.648	92	2.018	177	3.666	269
Slovaquie	446	17	426	21	872	38
Slovénie	13	0	27	1	40	1
Suède	49	0	59	0	108	0
TOTAL ETRANGERS U.E.	29211	900	26024	1043	55235	1943
TOTAL U.E.	259918	18916	236272	16071	496190	34987
Suisse	38	2	56	0	94	2
Congo (Rép. démocratique)	1.978	61	2.331	114	4.309	175
Algérie	1.496	29	544	20	2.040	49
Maroc	7.976	134	4.443	233	12.419	367
Macédoine	427	19	260	14	687	33
Norvège	23	0	20	1	43	1
Serbie + Monténégro	573	30	403	25	976	55
Tunisie	743	19	280	15	1.023	34
Turquie	3.005	52	1.533	56	4.538	108
Réfugiés et apatrides	1.646	125	1.099	130	2.745	255
Autres nationalités hors U.E.	15.796	590	13.464	568	29.260	1.158
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	33.701	1.061	24.433	1.176	58.134	2.237
TOTAL ETRANGERS	62.912	1.961	50.457	2.219	113.369	4.180
TOTAL GENERAL	293.619	19.977	260.705	17.247	554.324	37.224

Marché du travail : Chômage

Périodes	Chômage, données brutes en milliers, fin de période (1)		Taux de chômage en pourcentages de la population active (2)			
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	EU-28
30/06/2015	554	92	462	8,6	11,1	9,6
31/05/2015	551	91	461	8,7	11,1	9,6
30/04/2015	568	97	471	8,7	11,2	9,7
31/03/2015	587	104	483	8,7	11,2	9,7
28/02/2015	596	108	487	8,6	11,3	9,8
31/01/2015	601	111	490	8,6	11,3	9,9
31/12/2014	590	111	479	8,6	11,5	10,0
30/11/2014	591	114	477	8,6	11,5	10,0
31/10/2014	602	121	481	8,6	11,5	10,0
30/09/2014	617	131	486	8,6	11,5	10,0
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

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

² Taux de chômage harmonisé ajusté (définition Eurostat) (pourcentage de la population active). Sources : EUROSTAT

Fte. : Banco Nacional Belga

CANADÁ

LA TASA DE DESEMPLEO SE MANTIENE EN EL 6,8% POR QUINTO MES CONSECUTIVO¹⁹

Tal y como pronosticaban algunos economistas estos últimos días, el empleo, con 6.400 puestos de trabajo menos que en mayo, desciende este mes de junio, ya que la subida del empleo a jornada completa no ha podido compensar las pérdidas sufridas por el empleo a tiempo parcial. Sin embargo, y a pesar de lo esperado, la tasa de desempleo continúa sin cambios en el 6,8% (1.303.900 desempleados) por quinto mes consecutivo. Además, tras el incremento de empleo del primer trimestre, que dejó 63.000 puestos de trabajo más, Canadá vuelve a crear empleo este segundo trimestre con 33.000 puestos de trabajo más. Durante este segundo trimestre, ha sido el empleo a jornada completa el que más ha aumentado (143.000 puestos), en detrimento del empleo a jornada parcial que ha descendido en 110.000 puestos durante el mismo periodo. En los últimos doce meses, Canadá ha ganado 176.000 (+1,0%) empleos, la mayoría de ellos a tiempo completo. El número de horas trabajadas también ha aumentado en un 2,1% con respecto a junio de 2014.

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN JUNIO

Empleo público, privado y autoempleo

El autoempleo desciende este mes de junio que deja 22.200 autónomos menos que en mayo. En los últimos doce meses, Canadá ha perdido 17.900 (-0,7%) empleos por cuenta propia. El sector privado también pierde empleo en junio y registra 26.300 (-0,2%) empleos menos. Sin embargo, en términos interanuales, este sector ha experimentado un incremento de 118.200 (+1,0%) empleos. En cambio, el sector público crece este mes de junio y gana 42.200 (+1,2%) puestos de trabajo. En los últimos 12 meses, este sector ha ganado 75.800 (+2,1%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

En junio, se registran 6.400 empleos menos que en el mes de mayo. Sin embargo esta pérdida de puestos de trabajo se debe sobre todo al trabajo a tiempo parcial, que registra 71.200 contratos menos. En cambio, el empleo a tiempo completo gana 64.800 puestos con respecto a mayo. En términos interanuales, destaca el trabajo a tiempo completo que gana 233.700 (+1,6%) puestos con respecto a junio de 2014, en detrimento del empleo a tiempo parcial que en el mismo periodo pierde 57.600 (-1,7%).

Distribución por sexo y edad

En junio, las mujeres mayores de 55 años apenas experimentan cambios con respecto al mes anterior, aunque su tasa de desempleo asciende 0,5 puntos porcentuales situándose en el 5,4%, ya que también es mayor el número de mujeres de esta franja de edad que buscan empleo. Los hombres mayores de 55 años, por su parte, ganan 24.000 puestos de trabajo y su tasa de desempleo desciende 0,3 puntos porcentuales al 6,1%. En los últimos doce meses, los mayores de 55 años han ganado 63.000 (+3,2%) puestos de trabajo, aunque este incremento se debe principalmente al envejecimiento de la población.

¹⁹ Fuente: Informe del "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 10 de julio.

El empleo entre los trabajadores de entre 25 y 54 años apenas experimenta cambios este mes, aunque en términos interanuales este colectivo registra un incremento de 115.000 (+1%). La tasa de desempleo de los hombres de esta edad se encuentra en el 6,1% y la de las mujeres en el 5,3%.

Finalmente, el empleo en junio entre los jóvenes de entre 15 y 24 años desciende en 25.500 puestos de trabajo, aunque su tasa de desempleo desciende ligeramente al 12,9% ya que el número de jóvenes demandantes de empleo también se ha visto reducido este mes.

Distribución por sectores de actividad

En junio, la industria manufacturera, con 7.200 (-0,4%) puestos de trabajo menos que en mayo, pierde empleo este mes aunque se mantiene prácticamente sin cambios con respecto a junio de 2014 (+0,2%). La construcción gana 8.000 empleos este mes y también continúa prácticamente en niveles del año anterior. El sector de los recursos naturales, sube ligeramente y registra 3.500 empleos más. No obstante, este sector ha perdido 8.200 (-2,2%) empleos en los últimos doce meses. La agricultura vuelve a perder empleo este mes y registra 4.600 puestos de trabajo menos que en mayo, en los últimos doce meses este sector ha perdido 16.400 (-5,4%).

El sector servicios, por su parte, pierde en junio 4.500 empleos con respecto al mes anterior, debido principalmente a el subsector “otros servicios” que pierde 16.800 puestos de trabajo, 62.800 menos que en junio de 2014, y a los servicios integrales y logísticos, que tras dos meses de importante crecimiento, pierden 13.700 empleos aunque siguen registrando 22.200 (+3.0) puestos más que en junio de 2014. También la hostelería pierde 8.700 empleos en junio, aunque en los últimos doce meses registra un incremento de 20.300 puestos. En cambio, los subsectores que más empleos crean este mes son: los servicios de transporte y almacenamiento que ganan 7.500 empleos, los servicios profesionales y técnicos que registran 6.900 empleos más que en mayo; los servicios financieros, de seguros e inmobiliarias que experimentan un incremento de 5.000 puestos de trabajo y la administración pública que aumenta 9.500. El resto de subsectores apenas experimentan cambios con respecto al mes anterior.

Distribución territorial

La provincia que más empleo crea este mes ha sido Columbia Británica que ha ganado 15.400 puestos y su tasa de desempleo desciende 0.3 puntos porcentuales situándose en el 5,8%. En los últimos doce meses, la provincia ha ganado 23.300 puestos de trabajo

Ontario apenas experimenta cambios y su tasa de desempleo se mantiene en el 6,5%. Sin embargo, en los últimos doce meses, la provincia ha ganado 92.200 puestos de trabajo y su tasa de desempleo ha descendido 0,8 puntos porcentuales.

Terranova y Labrador, por su parte, gana 4.300 puestos de trabajo y su tasa de desempleo desciende 1,5 puntos porcentuales al 12,3%. Esta provincia se mantiene prácticamente sin cambios en términos interanuales.

En cambio, Quebec, con 33.300 puestos de trabajo menos que en mayo, es la provincia que más empleo pierde este mes y su tasa de desempleo sube 0,4 puntos porcentuales al 8,0%.

Nuevo Brunswick pierde empleo por segundo mes consecutivo y registra 3.500 puestos de trabajo menos que en junio. En los últimos doce meses, la provincia ha perdido 6.300 puestos de trabajo y su tasa de desempleo ha aumentado 1,2 puntos porcentuales y se sitúa en el 10,8%.

El empleo en Alberta se mantiene estable con respecto al mes anterior y su tasa de desempleo desciende 0,1 puntos porcentuales y se sitúa en el 5,7%. Sin embargo, la tasa de desempleo de esta provincia ha aumentado 0,9 puntos porcentuales en los últimos doce meses y en el primer semestre del año apenas ha creado empleo.

En el resto de provincias, el empleo se mantiene bastante estable con respecto a mayo. Nueva Escocia pierde 300 empleos este y su tasa de desempleo se sitúa en el 8,0%; Manitoba gana 700 puestos de trabajo y su tasa de desempleo se sitúa en el 5,3%, Saskatchewan gana 700 empleos y su tasa de desempleo desciende al 4,7%. Por último, la Isla del Príncipe Eduardo gana 500 empleos y su tasa de desempleo asciende al 11,1%.

Empleo veraniego de estudiantes.

Dada la importancia de los empleos veraniegos para estudiantes en Canadá, *Statistics Canada* recoge, en la *Labour Force Survey* de entre mayo y agosto de cada año, información sobre la situación laboral de los jóvenes de entre 15 a 24 años que estaban estudiando a tiempo completo en marzo y que prevén volver a clase en otoño. Del informe de junio ya se pueden extraer los primeros indicadores del mercado laboral veraniego, sobre todo de los estudiantes con edades comprendidas entre los 20 y 24 años, dado que la mayor parte de los de entre 15 y 19 años no habían terminado aún las clases. La tasa de empleo entre los estudiantes de 20 a 24 años ha sido en junio del 67,2%, similar a la de hace 12 meses, y la tasa de desempleo del 10,0%, 1,7 puntos porcentuales menos que en junio de 2014.

Comentarios a estos datos

Tal y como pronosticaban algunos economistas, Canadá pierde empleo este mes de junio, aunque la mayor parte del descenso lo sufre el empleo a tiempo parcial que registra 71.200 empleos menos, cifra que no consigue compensar el incremento de puestos que experimenta el trabajo a tiempo completo. No obstante, la tasa de desempleo no sufre cambios y continúa estable en el 6,8% por quinto mes consecutivo. En los últimos doce meses, Canadá ha ganado 176.100 puestos de trabajo.

Por colectivos de edad y sexo, el empleo desciende entre los menores de 25 años, aunque su tasa de desempleo desciende ligeramente al 12,9%; y aumenta entre los hombres mayores de 55 años. El resto de colectivos se mantiene estable con respecto al mes anterior.

Por provincias, destaca el incremento de Terranova y Labrador (+4.300) y Columbia Británica (+15.400). En cambio, las provincias que más empleo pierden son: Quebec (-33.300) y Nuevo Brunswick (-3.500) El resto de provincias se mantiene relativamente estables con respecto al mes anterior.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta en la administración pública (+9.500), y desciende en los sectores de los servicios integrales y logísticos (+13.700), y en el de "otros servicios" (-16.800)

Finalmente, en junio, el número de trabajadores por cuenta propia se reduce en 22.200.

EE.UU.

SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL MES DE JUNIO

DATOS GENERALES

Según publicó el día 2 de julio el Departamento de Trabajo, en el mes de junio se crearon 223.000 puestos de trabajo. La cifra mensual de creación de empleos se situó por debajo de la media de los últimos doce meses y defraudó ligeramente las expectativas de los analistas, que la cifraban en torno a 233.000. El informe, adicionalmente, introduce sendas revisiones a la baja de los datos de empleo de abril (-34.000) y mayo (-26.000).

La tasa de desempleo bajó dos décimas, situándose en el 5,3 por ciento. En los últimos doce meses la tasa de paro ha descendido 0,8 puntos. En cifras, el número de desempleados bajó en 375.000 en junio, reduciendo su total a 8.299.000, y el descenso interanual es superior a 1.150.000, ya que en junio de 2014 la cifra de parados se situaba en 9.453.000.

El número de activos en junio fue de 157.037.000, tras experimentar un fuerte descenso mensual de 432.000. En junio de 2014 el dato se cifraba en 155.700.000. La tasa de actividad se contrajo tres décimas de punto, situándose en el 62,6%, su nivel más bajo registrado desde el mes de octubre de 1977.

METODOLOGÍA

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

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en junio se destruyeron 56.000 empleos.

EMPLEO Y DESEMPLEO SEGÚN DISTINTAS VARIABLES

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

A nivel nacional, en el mes de junio el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 381.000 personas con respecto a la cifra del mes de mayo, situándose en 2.121.000 y registró un descenso interanual de casi un millón. El 25,8 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 42,7 por ciento durante al menos 15 semanas. También se registraron descensos en el número de desempleados durante menos de cinco semanas (-63.000) y entre 5 y 14 semanas (-168.000). La cifra de desempleados entre 15 y 26 semanas aumentó en 100.000.

Aproximadamente 1,9 millones de personas, cifra similar a la del mes anterior y a la interanual, no se contabilizaron en las estadísticas de paro de junio 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 650.000 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 10,5 por ciento, dato que registra un descenso mensual de 0,3 puntos y otro interanual de 1,5 puntos porcentuales.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que en marzo se crearon 223.000 puestos de trabajo, por debajo de los 250.000 de media mensual de los últimos doce meses. Todos los empleos se crearon en el sector privado. El sector industrial continuó en el estancamiento de los meses anteriores, registrando apenas 4.000 contrataciones, mientras que la construcción se estancó y no creó empleos tras haber mantenido un buen ritmo en los últimos meses.

En el sector servicios destacaron los incrementos de puestos de trabajo de las ETTs (64.000), la sanidad (40.000), y la venta minorista (33.000), seguidos por la hostelería (30.000). La práctica totalidad del resto de los sectores registró pequeños o medianos aumentos. Las administraciones públicas no crearon empleo en junio.

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 (-0,7%) se registró entre las personas de raza negra, bajando su tasa al 9,5%. Se produjeron descensos del 0,2% en las tasas de los varones adultos, las mujeres adultas y los menores de 20 años, reduciéndose las tasas de los dos primeros grupos al 4,8% y la del tercero al 18,1%. También hubo dos descensos del 0,1%, que afectaron a los trabajadores de raza blanca y los de origen hispano, bajando sus tasas de paro al 4,6% y el 6,6%, respectivamente.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se produjeron sendos descensos del 0,4% en la tasa de paro de los trabajadores que no terminaron el bachillerato y en la de los que tras terminarlo no llegaron a cursar estudios universitarios, bajando sus tasas respectivas al 8,25% y el 5,4 por ciento. Los otros dos grupos de trabajadores registraron descensos del 0,2% en sus tasas de desempleo; la tasa de quienes comenzaron pero no terminaron los estudios universitarios bajó al 4,2% y la de los trabajadores con titulación superior (licenciatura, master o doctorado) descendió al 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 mayo) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en 37 estados y en el Distrito Federal de Columbia, se contrajo en otros 12 estados y se mantuvo estable en Minnesota. Las mayores ganancias de empleos tuvieron lugar en California (54.200), Nueva York (42.700) y Texas (33.200), mientras que los retrocesos más importantes fueron los de Wisconsin (-8.600) y Dakota del Norte (-5.300).

Asimismo, el informe refleja que a pesar de la creación neta de empleos, la tasa de desempleo aumentó en 25 estados, descendió en nueve y en el Distrito de Columbia y se mantuvo sin variación en los 16 estados restantes. Solamente dos estados y el Distrito Federal registraban tasas de paro superiores al 7%. Precisamente el Distrito de Columbia cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 7,3%, mientras que el 2,6% de Nebraska es la más baja.

En términos interanuales, el número de empleos ha crecido en 49 estados y en el Distrito Federal y sólo ha descendido en West Virginia. Las mayores ganancias porcentuales

tuvieron lugar en Utah (+3,9) y en Washington (+3,6%). La tasa de desempleo ha descendido en 45 estados y en el distrito, y sólo ha aumentado en cinco estados.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.147.542 durante la semana que terminó el 13 de mayo, con una tasa de percepción de prestaciones del 25,87 por ciento.

Un total de 2.264.000 trabajadores, en dato desestacionalizado, percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 20 de junio, 15.000 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 27,28%.

JORNADAS Y SALARIOS

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado permaneció sin variación en 34,5 horas por tercer mes consecutivo. En el sector industrial, la jornada media semanal descendió 0,1 horas, bajando a 40,7 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión descendió una décima, a 33,6 horas semanales.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado permaneció sin variaciones en 24,95 dólares por hora. La media de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó 2 céntimos, situándose en 20,99 dólares por hora.

VALORACIÓN DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

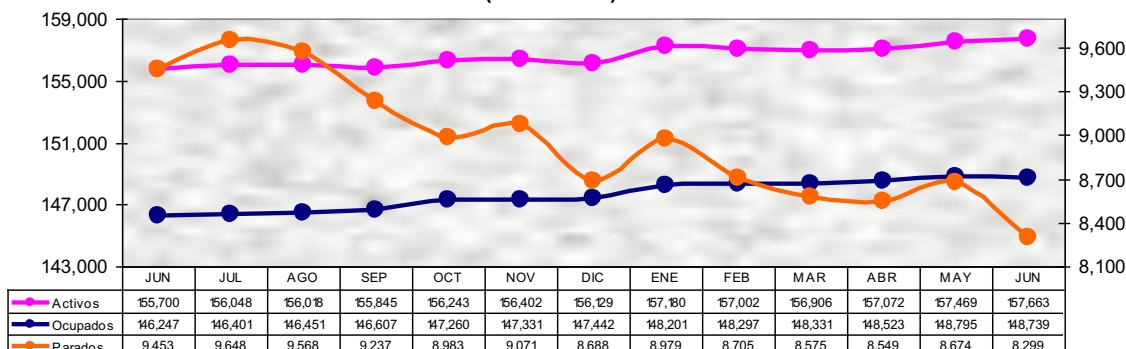
Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo en junio se consideran ligeramente débiles, en cuanto que la creación de empleos no correspondió las expectativas y, junto con la reducción de 60.000 empleos de los meses anteriores, supone una suavización del ritmo de creación de puestos de trabajo.

No obstante, no se considera que los datos reflejen una nueva tendencia del mercado laboral, sino un hecho puntual. La trayectoria del mercado continúa siendo firme, aunque su ritmo de crecimiento podría moderarse para situarse en la línea de su tendencia de los últimos años.

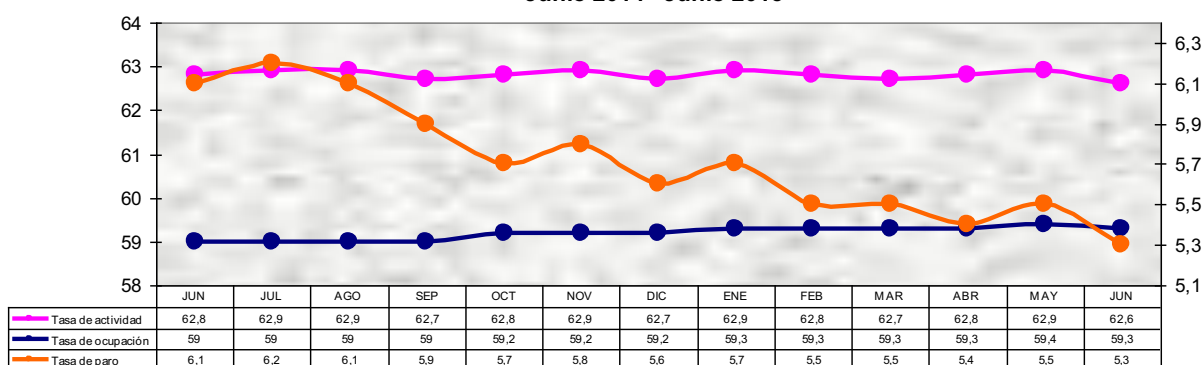
El elemento más positivo es la reducción de la tasa de desempleo en dos décimas de punto, aunque este factor se ve atenuado por la reducción de la tasa de actividad a su nivel más bajo en más de 35 años. La combinación de ambos factores parece derivarse del hecho de que el mercado laboral está absorbiendo cualquier incremento de la oferta de trabajadores disponibles. Es decir, el mercado laboral parece no poder mejorar su ritmo de expansión debido a la escasez de trabajadores.

El peor aspecto del informe, aparte de la señalada contracción de la población activa, es el estancamiento de los salarios, que habían experimentado un fuerte incremento en mayo. La falta de crecimiento de los salarios representa una sorpresa ya que la escasez de mano de obra suele producir aumentos salariales.

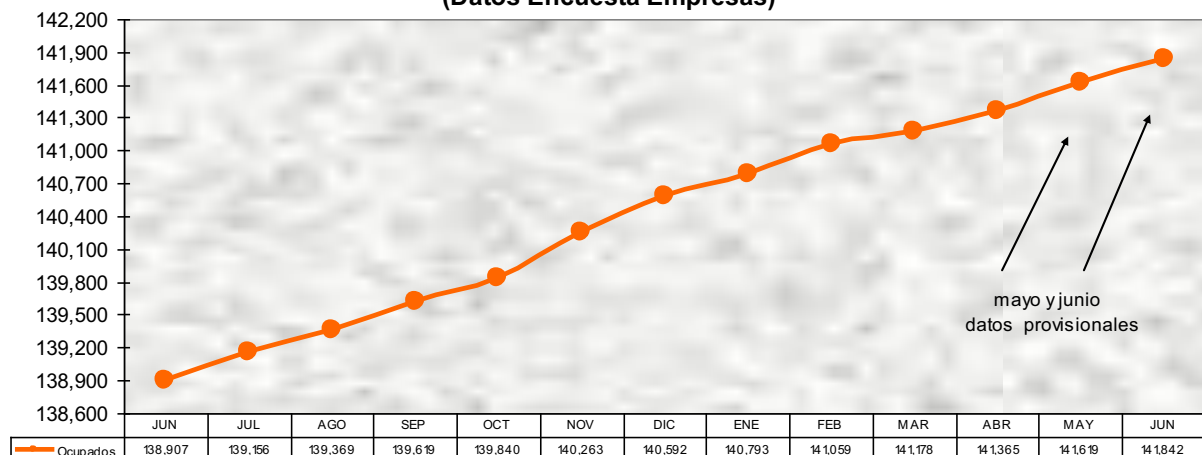
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Junio 2014 - Junio 2015
(Datos EPA)



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



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



FRANCIA

FRANÇOIS REBSAMEN ANUNCIA LA PRÓXIMA ABROGACIÓN DE LA GENERALIZACIÓN DEL CV ANÓNIMO

El artículo de la ley de 31 de marzo de 2006 relativa a la igualdad de oportunidades, que prevé la sistematización del CV anónimo, “será revocado” según las declaraciones efectuadas por el ministro de Trabajo, François Rebsamen, conforme a las recomendaciones del grupo de trabajo sobre las discriminaciones en la empresa, que entregó su informe al ministro el 19 de mayo pasado, en presencia de la ministra de Justicia y de su homólogo de la Ciudad.

Esta medida derogatoria será integrada por vía de enmienda en el proyecto de ley relativo al diálogo social y al empleo, que debería ser adoptado de aquí a finales de julio por el Parlamento. Para memoria, desde la ley de 2006, el CV anónimo es obligatorio en las empresas que cuentan con más de 50 trabajadores; no obstante, el decreto de aplicación jamás ha sido publicado.

Intimidado en julio del año pasado por el Consejo de Estado a corregir esta anomalía, el Gobierno encargó el estudio de esta cuestión a un grupo de trabajo compuesto por representantes sindicales, empresariales y asociativos presidido por Jean-Christophe Sciberras, expresidente de la Asociación nacional de directores de los Recursos humanos.

Más allá del CV anónimo, el informe hace varias recomendaciones para luchar contra las discriminaciones, de las que algunas ya han sido tenidas en cuenta por el Gobierno en el Plan de lucha contra las Discriminaciones y el Empleo, que presentó dicho grupo de trabajo el mismo día.

PRIVILEGIAR MODOS DE CONTRATACIÓN “NO DISCRIMINATORIOS”

Aunque para una mayoría de los miembros del grupo de trabajo la generalización del CV anónimo no significa que sea “el instrumento pertinente para luchar contra las discriminaciones en el momento de la contratación, debido a su peso y a los efectos perversos eventuales que puede introducir en los procesos de contratación”, éstos han deseado formular, no obstante, algunas propuestas con el mismo objetivo.

Los que se oponen al CV anónimo adelantan dificultades a la hora de ponerlo en ejecución, en términos de coste, de modalidades prácticas y en la necesidad de que la carta de motivación también sea anónima. Sobre el fondo, el CV anónimo “no permitiría valorar las diferencias” y “podría conducir al incumplimiento de ciertas gestiones, debido al aumento de la utilización de Internet como modo de contratación”.

Jean-Christophe Sciberras invita pues al Gobierno a que modifique la ley de 2006 sobre la igualdad de oportunidades, con el fin de que la utilización del CV anónimo sea facultativa.

Además, el grupo de trabajo considera que para ciertos candidatos a un empleo, la presentación de un CV, incluso anónimo, “no puede ser la vía privilegiada de contacto con la empresa porque su contenido es demasiado pobre”.

También conviene valorar otros elementos como la motivación, la personalidad, la destreza, no sancionados por un diploma, y que sólo pueden ser percibidos con ocasión de una entrevista de trabajo, vía un intermediario del empleo o en el marco de una escenificación de una situación de trabajo.

Por ello, el informe propone desarrollar ciertas propuestas "no discriminatorias", ya implementadas y destinadas particularmente a los jóvenes que encuentran dificultades de acceso al empleo y a los demandantes de empleo.

Cita, por ejemplo, el dispositivo nacional de acompañamiento hacia el empleo de los jóvenes procedentes de barrios prioritarios, llevado a cabo por la fundación "Actuar contra la Exclusión", gracias al "CV vídeo". O las experimentaciones de la asociación "Francia Voluntariado" y de la Unión nacional de las Misiones locales. Éstas pretenden permitir que jóvenes diplomados puedan desarrollar competencias que son valorizadas por la expedición de un "pasaporte benévolo". Mejoran así la imagen que los jóvenes tienen de ellos mismos y el pasaporte aporta a la empresa la prueba de sus habilidades.

Otra iniciativa es la de la asociación "Mozaïk Recursos Humanos", que interviene a favor de los jóvenes diplomados de los barrios prioritarios de la ciudad que encuentran dificultades en el acceso al empleo. En cuanto a los demandantes de empleo, el informe cita el método de contratación por simulación utilizada por *Pôle emploi*. Este modo de contratación consiste en definir el conjunto de las habilidades necesarias para la realización de un trabajo en el momento del análisis de los puestos de la empresa, para luego elaborar ejercicios que permitan evaluar dichas habilidades en los candidatos. Estos ejercicios reproducen por analogía el puesto de trabajo y ponen así a los candidatos en situación de demostrar concretamente su capacidad para obtener dicho puesto.

Por otro lado, todos los miembros del grupo de trabajo se pusieron de acuerdo sobre la "necesidad de reforzar la trazabilidad y la transparencia de los procedimientos de contratación". A este respecto, proponen instituir un registro de las candidaturas calcado sobre el registro del personal, puesto a disposición de los delegados del personal y de la Inspección de Trabajo.

INSTAURAR UNA VÍA DE RECURSO COLECTIVO

Retomando la recomendación del informe de Laurence Pécaut-Rivolier de 2013, e inspirándose en una proposición de ley del diputado socialista Razzy Hammadi, que instaura una acción de grupo en materia de discriminación y en materia de lucha contra las desigualdades, el grupo de trabajo recomienda establecer un recurso colectivo que permita a asociaciones o a sindicatos solicitar reparación en nombre de las víctimas de discriminación en el momento de la contratación o en el empleo

Sin embargo, antes de dar cualquier paso hacia el contencioso colectivo, Jean-Christophe Sciberras recomienda desarrollar previamente el diálogo social en lo que a la lucha contra las discriminaciones se refiere. Esta medida será integrada, según Patrick Kanner, en el proyecto de ley "Justicia del siglo XXI", de la ministra de Justicia Christiane Taubira, cuyo examen parlamentario debería llevarse a cabo en octubre.

El Gobierno también prevé la creación, en las empresas con más de 300 trabajadores, de un "referente igualdad de oportunidades", que sería designado por la dirección de la empresa, con el dictamen del Comité de Empresa. Según el informe, su misión consistiría prioritariamente en orientar y acompañar a los candidatos o a los trabajadores que se sientan discriminados y que deseen recurrir a él, pero también podría desempeñar un papel de asesoramiento y de peritaje ante los sindicatos y la dirección de la empresa.

EL MINISTRO DE TRABAJO ANUNCIA 13 MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Como ya se indica en el artículo anterior, el curriculum vitae (CV) anónimo obligatorio será enterrado por completo según informó el ministro de Trabajo, François Rebsamen, en el momento de la presentación oficial del informe del Grupo de Diálogo sobre la lucha contra la discriminación en la empresa. El ministro del Trabajo anunció la ejecución de 12 otras medidas, entre las que se encuentra la tan esperada instauración de una acción colectiva.

Adoptado el 8 de abril pasado, este informe fue entregado oficialmente a François Rebsamen, Christiane Taubira (ministra de Justicia) y Patrick Kanner (ministro de la Ciudad, la Juventud y los Deportes) el 19 de mayo.

Sobre las 17 medidas que propone el informe, el ministro del Trabajo indicó que sólo se aplicarán 13.

Tal y como lo solicitó, el Grupo de Diálogo será perpetuado para el seguimiento de las medidas anunciadas y profundizar más en las que no han sido aceptadas.

1 – Para luchar con mayor eficacia contra las discriminaciones en el momento de la contratación, el Gobierno ha aceptado otras dos medidas.

Tal y como ya lo anunció Manuel Valls el 6 de marzo pasado, el próximo otoño se va a lanzar una campaña nacional de medida de la discriminación en el momento de la contratación (o *testing*) de trabajadores, con el fin de objetivar las discriminaciones y permitir que las empresas establezcan acciones correctivas. Por otro lado, *Pôle emploi* propondrá a las empresas una oferta de servicios integrada que les garantice un proceso de contratación no discriminatorio.

2 - La acción colectiva en el menú del proyecto de ley Taubira

El Gobierno también desea que se puedan lanzar acciones colectivas en caso de discriminación en el trabajo, ante los tribunales civiles y represivos. El proyecto de ley Taubira relativa a "la Justicia del siglo XXI", que será presentado en Consejo de ministros el 24 de junio y examinado por la Asamblea nacional a mediados de octubre, proporciona esta posibilidad.

La ministra de Justicia indicó que, "por el momento", al tratarse de la discriminación en el momento de la contratación, las asociaciones reconocidas como tales y las centrales sindicales podrían actuar, pero que, con relación a las discriminaciones en el empleo, únicamente los sindicatos pueden llevar a cabo esta acción. El objetivo es « reafirmar el papel central de los interlocutores sociales » en la materia, según explicó François Rebsamen. Sin embargo, la ministra de Justicia no cierra la puerta a la evolución. Ésta ha especificado igualmente que la acción colectiva se aplicará en el sector privado y en el público.

3 - « Referente igualdad de oportunidades » y nuevos indicadores en el balance social

Con el dictamen del Comité de empresa, las empresas con más de 300 trabajadores serán invitadas a designar un "referente igualdad de oportunidades". Según el informe del Grupo de Diálogo, la misión de este referente consistirá en orientar y acompañar a los trabajadores que estimen ser víctimas de discriminación, y en desempeñar un papel de asesoría y peritaje ante las organizaciones sindicales y las empresas.

Por otro lado, la propuesta del Grupo de Diálogo de integrar nuevos indicadores en el balance social permitiendo así comparar la evolución de la carrera de los trabajadores, será estudiada con los interlocutores sociales, según indicó François Rebsamen.

OTRAS MEDIDAS ACEPTADAS

El ministro del Trabajo piensa promover la sensibilización, la información y la formación y valorizar las buenas prácticas en materia de lucha contra la discriminación. Con este fin, anunció:

- El lanzamiento de una campaña de comunicación al gran público sobre la lucha contra los estereotipos;
- El encargo a *France Stratégie* de un estudio sobre el coste económico de las discriminaciones;
- La puesta a disposición de los candidatos, por parte de los intermediarios del empleo, de un guía con el fin de informarlos sobre los derechos en materia de discriminaciones;
- El examen por el Gobierno, en el momento del balance del “Acuerdo nacional Interprofesional (ANI) Diversidad” de 2006 inscrito en la agenda social, de las propuestas de los interlocutores sociales en materia de formación y en materia de transparencia de los métodos de contratación;
- Una mejor comunicación por parte del Gobierno sobre las empresas titulares de la Marca Diversidad;
- Finalmente, en el marco de la transposición de la Directiva europea de 22 de octubre de 2014 sobre el *reporting* extrafinanciero de las grandes empresas, la valoración de las políticas de empresa de lucha contra las discriminaciones como indicador de respeto de los derechos humanos.

EL PRIMER MINISTRO PRESENTA 18 MEDIDAS PARA EL EMPLEO

Prima por una primera contratación, fijación de un techo para las indemnizaciones concedidas por la jurisdicción social (los “conseils de prud’hommes”), congelación de los umbrales sociales, posibilidad de prolongar dos veces los contratos de duración determinada, etc., son parte de las 18 medidas para fomentar el empleo, principalmente en las empresas pequeñas y medianas y en las microempresas, que el primer ministro ha anunciado el 9 de junio.

El objetivo de estas medidas, según Manuel Valls, es de “responder a las preocupaciones cotidianas y a las necesidades concretas de las microempresas y de las pequeñas y medianas, con la finalidad de suprimir los obstáculos al empleo, desarrollar la actividad, facilitar la creación y reactivación de empresas y reducir los formalismos”.

Las medidas que requieren disposiciones legales se incluirán en el proyecto de ley para el crecimiento y el empleo (“Ley Macron”), en el proyecto de ley sobre el diálogo social y en los proyectos de leyes presupuestarias de fin de año. Las principales medidas anunciadas son:

AYUDAS AL EMPLEO

Para suprimir los obstáculos al empleo en las microempresas y en las Pymes, el Gobierno ha decidido conceder una ayuda temporal al primer empleo de 4.000 euros en 2 años, con un primer pago al término del periodo de prueba. La ayuda se concederá por todos los contratos de trabajo en régimen de duración indefinida (CDI) o de duración determinada (CDD) de más de 12 meses, firmados entre el 9 de junio de 2015 y el 8 de junio de 2016. El ministro de economía ha declarado que esta medida se hará efectiva mediante la publicación de un decreto en las próximas semanas. Según el ministro, se estima que gracias a ella se podrán crear entre 60.000 y 80.000 empleos.

RELACIÓN EMPRESARIO / APRENDIZ

El plan presentado por el jefe del Gobierno prevé consolidar la relación entre empresario y aprendiz desde el principio del contrato. En el estado actual del derecho, los contratos de aprendizaje prevén un periodo de dos meses durante el cual el contrato se puede extinguir a instancia de las dos partes. Pasado este plazo, la extinción del contrato solo puede llevarse a cabo bajo ciertas condiciones (acuerdo escrito de las dos partes, extinción a instancia del aprendiz en caso de obtención del diploma). “Ahora bien, este periodo comprende el tiempo pasado en formación. De hecho, la fase de conocimiento recíproco en empresa es reducida” indican los servicios del primer ministro, que proponen conservar la fase de 60 primeros días durante la cual el contrato puede extinguir, pero computando solo la duración de la presencia efectiva del aprendiz en la empresa, sin tener en cuenta el tiempo pasado en la formación teórica. Esta medida se aplicará a partir de la entrada en vigor de la ley sobre el diálogo social y el empleo.

FORMACIONES

El Gobierno actual va a lanzar, a partir del segundo semestre de 2015, un plan complementario de 40.000 formaciones prioritarias destinadas a los demandantes de empleo, para las profesiones que más necesitan las microempresas y las Pymes.

Otra medida será experimentar la sustitución de los trabajadores de las microempresas y las Pymes, que van a cursar una formación por ser desempleados de larga duración, cuyo salario será abonado, una parte, por *Pôle emploi* (hasta el tope de la cuantía de la prestación por desempleo), y la otra, por el organismo paritario recaudador de las cotizaciones de formación (OPCA)

PRÓRROGA DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (CDD)

Actualmente, en la mayor parte de supuestos, los CDD y los contratos temporales sólo se pueden renovar una vez, aunque no hayan agotado la duración máxima prevista por el Código de Trabajo para el contrato (18 meses en el derecho común).

En adelante se podrán renovar dos veces pero respetando la duración máxima de utilización para el tipo de contrato. Esta medida se aplicará desde la entrada en vigor de la ley relativa al diálogo social y al empleo.

UMBRALES SOCIALES

El Gobierno quiere simplificar y reducir los efectos provocados por sobrepasar los umbrales de trabajadores. En efecto, cuando se pasa de 1 a 50 trabajadores, una empresa se ve sometida a unas 60 obligaciones y cambios de normas nuevas. Sobrepasar ciertos umbrales supone un aumento de impuestos o cotizaciones sociales, lo que implica que las empresas eviten contratar a trabajadores. Por ello, el primer ministro ha anunciado que en el

transcurso de los tres próximos años (hasta finales de 2018) las contrataciones de las empresas hasta el umbral de 50 trabajadores, no acarrearán ningún suplemento de impuestos o cotizaciones sociales. Además, todos los umbrales de 9 y 10 trabajadores actualmente existentes (de los que derivan obligaciones en materia de cotizaciones sociales o abono de prima de transportes) se aumentarán a 11 trabajadores.

Estas nuevas reglas se incluirán en los proyectos de ley de presupuestos del Estado y en los proyectos de ley de presupuestos para la seguridad social para 2016 y se aplicarán a los efectivos de 2015.

INDEMNIZACIONES ORDENADAS POR LA JURISDICCIÓN SOCIAL (INDEMNIZACIONES PRUD'HOMALES)

Un empresario necesita saber los requisitos y el costo derivado de un despido. Por ello, el Gobierno quiere fijar un mínimo y un máximo de indemnizaciones a las que pueda condenar la jurisdicción social por despido sin "causa real y objetiva". Este importe variará según la antigüedad del trabajador en la empresa y de la importancia de la plantilla de esta (menos de 20 trabajadores o a partir de 20 trabajadores). Por ejemplo, en una empresa con una plantilla de 7 trabajadores, uno de ellos con 10 años de antigüedad podrá recibir una indemnización comprendida entre un mínimo de 2 meses y un máximo de 6 meses de salario. En una empresa de 150 trabajadores, la indemnización estaría comprendida entre 4 y 10 meses de salario. Por otra parte, el no respeto de respetar los aspectos formales del despido se sancionará con un mes de salario.

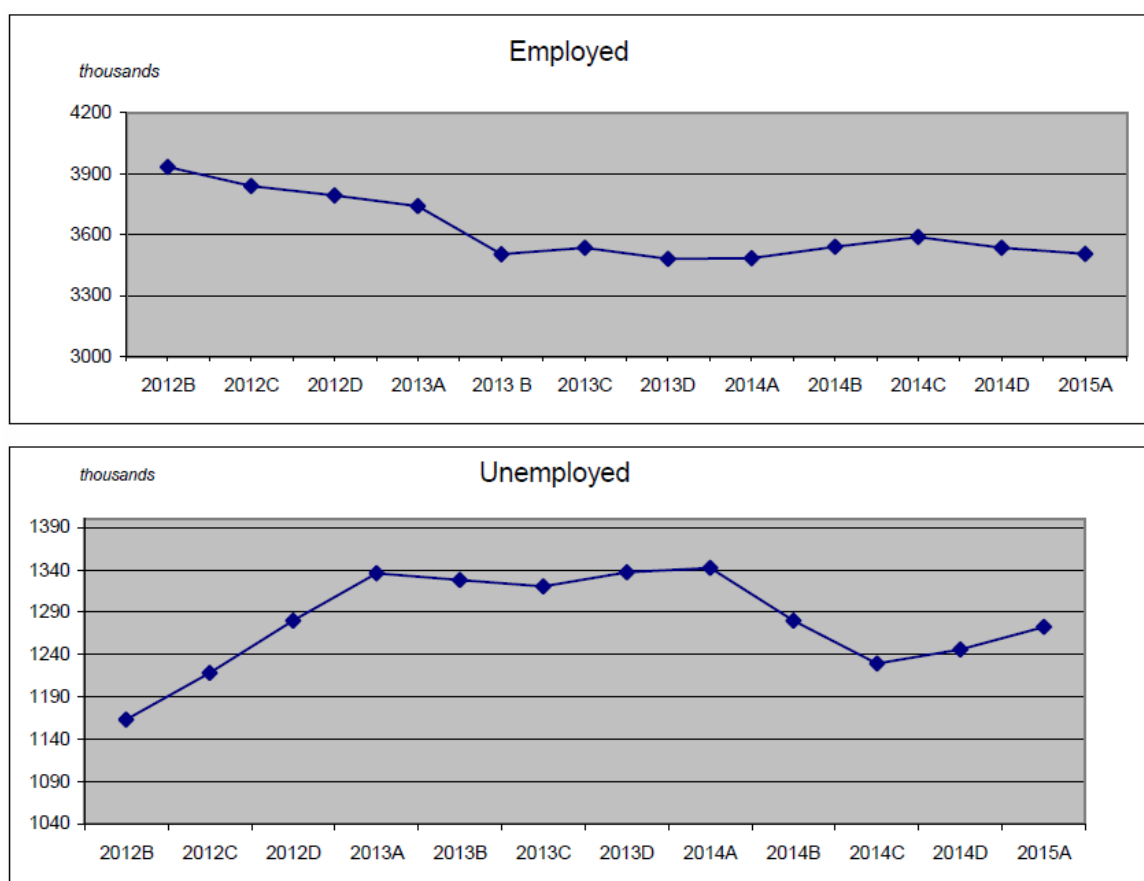
GRECIA

LOS DATOS DE LA PRIMERA ENCUESTA TRIMESTRAL

Según los datos de la Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT) en el primer trimestre de 2015, los desempleados fueron 1.272.541, con una tasa de desempleo del 26,6%, cinco décimas más que en el trimestre anterior (26,1%) pero 1,2 puntos menos que en el I trimestre de 2014, cuando fue del 27,8%.

El número de personas empleadas ha disminuido en un 0,9% respecto al trimestre anterior y ha aumentado en un 0,6% respecto al mismo trimestre de 2014. En cuanto al número de desempleados, ha aumentado un 2,1% respecto al trimestre anterior, pero ha disminuido un 5,2% respecto al cuarto trimestre del año pasado.

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

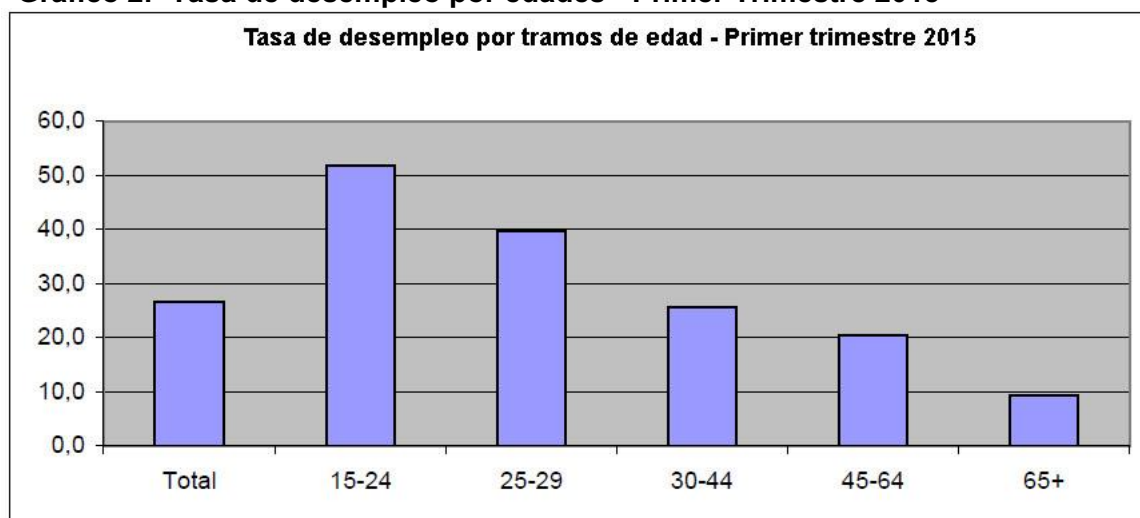


CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPLEO

Por géneros, la tasa de desempleo femenina (30,6%) sigue siendo considerablemente mayor que la masculina (23,5%). Por tramos de edad, el de jóvenes entre 15 y 24 años sigue presentando tasas de desempleo muy altas, aunque vayan disminuyendo: 51,9%, frente al 56,7% del primer trimestre de 2014 en general; y 57,0% (frente al 61,5% del año pasado) para las mujeres.

Cuadro 1.- Tasa de desempleo por género y tramos de edad. Primer Trimestre 2014 y 2015

Tramos de edad	Primer Trimestre					
	2014			2015		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	25,0	31,4	27,8	23,5	30,6	26,6
15-24	52,6	61,5	56,7	47,5	57,0	51,9
25-29	40,7	44,2	42,4	36,7	43,0	39,7
30-44	23,4	30,8	26,7	21,9	30,1	25,7
45-64	18,5	22,7	20,3	18,4	23,2	20,4
65+	14,4	7,9	12,6	12,3	3,6	9,3

Gráfico 2.- Tasa de desempleo por edades - Primer Trimestre 2015

Considerando el nivel de educación, la tasa de desempleo es mayor entre las personas que no han completado la educación primaria (49,2%) y los que no tienen ningún grado de escolarización (38,4%). Por el contrario, las tasas de desempleo más bajas las tienen los que poseen un título postuniversitario (12,9%), y los licenciados (19,8%).

Cuadro 2.- Tasa de desempleo por género y nivel de educación. Primer trimestre de 2014 y 2015

Nivel de educación según la C.I.N.E. ¹	Primer Trimestre					
	2014			2015		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	25,0	31,4	27,8	23,5	30,6	26,6
CINE 5AS, 6 (Doctorado o similar)	15,6	14,9	15,3	9,2	17,2	12,9
CINE 5A (Licenciaturas teóricas)	16,1	21,0	18,7	17,3	22,0	19,8
CINE 5B (Licenciaturas técnicas)	23,8	35,0	29,2	22,6	31,9	27,2
CINE 3 (2º ciclo educ. secundaria)	26,8	37,2	31,1	24,4	36,7	29,3
CINE 2 (1º ciclo educ. secundaria)	31,5	36,0	33,1	28,9	34,9	31,0
CINE 1 (Educación primaria)	27,0	28,6	27,6	25,8	27,3	26,5
No han completado CINE 1/ No han ido a la escuela	35,0	53,2	41,4	46,2	53,0	49,2

1) Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

Del total de los desempleados, un 14,3% está buscando trabajo sólo a jornada completa, mientras que el 79,3% preferiblemente a jornada completa, pero aceptaría también el tiempo parcial. El 6,4% de los que buscan trabajo lo buscan a tiempo parcial o indiferentemente a tiempo parcial o jornada completa.

El 5,9% de los desempleados durante el primer trimestre de 2015 no ha aceptado ofertas de trabajo, por varias razones. Principalmente:

- a) Puesto de trabajo incómodo (26,6%)
- b) Retribución no satisfactoria (23,8%)
- c) Horario de trabajo no conveniente (18,6%)

El porcentaje de los nuevos desempleados, es decir los que entran por primera vez en el mercado de trabajo es 23,2% (sobre el total de desempleados). Y la tasa de desempleados de larga duración (más de un año en busca de trabajo) es 71,6%.

En cuanto a la nacionalidad, la tasa de paro es mayor entre las personas extranjeras (34,8%) que entre los de nacionalidad griega (26,0%); así como es mayor la tasa de actividad del colectivo inmigrante (70,0%) que la de los griegos (50,5%).

Aunque el desempleo está subiendo en todo el territorio nacional, sigue habiendo una cierta diferencia entre regiones, pasándose del 20,2% del Egeo Septentrional al 29,0% de Macedonia Occidental.

Cuadro 3.- Tasa de desempleo por regiones. Primer trimestre de 2014 y 2015

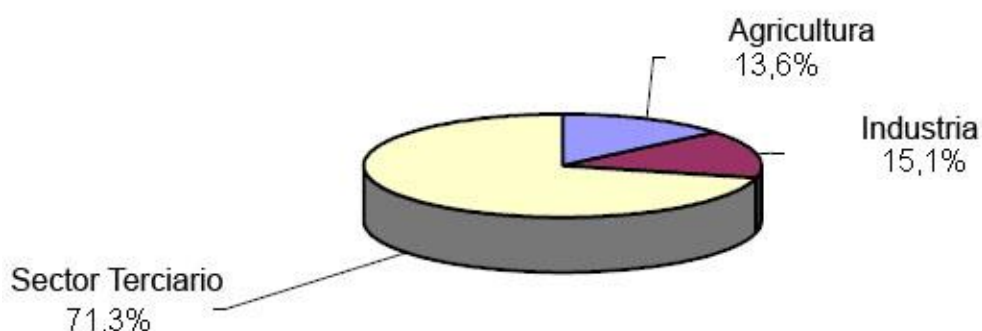
	1 ^{er} trimestre 2014	1 ^{er} trimestre 2015
Macedonia Oriental y Tracia	25,4	24,8
Macedonia Central	29,9	27,4
Macedonia Occidental	28,4	29,0
Epiro	28,5	25,5
Tesalia	25,2	26,8
Islas Jónicas	27,4	28,9
Grecia Occidental	29,7	29,0
Grecia Central	27,6	26,4
Ática	28,0	26,7
Peloponeso	23,4	23,9
Egeo Septentrional	24,4	20,2
Egeo Meridional	30,3	25,4
Creta	26,9	27,2
TOTAL GRECIA	27,8	26,6

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

Durante el primer trimestre de 2015 encontraron trabajo 146.709 personas que estaban desempleadas hacía un año. Durante el mismo período, 41.874 personas inactivas encontraron trabajo. Por el contrario, de las personas que trabajaban hacía un año, 131.342 resultaban desempleadas en el primer trimestre de 2015 y 65.115 pasaron a ser inactivas en el mismo período. Además, 118.803 personas que eran inactivas hacía un año, en el primer trimestre de 2015 entraron en el mercado del trabajo como personas en busca de empleo.

Examinando la evolución del empleo en los distintos sectores de actividad económica, en comparación con el primer trimestre de 2014, se registra una disminución del 0,1% en el nivel de empleo del sector primario. En el secundario ha habido un aumento del 1,1% y en el terciario una disminución del 0,2%. La distribución por sectores de actividad económica era la siguiente: agricultura, 13,6%; industria: 15,1%; y terciario: 71,3%.

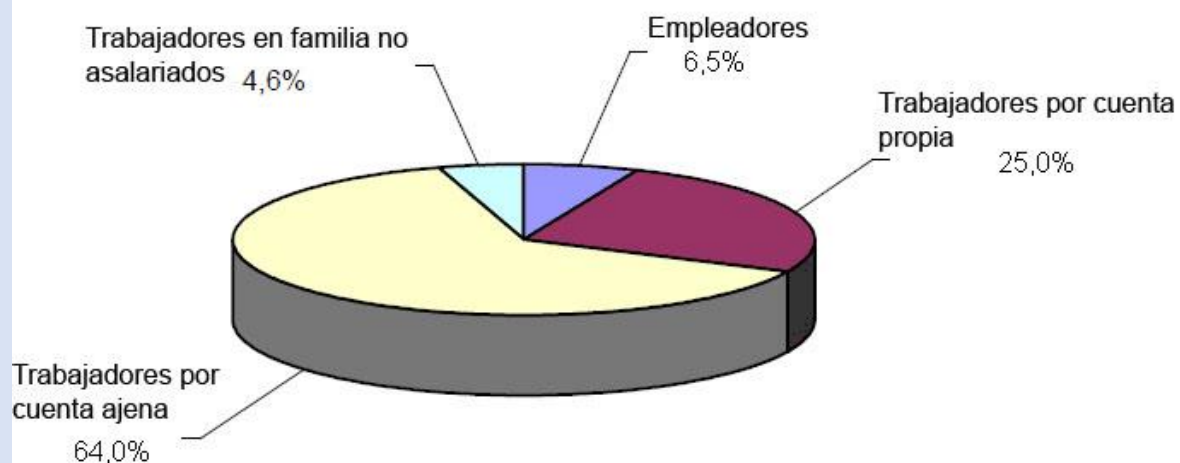
DISTRIBUCIÓN PROPORCIONAL DE LOS EMPLEADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA - I TRIMESTRE 2015



El porcentaje del trabajo a tiempo parcial es el 10,0% del total de los empleados. El 68,6% de quienes eligen el tiempo parcial lo hace porque no encuentra trabajo a jornada completa; mientras que el 6,7% elige el tiempo parcial por otras razones personales o familiares, el 3,4% porque son estudiantes, el 2,6% para cuidar de niños o de adultos dependientes, y el 18,8% por otros motivos.

El porcentaje de trabajadores por cuenta ajena asalariados está estimado en un 64,0% del total de personas ocupadas y es mucho más bajo que el correspondiente porcentaje medio de la Unión Europea (83,5%).

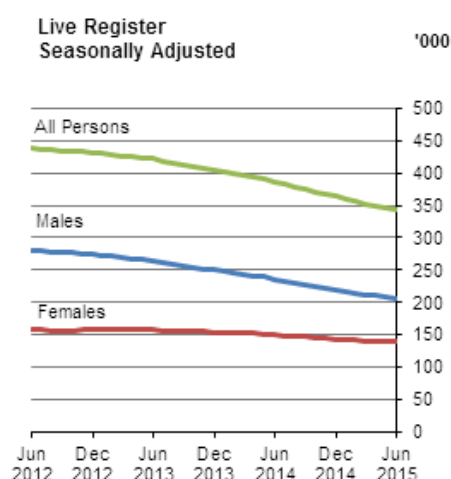
DISTRIBUCIÓN PROPORCIONAL DE LOS EMPLEADOS POR CONDICIÓN - I TRIMESTRE 2015



IRLANDA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN JUNIO

Según los datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de junio de 2015 el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 344.900, habiéndose registrado un descenso de 2.300 personas con respecto al mes anterior. La tasa de desempleo se ha mantenido en el 9,7% alcanzado el mes anterior.



Fuente: CSO

EL GOBIERNO PRESENTA EL PLAN DE EMPLEO PARA LA ZONA DE LOS MIDLANDS

El pasado 29 de junio el Gobierno irlandés presentó el Plan de Empleo para el área de los Midlands²⁰, *Midlands Action Plan for Jobs*, destinado a aumentar el empleo entre un 10 y un 15% (14.000 nuevos puestos de trabajo) en la región en los próximos años. Este programa es el primero de los 8 planes de empleo que el Gobierno va a publicar en los próximos meses y que forma parte de la estrategia de aumento de empleo regional de 250 millones de euros dirigida por el ministro de Trabajo, Empresa y Competencia, Richard Bruton.

Las áreas principales en las que se va a centrar el plan son la manufactura, el turismo, la alimentación y la energía. Algunas de las acciones que se van a poner en marcha entre 2015 y 2017 incluyen:

- Establecer un Campo Tecnológico Manufacturero.
- Creación de carriles bici y de rutas a pie y de recreo en las vías de la región.
- Constituir un Foro de Habilidades (Skills Forum) para poner en contacto a los proveedores de enseñanza con las empresas que necesitan trabajadores cualificados.
- Desarrollar un centro energético regional.

²⁰ La región de los Midlands cubre las comarcas de Laois, Longford, Offaly y Westmeath.

- Acciones encaminadas a promover un 25% más de empresas de nueva creación en la zona, incluyendo más financiación, programas de orientación y creación de centros de negocios para emprendedores.
- Acciones dirigidas a atraer al menos 25 proyectos de inversión multinacional hasta 2019.
- Acciones para apoyar el crecimiento de empleo en las 1.052 empresas de exportación que existen actualmente en esta región, la mayoría PYMES.

El empleo en los Midlands decreció un 16% (20.800 personas) durante la recesión. Desde que se pusiera en marcha el Plan de Empleo nacional *Action Plan for Jobs* a principios de 2012, la región ha experimentado un crecimiento en el nivel de empleo del 9% (9.200 trabajadores). Este nuevo plan pretende aumentar ese crecimiento entre un 10 y un 15%, lo que representará entre 11.400 y 17.100 nuevos empleos en la región para el año 2020.

El nivel de crecimiento de empleo que se consiga con este plan dependerá de varios factores como el nivel de apoyo y colaboración con las comunidades locales y entre las organizaciones de la región y los organismos del Gobierno central involucrados. El ministro de Trabajo ve como realista el objetivo de alcanzar 14.000 nuevos empleos.

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE MAYO DE 2015

En mayo de 2015, según los datos provisionales publicados el 30 de junio por el ISTAT, el número de desempleados, 3.157.000, no presenta variaciones sustanciales respecto al mes anterior, mientras que registra una disminución de 1,8% a nivel interanual (-59.000 personas).

También la tasa de desempleo en mayo no presenta variaciones respecto a la de abril, permaneciendo en el 12,4%. En los doce meses la tasa de desempleo ha disminuido en dos décimas de punto. La tasa de desempleo juvenil (15-24) es del 41,5%, es decir una décima menos que en abril y 1 punto menos que en mayo de 2014. Los desempleados en este tramo de edad son 632.000.

Por su parte, los trabajadores ocupados en mayo eran 22.330.000, con una disminución de 63.000 (-0,3%) respecto al mes anterior. Respecto a mayo de 2014 se registra un aumento del 0,3%, equivalente a 60.000 trabajadores más.

La tasa de empleo pasa al 55,9%, bajando una décima respecto al mes anterior y subiendo en 3 décimas respecto a mayo de 2014.

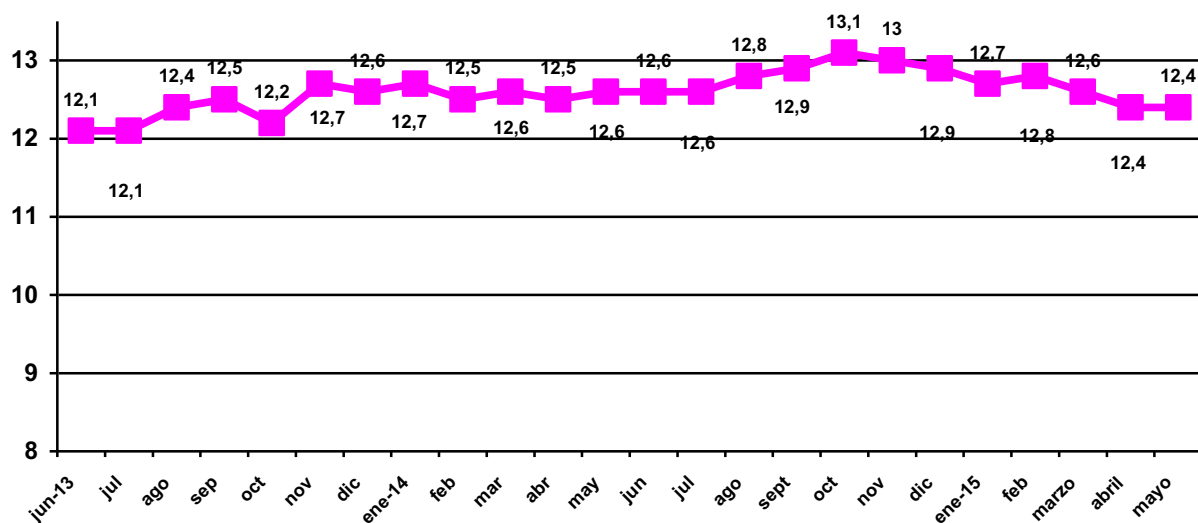
El número de inactivos entre los 15 y 64 años (14.050.000) registra en el último mes un aumento del 0,3% (+36.000). La tasa de inactividad sube en 1 décima, llegando al 36,0%. A nivel interanual los inactivos disminuyen un 0,9% (-135.000) y la tasa de inactividad baja en 0,2 puntos.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (mayo 2015)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	12,4	0,0	-0,2
Tasa de desempleo juvenil	41,5	-0,1	-1,0
Tasa de empleo	55,9	-0,1	+0,3
Tasa de inactividad	36,0	+0,1	-0,2

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPEÑO GENERAL

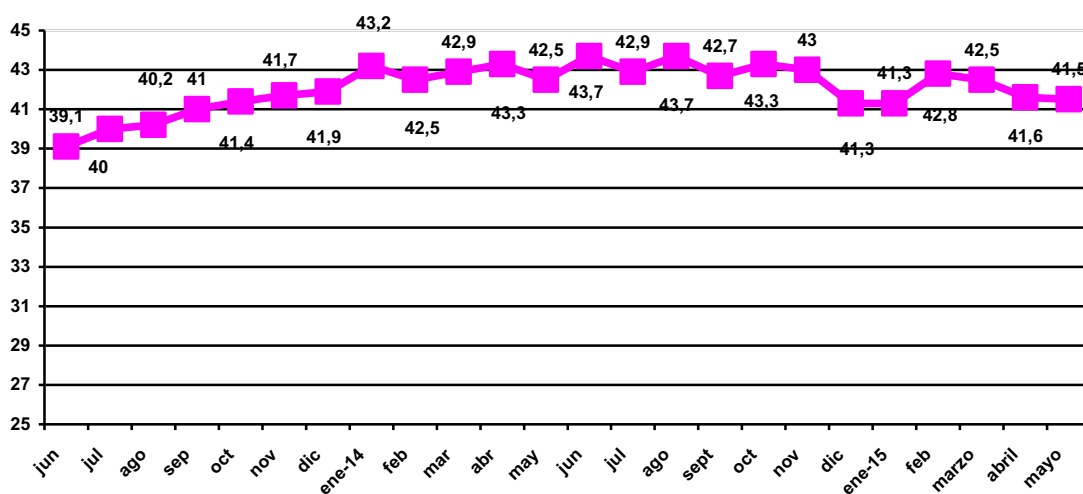


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (mayo 2015)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	632.000	-20.000	-3,1	-74.000	-10,4
Empleados	893.000	-26.000	-2,8	-66.000	-6,9
Inactivos	4.420.000	-43.000	+1,0	+106.000	+2,5

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	41,5	-0,1	-1,0
Tasa de empleo	15,0	-0,4	-1,0
Tasa de inactividad	74,3	+0,8	-0,1

TASA DE DESEMPEÑO JUVENIL (15-24 años)



GARANTÍA JUVENIL. SEGUIMIENTO MENSUAL

El 58º informe semanal, con datos actualizados al 2 de julio, evidencia el continuo interés de los jóvenes hacia el Programa, como demuestra el número total de usuarios registrados, que supera los 652.000, con un crecimiento de más de 11.000 en la última semana. Restando las cancelaciones, que pueden darse por falta de requisitos, anulación de la adhesión por parte del joven, falta de presentación en la cita con el servicio para el empleo o negativa del joven ante la medida propuesta, el número de los registrados a la fecha indicada era de 566.423.

Durante la última semana de junio, las convocatorias por parte de los Servicios de Empleo han aumentado en 9.650, llegando a 371.059. Son 123.926 los jóvenes a los que se ha propuesto al menos una medida.

El Programa alienta la movilidad profesional transnacional y territorial para acceder a experiencias laborales en empresas de Italia y otros países de la Unión Europea mediante un *voucher* que cubre los costes de viaje y alojamiento por 6 meses.

La movilidad se refiere no sólo a jóvenes que buscan una oportunidad de trabajo en Europa, sino también a las empresas interesadas en contratar personal en otros países europeos con el soporte de la Red EURES. Respecto al total de los recursos financiados para el Programa, de alrededor de 1.500 millones de euros, 34,861 millones se han destinado a la movilidad profesional.

LA PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA

El número total de usuarios registrados en los puntos de acceso a la Garantía Juvenil era a las 13 horas del 2 de julio, de 652.748. No se observan variaciones significativas en la composición por género y edad de los jóvenes registrados, constituido en el 51% por hombres y el 49% por mujeres. Se confirma el progresivo incremento de la cuota femenina a medida que aumenta la edad, y que alcanza el 55% de las inscripciones para las jóvenes mayores de 25 años. En general, los menores de 18 años representan el 8% de los inscritos, mientras que el 53% está constituido por jóvenes pertenecientes al tramo de edad que va de los 18 a los 24. El 18% de los jóvenes registrados está constituido por licenciados, el 57% tiene un diploma y el 25% es graduado escolar.

Sicilia es la Región que cuenta con el mayor número de inscripciones, con una representación del 18% del total (115.661); de Campania proviene el 12% (77.909) y el 8% (es decir 49.436 jóvenes) de Apulia.

Después de esta fase, se espera que la Garantía -como ha solicitado el Ministro Poletti a Europa- se convierta en una medida estructural constituyendo la intervención nacional para alcanzar a los "neet" y consentirles la entrada en el mercado de trabajo.

LAS ADHESIONES Y LA PROPENSIÓN A LA MOVILIDAD.

Las adhesiones representan el número de inscripciones que el joven puede efectuar, teniendo la posibilidad de elegir más de una Región para su experiencia laboral o formativa. Las Regiones con el mayor número de adhesiones son: Sicilia, con el 15% del total (114.847 adhesiones), Campania con el 10% (77.554 adhesiones) y Lazio, con el 9% (63.846). Estas tres Regiones juntas absorben el 34% del total de adhesiones. La relación entre adhesiones (744.911) e inscripciones (8652.748) es de 1,14, es decir que cada joven efectúa más de una adhesión al Programa. Sin embargo, como media, los jóvenes tienden a elegir principalmente la Región de residencia o Regiones limítrofes, sobre todo en las Regiones

del Norte, mientras que en las del *Mezzogiorno*, donde el fenómeno de la movilidad está más difundido sobre todo entre los jóvenes, la cuota de adhesiones casi exclusiva a la Región de residencia se reduce y son más altas las opciones dirigidas a otras Regiones, particularmente del Norte.

LOS JÓVENES SOMETIDOS A LA PRIMERA ENTREVISTA.

Después de la adhesión, la situación de los jóvenes dentro del Programa puede cambiar como consecuencia de algunos comportamientos. La adhesión puede ser cancelada tanto directamente por el joven, como por parte de los Servicios competentes (es posible la baja por falta de requisitos, o por no presentarse a la cita o rechazo de la misma o, de oficio, por haber sido convocado por otra Región). Este tipo de información está disponible a raíz del perfeccionamiento de los nuevos sistemas de comunicación de los datos entre el Ministerio y las Regiones, con la implementación de nuevas funcionalidades de la plataforma tecnológica establecidas con el Acuerdo entre Estados y Regiones de 11 de septiembre de 2014. El número de adhesiones cancelado a 2 de julio ha sido de 154.570. Restando este número, el de las adhesiones baja a 590.342. Por otra parte, los jóvenes convocados por los servicios competentes son 371.059, es decir el 65,5% de los jóvenes registrados. En la tabla siguiente se reproduce el detalle de las adhesiones de los jóvenes tras las cancelaciones y de los jóvenes que han entrado en el programa después de la convocatoria por parte de los servicios acreditados, según la Región elegida.

Tabla 1.- Número de adhesiones y de convocatorias a la primera entrevista, por Región, a 2 de julio de 2015

Región elegida	Número de adhesiones*	Jóvenes convocados
PIEMONTE	36.245	12.274
VALLE DE AOSTA	1.744	951
LOMBARDÍA	53.459	29.772
TRENTO	2.808	2.267
VÉNETO	20.999	23.510
FRIULI	12.414	7.499
LIGURIA	9.878	4.365
EMILIA ROMAÑA	41.190	26.613
TOSCANA	32.729	23.280
UMBRIA	11.241	8.627
MARCAS	24.563	13.697
LAZIO	45.520	29.110
ABRUZOS	18.452	12.717
MOLISE	5.779	2.497
CAMPANIA	57.993	30.855
APULIA	39.541	24.454
BASILICATA	13.263	9.218
CALABRIA	31.282	15.142
SICILIA	102.981	71.565
CERDEÑA	28.260	22.646
TOTAL	590.341	371.059

* Una vez restadas las cancelaciones

OFERTAS DE TRABAJO.

En espera de la participación en las distintas medidas que pondrán en funcionamiento las Regiones y de la puesta en marcha del “Bonus” para el empleo, continúa la introducción en

el portal de ofertas espontáneas por parte de empresas, bien directamente, bien a través de las Agencias de trabajo. A 2 de julio, las oportunidades de trabajo publicadas desde el comienzo del proyecto han sido 60.284, por un total de 86.144 puestos ofertados. Las ofertas activas en la fecha indicada (considerando que permanecen publicadas por un máximo de 60 días) son 5.694, por un total de 8.095 puestos ofertados. 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 71,8% de las ocasiones de trabajo se concentran en el Norte del país, el 12,0% en el Centro y el 16,1% en el Sur. Las ocasiones de trabajo en el extranjero representan el 0,1%.

Por tipología contractual, la incidencia de los puestos ofertados corresponden a los siguientes porcentajes:

• Aprendizaje	1,6%
• Contrato de colaboración:	1,8%
• Trabajo temporal	70,5%
• Trabajo fijo	11,9%
• Trabajo accesorio	0,3%
• Trabajo autónomo	1,9%
• Prácticas	12,0%

En cuanto a la distribución por cualificación profesional, las proporciones de las ofertas son las siguientes:

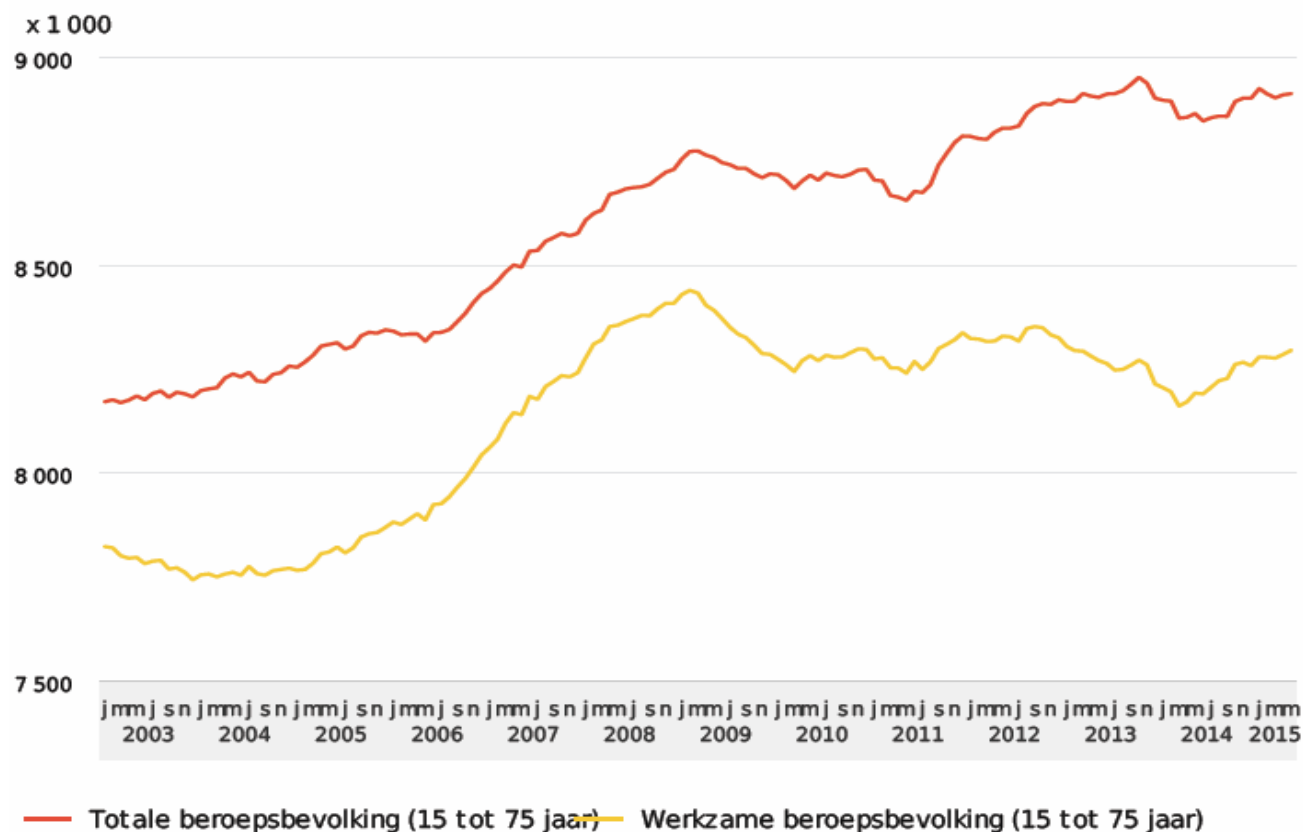
• Artesanos, obreros especializados y agricultores	14,3
• Mantenedores de instalaciones y obreros semi-especializados encargados de maquinaria fija o móvil	8,2%
• Empleados en oficinas, administrativos	13,7%
• Legisladores, directivos y emprendedores	1,2%
• Profesiones intelectuales, científicas y de elevada especialización	11,7%
• Profesiones no cualificadas	5,6%
• Profesiones cualificadas en el comercio y servicios	14,9%
• Profesiones técnicas	30,4%

PAÍSES BAJOS

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN JUNIO²¹

Entre los meses de marzo y mayo de 2015, el número de personas con empleo ha crecido en un promedio de 6.000 personas por mes. El aumento se debe exclusivamente a las mujeres. El número de hombres que trabajan se mantiene estable desde hace tiempo. El tamaño de la población activa se mantiene prácticamente invariable por lo que el aumento del número de personas que trabaja es consecuencia de un descenso en el desempleo. La **tasa de paro en mayo es del 6,9%** frente al 7,1% de tres meses antes. Las últimas cifras de desempleo de larga duración muestran que este tipo de paro aún no está disminuyendo.

Población activa total y población activa que trabaja



Bron: CBS

Leyenda:

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

Werkzame beroepsbevolking (15 tot 75 jaar) = Población activa trabajadora (15 a 75 años)

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística^o

El número de personas que trabaja está creciendo desde marzo del pasado año. En comparación con el año anterior, hay 87.000 mujeres más trabajando. El número de hombres con empleo también ha aumentado, pero en el pasado semestre no ha habido en saldo un mayor número de hombres trabajando.

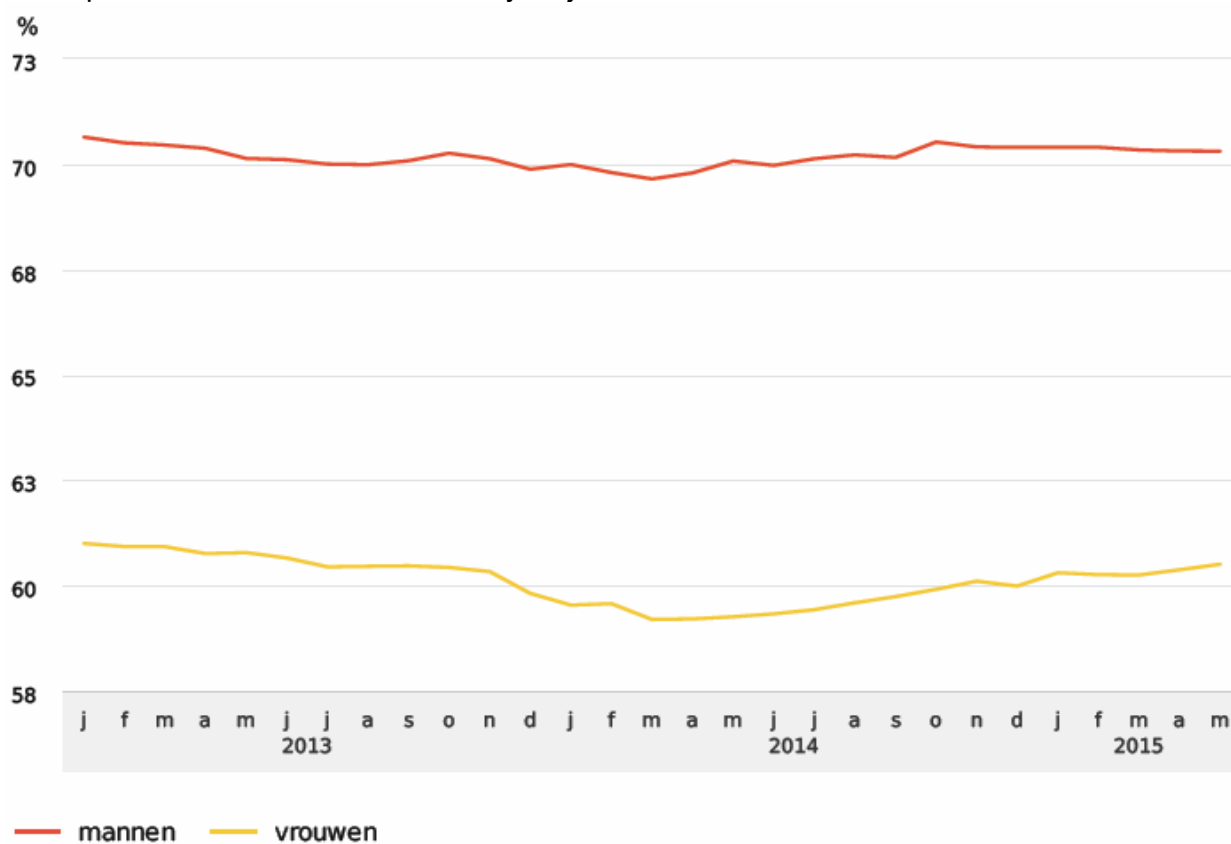
²¹ Fuentes: CBS, Oficina Central de Estadística, junio de 2015 Het Financieele Dagblad, junio de 2015

En los últimos doce meses ha crecido de forma continua el número de jóvenes que trabaja. Aproximadamente, el 40% de este crecimiento se debe a trabajos de doce o más horas por semana. El número de jóvenes desempleados se redujo en el mismo periodo. En los últimos tres meses, el desempleo juvenil se mantiene casi invariable.

Dos tercios de la población tienen trabajo remunerado. En mayo, 8,3 millones de personas tuvieron un trabajo remunerado, es decir, el 65,4% de la población. En los Países Bajos viven 12,7 millones de personas cuya edad oscila entre los 15 y los 75 años.

El pasado mes de **mayo**, hubo un total de **617.000 personas desempleadas**; personas que buscaban empleo sin encontrarlo y que estaban disponibles para trabajar. Los restantes 3,7 millones de personas de entre 15 y 75 años forman parte de la población activa que no trabaja, pero que tampoco busca empleo, ni está disponible para trabajar.

Participación laboral neta en hombres y mujeres



Leyenda:

Mannen = Hombres

Vrouwen = Mujeres

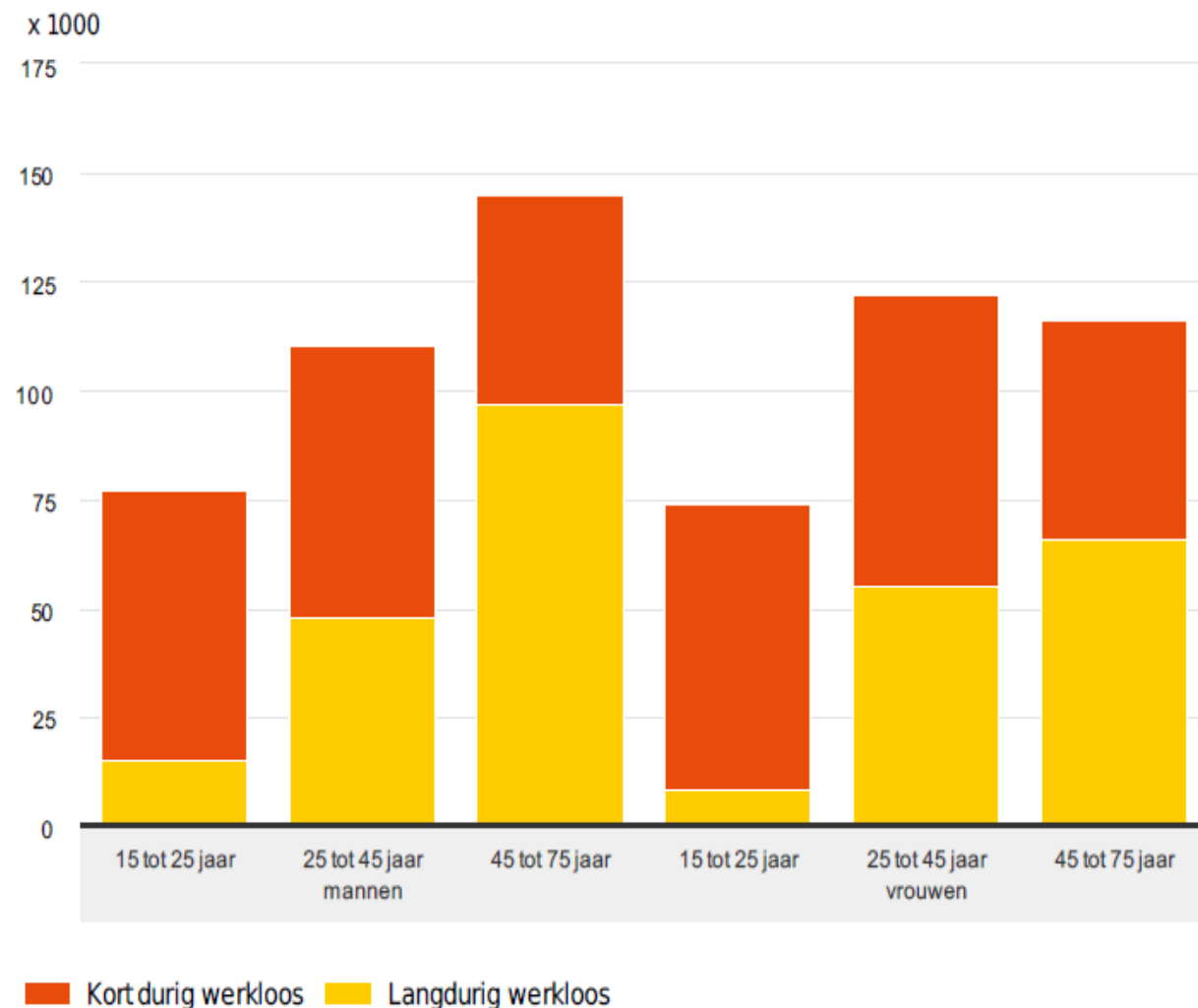
El aumento del número de mujeres que trabaja ha seguido una tendencia de aumento muy notable durante todo un año. Sobre todo el grupo de mujeres mayores de 45 años está creciendo desde hace ya algunos años. En mayo de 2015, **un 60,5% de las mujeres holandesas tenía un puesto de trabajo**, frente al 59,3% del mismo mes del año anterior. **Entre los hombres, la tasa de empleo es mayor, el 70%**, pero este porcentaje apenas ha variado en el último año.

El 60,5% de las mujeres holandesas tiene un empleo, pero la gran mayoría trabaja a tiempo parcial. En general, las mujeres trabajan con mucha mayor frecuencia que los

hombres en puestos de trabajo de menos de 12 horas por semana. En el primer trimestre de este año, **un 9% de hombres** trabajó en un empleo de menos de doce horas por semana, **frente al 16% en el caso de las mujeres**. En 2014, sólo una cuarta parte de las mujeres que trabaja en los Países Bajos lo hizo a tiempo completo, frente a tres cuartas partes en el caso de los hombres.

En el mes de mayo de 2015 hubo un 6,6% de hombres desempleados frente a un 7,3% en el caso de las mujeres. Sin embargo, entre los hombres hay una mayor probabilidad de que el desempleo sea de larga duración.

Desempleados de larga y corta duración por sexo (1er trimestre de 2015)



Leyenda:

tot jaar = a años

Mannen = Hombres

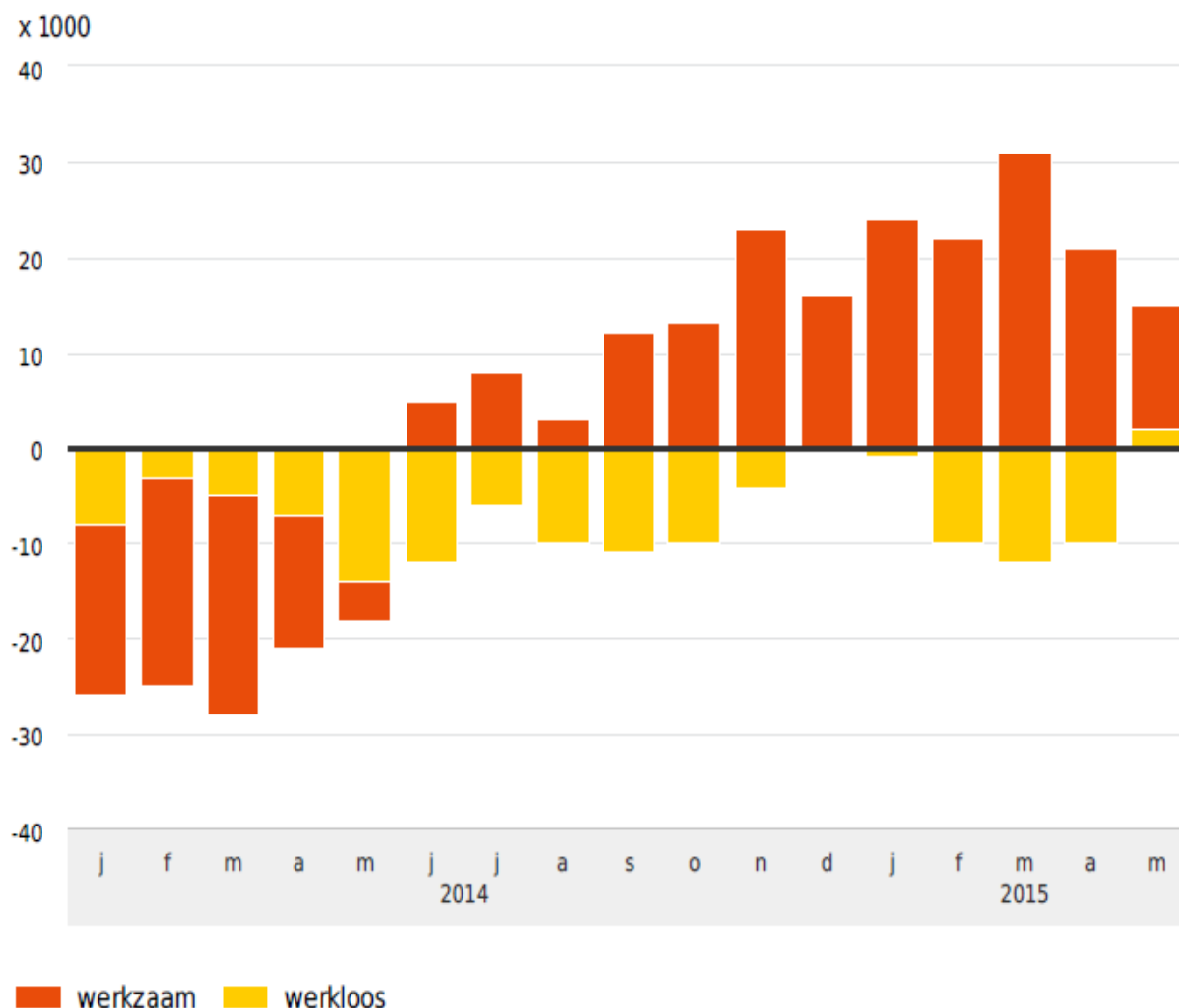
Vrouwen = Mujeres

Kort durig werkloos = Desempleados de corta duración

Langdurig werkloos = Desempleados de larga duración

El desempleo juvenil se ha reducido respecto del año anterior. En mayo de 2014, un 13% de jóvenes estuvo desempleado, en mayo de 2015 esta tasa se ha reducido al 11,1%. Sin embargo, en los últimos tres meses, el desempleo juvenil casi no ha disminuido.

Jóvenes activos y desempleados (cambios respecto de tres meses antes)



Leyenda:

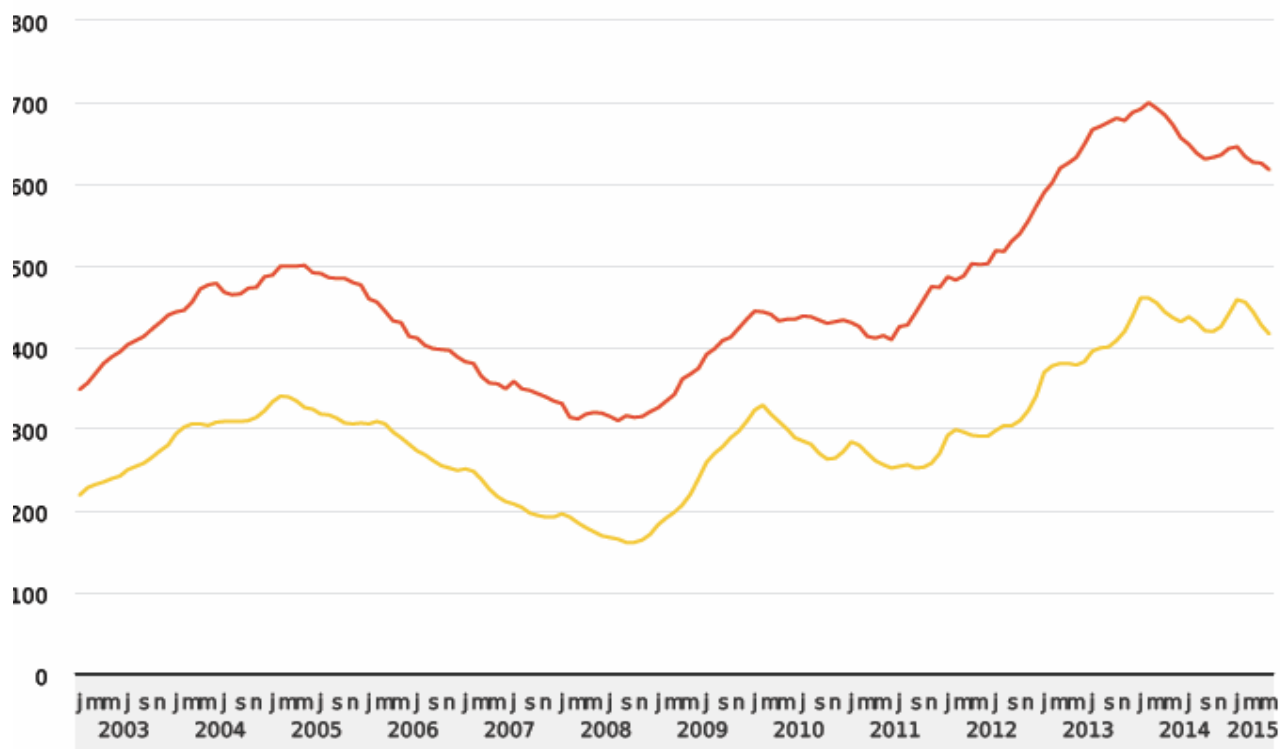
Werkzaam = Activos

Werkloos = Desempleados

A medida que crece la economía holandesa cada vez aumenta más el número de jóvenes que busca un empleo en el mercado laboral. Anteriormente, con mayor frecuencia elegían seguir estudiando. Al igual que en el caso de las mujeres, el desempleo no ha aumentado en este grupo de los jóvenes a pesar de que ha ido en aumento el número de jóvenes que busca empleo. El pasado año hubo un aumento de casi un 40% en los puestos de trabajo de 12 o más horas por semana.

Desempleados entre la población activa (efectos estacionales corregidos) y prestaciones por desempleo

x 1 000



- Werkloze beroepsbevolking (15 tot 75 jaar)
- WW-uitkeringen (15 jaar tot aan pensioengerechtigde leeftijd)

Leyenda:

Werkloze beroepsbevolking (15 tot 75 jaar) = Desempleados entre la población activa (15 a 75 años)
 WW- uitkeringen (15 jaar tot aan pensioengerechtigde leeftijd) = Prestaciones por desempleo (15 años hasta la edad con derecho a pensión estatal de jubilación)

OTRAS CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL HOLANDÉS

Mujeres en puestos de dirección

El número de mujeres en puestos ejecutivos en el mundo de las empresas ha aumentado un poco. **Su participación en consejos de dirección fue del 20,9% en 2014**, en comparación con el 19,8% del año anterior. Estos porcentajes muestran que las grandes corporaciones aún están muy lejos del 30% fijada por ley en 2013.

Desde el 1 de enero de 2013, un total de 4.900 grandes empresas en los Países Bajos están obligadas por ley a que sus juntas directivas y consejos de administración tengan un porcentaje de mujeres de al menos un 30%. En porcentaje de mujeres en órganos de gobierno en esas empresas es significativamente más bajo que entre el grupo de empresas objeto del estudio. Según su presidente, a este ritmo de crecimiento, el porcentaje no se alcanzará hasta 2026. El motivo por el que las mujeres están tan poco representadas se encuentra en la cultura de trabajo a tiempo parcial que está muy arraigada entre las mujeres holandesas, lo que constituye un obstáculo para la generación de su pensión y el aumento de sus ingresos.

Las mujeres en puestos de dirección están infra-representadas (16,1%) en los sectores de industria y construcción. En los sectores de telecomunicación y tecnológicos el balance es malo. Según Verbeet resulta también muy decepcionante su porcentaje dentro del sector público (algo más del 20%).

Trabajadores técnicos

1,4 millones de trabajadores (de entre 15 y 65 años) tienen formación técnica. De estas personas con formación técnica, un 60% trabaja también en una profesión técnica.

De los 11 millones de personas de entre 15 y 65 años de edad (en 2014), 1,8 millones de personas tienen capacitación técnica. Casi nueve de cada diez técnicos son hombres. Los técnicos son relativamente personas mayores y con un alto nivel de formación.

1,4 millones de técnicos tienen trabajo remunerado. De éstos, alrededor de un 60% desarrollan una profesión técnica. Las actividades profesionales más comunes son el software o creador de aplicaciones, la construcción y la mecánica.

Además, hay muchos trabajadores técnicamente cualificados (568.000) que están empleados en profesiones no técnicas. Muchos técnicos con nivel de formación bajo o medio son camioneros o conductores de autobús, vendedores o trabajadores no cualificados en el área del transporte o la logística tales como cargadores o descargadores. Las personas con alto nivel de formación técnica que no trabajan en profesiones técnicas tienen a menudo un puesto de trabajo de especialista en el campo de la administración (como analista de empresas o experto en el área de recursos humanos) o un puesto de gestión en la industria, o en el campo del marketing.

También se da el hecho de personas sin formación técnica que ocupan puestos de trabajo técnicos. En 2014, hubo 1.500.000 personas de 15 a 65 años trabajando en una profesión técnica. De ellas, más de la mitad tenían formación técnica.

DEBEN BAJAR LAS PRESTACIONES PARA ABORDAR EL DESEMPLEO ENTRE LOS MAYORES ²²

Según un informe elaborado por la Oficina Central de Planificación, CPB, para poder afrontar la alta tasa de desempleo entre las personas mayores, se debe eliminar los beneficios adicionales de los mayores. Los investigadores han llegado a la conclusión de que los mayores son demasiado caros debido a las prestaciones relacionadas con la edad en los convenios colectivos.

Como consecuencia, muchas personas mayores no se benefician de la recuperación económica. Las cuestiones que hacen que los mayores sean más caros son: los salarios relativamente altos, las indemnizaciones por despido relacionadas con la edad y los costes de las pensiones. Según estos analistas, también juegan un importante papel otras medidas de promoción que dan a los mayores derechos u obligaciones adicionales. Actualmente, el 40% del desempleo de larga duración afecta a personas mayores de cincuenta años.

El Gobierno ha aplicado políticas destinadas a que los mayores puedan acceder más rápidamente a un nuevo puesto de trabajo. Sin embargo, según los analistas del CPB, se necesitan reformas más fundamentales. El actual enfoque por el cual se aligeran las

²² Fuente: NRC Handelsblad, junio de 2015

cotizaciones de los empresarios y se potencia la relación entre mayores desempleados y potenciales empresarios muestra un efecto insuficientemente eficaz.

Los analistas del CPB sugieren que la protección contra el despido debe ser menos dependiente de la duración del empleo y que se deben reducir el número de disposiciones relacionadas con la edad en los convenios colectivos.

En el informe, los investigadores señalan que los desempleados con prestaciones a largo plazo apenas están dispuestos a aceptar un empleo con un salario más bajo. Con ello, las demandas salariales de los mayores son superiores a las de los jóvenes y como consecuencia están mayor tiempo en el paro.

Según el CPB, el actual sistema de seguridad social holandés es mucho más generoso que el de otros países. **Con la entrada en vigor el 1 de julio de la nueva Ley de Trabajo y Seguridad, la duración máxima de las prestaciones por desempleo se reduce de tres años y dos meses a un máximo de dos años.** Con ello, según estos analistas, Holanda se pone a nivel de países como Dinamarca, Finlandia y Alemania.

La advertencia del CPB contribuirá al debate para la reducción del desempleo, según el periódico *NRC Handelsblad*.

Aunque la Oficina Central de Planificación, CPB, forma parte del Ministerio de Economía, es un órgano consultivo independiente. Las opiniones del CPB son usadas tanto por parte del Gobierno, como de la oposición en los debates parlamentarios.

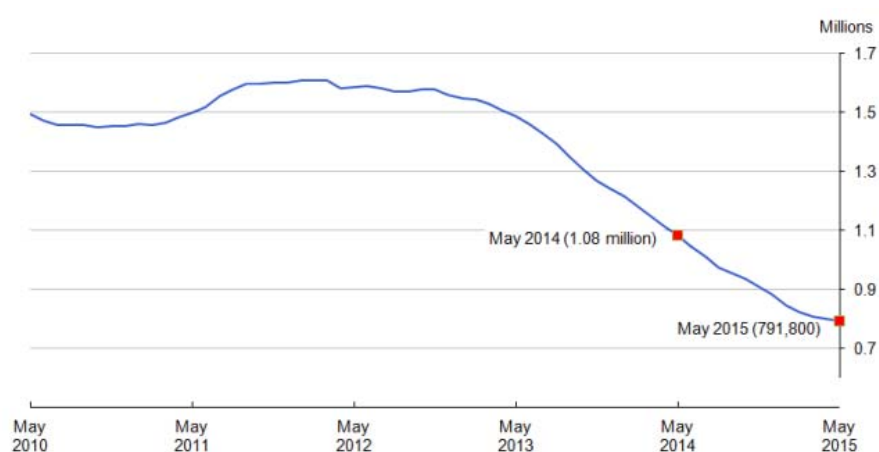
REINO UNIDO

SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL TRIMESTRE FEBRERO-ABRIL

La **tasa de desempleo** para el trimestre febrero-abril 2015 se situó en el 5,5%, dos décimas menos que en el trimestre anterior, fijándose el total de desempleados en 1,81 millones de personas. Esto supone un descenso de 43.000 personas respecto del período noviembre 2014-enero 2015 y un descenso de 349.000 en términos anuales.²³

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo y desde este mes se incluyen también los perceptores del crédito universal, descendió en 6.500 desde el mes de abril de 2015 y en 290.900 desde el mismo período del año anterior, situándose en mayo de 2015 en 791.800 perceptores.²⁴

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

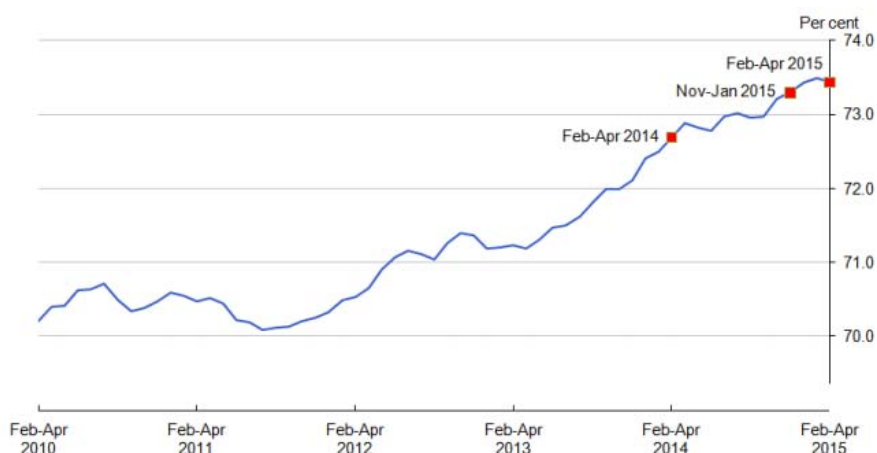
Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se situó en el 73,4% para el trimestre febrero-abril 2015. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 114.000 personas, alcanzando los 31,05 millones de personas en activo.

²³Cabe 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.

²⁴ 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 marzo-mayo de 2015, estuvieron **vacantes** 734.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento mínimo respecto del trimestre diciembre 2014-febrero 2015 y de 82.000 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_404873.pdf

EL *WORK PROGRAMME* AYUDA A REDUCIR EL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN

El programa de empleo más significativo de Reino Unido, *Work Programme*, ha impulsado la caída del desempleo de larga duración a su nivel más bajo en 5 años, con más de 433.000 desempleados de larga duración que han encontrado trabajo gracias a este programa. El desempleo de larga duración ha descendido en 214.000 personas desde 2010.

En junio de 2014 la Oficina Nacional de Auditoría puso de manifiesto que el Gobierno va a ahorrar 450 millones de libras en prestaciones sociales gracias al *Work Programme*.

Según las últimas estadísticas publicadas por *Office for National Statistics*, en el período febrero-abril 2015 el desempleo de larga duración se ha reducido en 55.000 personas con respecto al trimestre anterior, alcanzando los 574.000 desempleados.

Otros datos estadísticos de interés muestran:

- En el trimestre febrero- abril, el crecimiento anual real de los salarios se ha situado en el 2,7%, el más alto desde 2007. Los salarios en el sector privado se han incrementado un 3,3%.
- Con respecto al mismo período del pasado año, más de 400.000 personas adicionales se encuentran trabajando. La tasa de empleo de Reino Unido ha sido la que más ha aumentado de los países del G7 (73,4%).
- En ese mismo período, el desempleo ha descendido en 550.000 personas, alcanzando su nivel más bajo desde agosto 2008.
- La proporción de fuerza laboral solicitando prestaciones sociales a causa del desempleo se sitúa en su nivel más bajo desde 1975, bajando hasta el 2,3%.
- El número de perceptores de prestaciones por desempleo ha caído en más de 1 millón de 2010, el nivel más bajo desde 1982.
- La inmensa mayoría del empleo creado el pasado año (85%) ha sido a jornada completa.
- El número de vacantes ha alcanzado las 700.000. Los puestos que más han aumentado han sido los profesionales, técnicos y científicos, no obstante, las vacantes en la hostelería, industria, venta al por menor y construcción también se han incrementado.
- El desempleo juvenil ha caído al nivel en el que se encontraba antes de la recesión.

RUMANIA

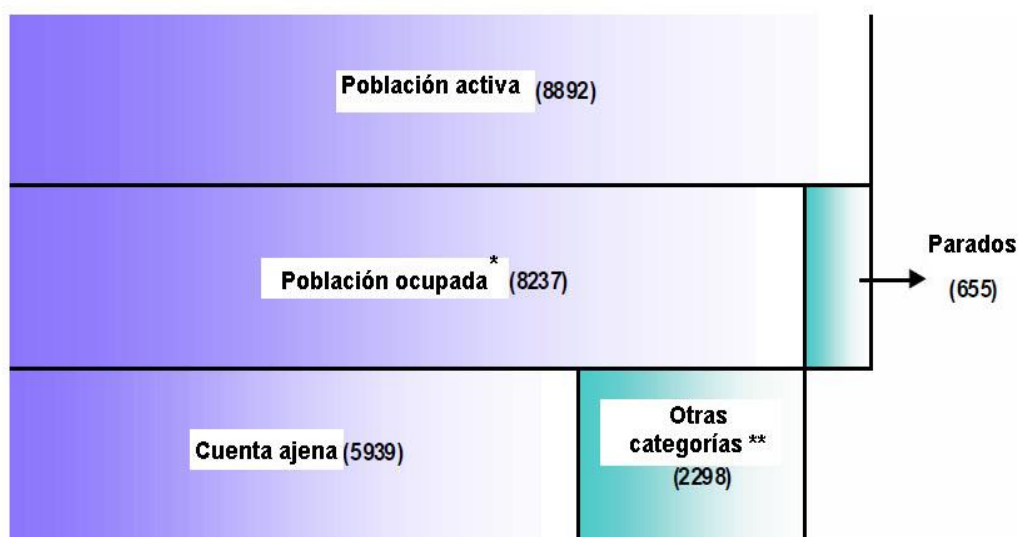
POBLACIÓN ACTIVA. LOS DATOS DEL I TRIMESTRE DE 2015

En el primer trimestre de 2015, la población activa de Rumanía estaba constituida por 8.892.000 personas, de las cuales 8.237.000 estaban empleadas y 655.000 desempleadas.

La tasa de desempleo fue del 7,4%, frente al 6,7% del cuarto trimestre de 2014. Por género, la diferencia es de 2,4 puntos, siendo la tasa masculina un 8,4% y la femenina 6,0%. La tasa de desempleo juvenil es del 24,7%.

La tasa de empleo de la población entre los 15 y los 64 años fue del 59,1%. La tasa de empleo de la población incluida entre los 20 y los 64 años fue del 63,7%, es decir 6,3 puntos menos del 70% establecido por la Estrategia Europa 2020.

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN - PRIMER TRIMESTRE 2015

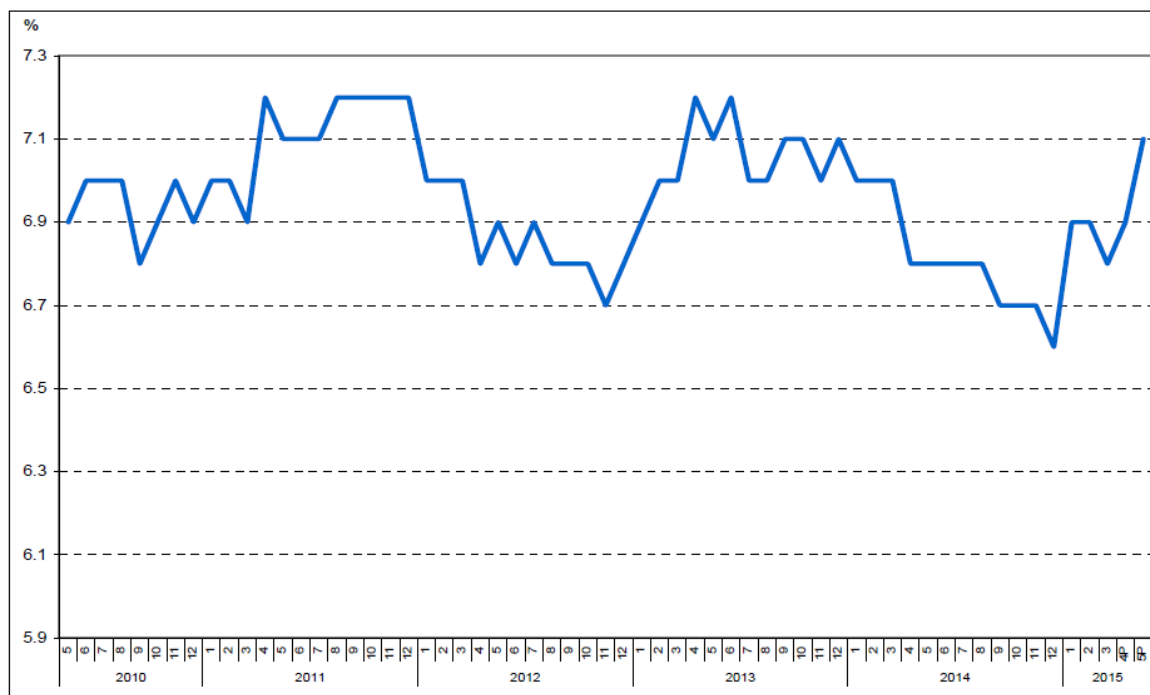


*) Incluidas fuerzas Armadas y asimilados, así como quienes trabajan en el sector informal y en negro

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

DESEMPLEO EN MAYO

En mayo de 2015, según los datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo desestacionalizada se estimó en un 7,1%, dos décimas más que en el mes anterior y 3 décimas más que en mayo de 2014. En el siguiente gráfico se ilustra la evolución de la tasa de desempleo, a partir de mayo de 2010, según los nuevos datos revisados (los datos de abril y mayo de 2015 son provisionales).



El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de mayo de este año fue de 646.000 personas, en aumento tanto respecto al mes anterior (628.000) como respecto a mayo de 2014 (630.000).

Tasa de desempleo por género

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

Nota: los datos de abril y mayo de 2015 son provisionales

Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,6 puntos a la de las mujeres (respectivamente 7,8% y 6,2%).

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 5,6% en el mes de mayo de 2015 (6,3% para los hombres y 4,7% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 73,7% del número total de desempleados estimado en el mes de diciembre de 2014.

SUECIA

NORMATIVA EN VIGOR EN EL ÁMBITO DEL MERCADO DE TRABAJO²⁵

El Ministerio de Empleo sueco está gestionando asuntos relacionados con el buen funcionamiento del mercado de trabajo. Estos incluyen medidas para que los jóvenes encuentren un empleo, el 'emparejamiento'²⁶ de puestos de trabajo con los solicitantes de empleo, programas e incentivos del mercado de trabajo, el seguro de desempleo, así como asuntos de derecho laboral y del entorno laboral, para que todas las personas puedan participar en la vida laboral con buenas condiciones de trabajo. El Ministerio de Empleo también tiene la responsabilidad de coordinar la integración de los recién llegados.

Entra en vigor la normativa siguiente²⁷:

- 1. Subida de la prestación diaria por desempleo y del "prestación por actividad y desarrollo"**²⁸
 - La prestación diaria más alta y el "prestación por actividad y desarrollo" más alto, que puede percibir una persona, se sube de 680 coronas suecas (SEK)²⁹ a 910 coronas suecas (SEK) los primeros 100 días y, posteriormente, a 760 coronas suecas al día.
 - La prestación máxima diaria que puede percibir una persona bajo el régimen del seguro básico se eleva desde 320 coronas suecas (SEK) al día a 365 coronas suecas por día.
 - Entrada en vigor: 7 de septiembre de 2015.
- 2. Realizar prácticas ("trainee") dentro del sector de bienestar y otros sectores donde falta mano de obra**
 - Las prácticas (*trainee*) se introducen como una forma de empleo subvencionado. Este incentivo se dirige al colectivo de jóvenes desempleados entre 20 a 24 años. Se concede el subsidio salarial por un empleo que corresponde a por lo menos media jornada (el 50 por ciento de una jornada completa) por un periodo total no superior a 12 meses. El empleo se combina con una formación profesional dentro del ámbito del empleo. El salario tiene que estar de acuerdo con los convenios colectivos pactados.
 - En algunas partes del sector de bienestar se crean puestos de trabajo de "*trainee*" para los jóvenes que hayan sido desempleados durante al menos seis meses. El subsidio salarial llega al 85 por ciento de los costes salariales, con un máximo de 510 coronas suecas (SEK) por un trabajo a media jornada. El empleador puede percibir un máximo de 100 coronas suecas (SEK) al día por la supervisión y tutoría del joven.

²⁵ **Fuentes:** Página Web del Gobierno sueco. "Viktigare Lagar och Förordningar inför halvårsskiftet 2015".

²⁶ 'Matching'

²⁷ "Viktigare Lagar och Förordningar inför halvårsskiftet 2015".

<http://www.regeringen.se/contentassets/817091cbe8214fe5ba2c08cd8226327a/viktigare-lagar-och-forordningar-infor-halvarsskiftet-2015.pdf>

²⁸ 'Aktivitetsstödet'

²⁹ € = **9,3147** SEK. 17.07.2015. Banco Central de Suecia. Sveriges Riksbank. www.riksbank.se

- En los sectores en donde hay falta de mano de obra, se crean puestos de trabajo “*trainee*” para los jóvenes que han estado desempleados durante al menos tres meses. Los sectores en donde hay falta de mano de obra, pueden variar entre distintas regiones de Suecia. El subsidio salarial llega al 50 por ciento de los costes salariales, con un máximo de 300 coronas suecas (SEK) por día para un trabajo a media jornada.

- Entrada en vigor: 3 de agosto de 2015.

3. “Contratos de formación” para jóvenes desempleados

- Se introduce el “contrato de formación” para aumentar la oportunidad de los jóvenes desempleados entre 20 y 24 años a completar su educación secundaria (bachillerato³⁰).

- Un “contrato de formación” es un acuerdo entre el Servicio Público de Empleo (*Arbetsförmedlingen*), el individuo y el municipio (*kommun*). Dentro de tal contrato se puede estudiar a tiempo completo o combinar el estudio a tiempo parcial con un trabajo o con unas prácticas.

- Entrada en vigor: 3 de agosto de 2015.

4. Subvención a la cooperación local para combatir el desempleo juvenil

- “La Delegación para crear empleos para los jóvenes”³¹ ahora también puede tener el poder de tomar decisiones sobre subvenciones estatales para apoyar la colaboración local que tiene como objetivo reducir el desempleo juvenil.

- Entrada en vigor: 3 de agosto de 2015.

5. Incentivo de estudiar para los participantes parados en el programa del mercado laboral “Fase 3”

Se dará la oportunidad de estudiar a los participantes de la “Fase 3” del programa del mercado laboral que se llama “la garantía de empleo y desarrollo”. Pueden estudiar durante un año dentro de la formación para adultos del municipio, el colegio universitario, colegio politécnico o un la “universidad popular.”³²

Entrada en vigor: 3 de agosto de 2015.

6. “Servicios adicionales” en el sector de bienestar

Se introducen “servicios adicionales” en algunas partes del sector de bienestar. Los “servicios adicionales” son una forma de empleo subvencionado para los participantes en la “Fase 3”. Los empleadores pueden percibir un subsidio salarial del 75 por ciento de tiempo completo. El tiempo restante se espera que el individuo busque trabajo o estudia. El salario será de acuerdo con los convenios colectivos.

Entrada en vigor: 2 de noviembre de 2015.

³⁰ “Gymnasieutbildning”.

³¹ “Delegationen för unga till arbete”.

<http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2014/12/regeringsbeslut-delegation-for-att-minska-ungdomsarbetslosheten/>

³² “Universidad popular” = folkhögskola.

7. Se incrementa la subvención para la formación de sueco para inmigrantes (SFI) para los municipios

- Se incrementa la cuantía de la subvención estatal a los municipios para la educación de sueco para inmigrantes (*SFI*). El aumento se aplica a la educación de sueco para las personas con un permiso de residencia que viven en los centros de acogida de la Dirección General de Migraciones (*Migrationsverket*)³³, mientras esperan ser colocados en un municipio. La subvención será de 3.500 coronas suecas (SEK) por mes y por persona en vez de una suma global como actualmente.
- Las disposiciones nuevas se aplican a las personas que participan en el *SFI* a partir de enero de 2015 (retroactivamente).
- Entrada en vigor: 1 de agosto de 2015.

8. Se suprimen las reducciones de las cotizaciones sociales del empleador para los jóvenes

- El Gobierno suprime la reducción de las cotizaciones sociales del empleador, incluyendo la cotización sobre la nómina, para las personas que no han cumplido los 25 años al comienzo del año. Durante el periodo del 1 de agosto de 2015 al 30 de junio de 2016, la reducción se reduce, y luego se suprime por completo.
- Entrada en vigor: 1 de agosto de 2015.

9. Más fácil de evitar el cabotaje no autorizado en la carretera

- La modificación significa que la ley también se puede aplicar para asegurar que se pague el pago de sanción en situaciones en donde el transporte no ha seguido las disposiciones sobre cabotaje.
- Si una empresa de transporte viola una disposición y no paga la multa por adelantando, la policía y las aduanas pueden interceptar el vehículo, es decir, poniendo unos dispositivos de bloqueo mecánico o electrónico en el mismo.
- Asimismo la policía y las aduanas tienen el derecho a apoderarse de las llaves del vehículo, documentos de embarque, o placas de matrícula.
- Las normas sobre cabotaje significan que una compañía domiciliada en la Unión Europea, tiene el derecho a realizar tres envíos de transporte a otro país en el espacio de siete días.
- Entrada en vigor: 1 de julio de 2015.

³³ Migrationsverket - <http://www.migrationsverket.se/Other-languages/Espanol.html>

**RELACIONES LABORALES
Y
CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

BÉLGICA

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN BELGICA³⁴

El Servicio Público federal de Empleo y el Instituto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres han realizado conjuntamente un estudio relativo a la diferencia salarial entre ambos sexos existente en Bélgica en 2012.

ASPECTOS GENERALES

El informe al que se hace referencia señala que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se ha producido en todas las ramas de actividad de la economía belga y que para determinar el grado de la desigualdad entre los hombres y las mujeres se han analizado los datos de la masa salarial y los salarios totales abonados. El informe también refleja que la brecha salarial tiene su origen en varios factores: el trabajo a tiempo parcial, la edad del trabajador, la formación, el estado civil, el número de personas que componen la unidad familiar, la nacionalidad u origen del trabajador, la propia discriminación existente en el mercado de trabajo, etc.

Diferencia salarial en salarios/hora y salarios/año

En principio, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se calcula sobre la base de los salarios/hora. Este método permite neutralizar el efecto de las diferencias originadas por la duración del trabajo. Además, con el fin de reflejar el efecto de la duración del trabajo, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se calcula también en términos anuales.

El siguiente cuadro refleja las diferencias salariales entre hombres y mujeres en base al salario/hora y al salario anual de 2008 a 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Diferencia en base a salarios por hora	11%	11%	10%	10%	9%
Diferencia salarial anual	23%	23%	23%	22%	22%

Fte.: Oficina Federal del Plan y Dirección General de Estadísticas: Encuesta sobre la estructura y reparto de los salarios.

En el conjunto de los sectores de actividad, el cuadro anterior pone de manifiesto que en 2012 las mujeres ganaron un 9% menos que los hombres por hora trabajada. La diferencia se amplía hasta el 22% cuando el cálculo se realiza en cómputo anual.

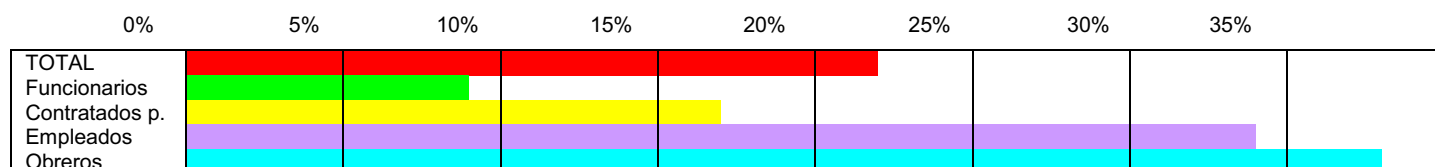
Diferencia salarial en función del estatuto profesional del trabajador

La diferencia salarial ha sido más importante en el sector privado que en el público. La diferencia salarial entre el sector privado y el público se debe, principalmente, a dos razones: 1) los sueldos se determinan de forma distinta: en la función pública no funciona,

³⁴ *Fte.: Informe anual 2015 del Instituto para la igualdad de mujeres y hombres y del Servicio Público Federal de Empleo*

en principio, ningún mecanismo salarial individual para mejorar los sueldos; 2) la estructura de los efectivos en el sector público es relativamente equilibrada.

El gráfico siguiente refleja la brecha salarial existente en 2012 entre mujeres y hombres teniendo en cuenta el salario medio anual bruto y el estatuto del trabajador



Fte.: Oficina Federal del Plan y Dirección General de Estadísticas: Encuesta sobre la estructura y reparto de los salarios

En el sector privado, el personal obrero de sexo femenino percibió un 38% menos que sus compañeros varones. En el colectivo de empleados, la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres fue de un 34%. La brecha salarial en el sector público entre funcionarias y funcionarios de carrera fue del 9% y la de las contratadas y contratados laborales del 17%. En términos generales (conjunto del sector público y privado) las mujeres percibieron un 22% menos que los hombres.

Diferencia salarial por el tipo de jornada (a tiempo completo o parcial)

Para establecer la diferencia salarial de género se pueden utilizar varios procedimientos: salarios/hora, salarios/mes y salarios/año. En la actualidad, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se calcula en base a los salarios/hora trabajada en los dos regímenes de ocupación laboral (jornada completa y parcial). Este sistema de cálculo permite valorar, a su vez, los complementos (extras) que se han abonado.

El cuadro siguiente refleja la diferencia salarial existente durante el periodo 2010-2012 en el salario/hora bruto medio de los trabajadores a tiempo completo.

AÑO	DIFERENCIA SALARIAL
2010	8%
2011	7%
2012	6%

Fte Dirección General de Estadísticas: Encuesta sobre la estructura y reparto de los salarios

El cuadro siguiente refleja la diferencia salarial existente durante el periodo 2010-2012 en el salario/mes bruto medio de los trabajadores a tiempo completo y parcial conjuntamente.

AÑO	DIFERENCIA SALARIAL
2010	13%
2011	13%
2012	12%

Fte Dirección General de Estadísticas: Encuesta sobre la estructura y reparto de los salarios

Diferencia salarial en la concesión de beneficios extralegales

Además de las retribuciones ordinarias, algunos trabajadores reciben beneficios adicionales, tales como el coche de empresa, el teléfono móvil, etc. Aunque estos beneficios deberían ser sumados a las retribuciones ordinarias, la encuesta de la estructura y reparto de los salarios no los contempla. Otros estudios realizados sobre el particular llegaron a la

conclusión de que los referidos beneficios tampoco se conceden equitativamente a hombres y mujeres. Las declaraciones del IRPF (todos los trabajadores asalariados del sector público y privado) han permitido comprobar diferencias sexistas en la concesión de beneficios extras, como por ejemplo en el reembolso del coste del desplazamiento domicilio-trabajo (hombres 58% y mujeres 51%), participación en planes de pensiones extralegales (hombres 13% y mujeres 9%).

El cuadro siguiente refleja la tasa de trabajadores con beneficios extra legales, el importe medio de los beneficios y la diferencia salarial en el 2012

		Mujeres	Hombres	≠ salarial
Reembolso desplazamientos domicilio-lugar de trabajo	%	51%	58%	
	Cuantía media	409,67	481,79	15%
Contribución pensión complementaria	%	9%	13%	
	Cuantía media	482,65	785,99	39%
Opciones sobre acciones	%	0,43%	0,95%	
	Cuantía media	6.913,58	11.340,08	39%

Fte.: Dirección General de Estadísticas – estadísticas fiscales

Variación de la diferencia salarial

La diferencia salarial sólo se ha podido analizar durante el período de 1972 a 2012 y respecto a los trabajadores del sector industrial (ocupados en régimen completo y parcial). Los resultados obtenidos han puesto de manifiesto que en dicho periodo los salarios de las mujeres crecieron con mayor rapidez que los de los hombres. En efecto, entre 1972 y 2012, el salario/mes de las mujeres se multiplicó por 8,6, mientras que el de los hombres sólo lo hizo por un 6,4. Como consecuencia de esta evolución, la diferencia salarial/mes entre ambos sexos presenta una tendencia a la baja: del 43% en el año 1972 bajó al 24% en 2012.

Tasa de empleo

La tasa de empleo³⁵ o participación en el mercado laboral (ocupación laboral de mujeres y hombres) constituye un indicador significativo en cuanto a la diferencia salarial entre ambos géneros.

En 2012, la tasa de ocupación de las mujeres fue del 66,9% y la de los hombres del 56,8%. Cabe indicar que se contabilizan muchas más mujeres que hombres en los empleos peor retribuidos, lo que produce un aumento de la diferencia salarial de género.

El cuadro siguiente refleja la tasa de empleo hombres/mujeres de 2003 a 2012

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mujeres	51,8 %	52,6 %	53,8 %	54,0 %	55,3 %	56,2 %	56,0 %	56,5 %	56,7 %	56,8 %
Hombres	67,3 %	67,9 %	68,3 %	67,9 %	68,7 %	68,6 %	67,2 %	67,4 %	67,1 %	66,9 %

³⁵ La tasa de empleo es el porcentaje de población ocupada entre la población en edad de trabajar (15 a 64 años).

Fte.: Dirección General de Estadísticas, Encuesta sobre fuerzas de trabajo

MASA SALARIAL

La diferencia salarial total entre ambos sexos se define como la diferencia existente entre la parte de la masa salarial que las mujeres deberían haber percibido en función de su participación en el mercado de trabajo como asalariadas y la parte real que percibieron de la indicada masa salarial.

De acuerdo con los datos disponibles en la Oficina Nacional de Seguridad Social belga (ONSS), los sueldos totales abonados en 2012 ascendieron a 110,568 millardos de euros. La diferencia salarial global entre mujeres y hombres se obtiene restando la parte real de la masa salarial percibida de lo que hubiesen tenido que recibir las mujeres según su tasa de participación en el mercado de trabajo. Como se ha indicado anteriormente, en el año de referencia el 47,50% del total de trabajadores asalariados eran mujeres. Con la aplicación de esta última fórmula, del total de las retribuciones abonadas (110,568 millardos), las mujeres deberían haber cobrado 52,440 millardos y, sin embargo, sólo percibieron 44,468 millardos, lo que significa que la diferencia salarial total en relación con los hombres ascendió en el año 2012 a 7,972 millardos de euros.

El análisis del porcentaje de mujeres y hombres en los distintos niveles salariales mensuales brutos también refleja desigualdad salarial entre ambos sexos. En la categoría de trabajadores con sueldos inferiores a 2.250€ se contabilizan muchas más mujeres que hombres. Una de cada cuatro trabajadoras ocupadas a tiempo completo percibió en 2012 una retribución inferior a 2.250€/mes, mientras que sólo ocurre lo mismo en uno de cada seis hombres. En el citado año, el 17% del colectivo femenino (20% masculino) ocupado a jornada completa recibió retribuciones superiores a los 4.000 € brutos al mes.

FACTORES DE DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. Trabajo a tiempo parcial: el apartado dedicado a las diferencias salariales pone de relieve el impacto de la ocupación parcial en las retribuciones y ello tanto para las mujeres como para los hombres. Estas diferencias no solo se producen por el número de trabajadores de cada sexo ocupados a tiempo parcial, sino también por los motivos que obligan de someterse al mencionado régimen de empleo. La retribución del régimen de trabajo a tiempo parcial es inferior a la del régimen a tiempo completo y atañe tanto a las mujeres como a los hombres. A esta situación se añade la tasa de ocupación a tiempo parcial en 2012: el 46,2% en el caso de las mujeres frente al 10,1% en los hombres. En la industria y en los servicios, una asalariada a tiempo parcial ganó en 2012 un 14% menos al mes que un trabajador masculino con el mismo régimen de jornada.
2. Edad: es un factor importante en la desigualdad salarial. La edad conlleva antigüedad y experiencia profesional. Además, existe una diferencia generacional en el colectivo de las mujeres: las más jóvenes tienen mayor preparación académica y cada vez están más representadas en el mercado de trabajo. Las retribuciones se incrementan con la edad y ello tanto en el caso las mujeres como en el de los hombres, pero los incrementos no siempre son similares. Si bien el salario horario bruto de los hombres se incrementa de forma regular, el de las mujeres tiende a ser inferior para las del tramo de edad de 35 a 45 años. La consecuencia directa de esto es que se amplía la diferencia salarial por razón de género, que pasa del 5% en el tramo 25-34 años al 9% en el de 35-44 años, al 14% en el de 45-54 años y al 21% para las trabajadoras de 55 a 64 años.

El cuadro siguiente refleja la diferencia salarial por hora trabajada de acuerdo con los distintos tramos de edad (2012)

	-25 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años
Mujeres	12,13	14,97	17,81	18,28	18,60
Hombres	13,23	15,74	19,54	21,22	23,45
Diferencia salarial	8%	5%	9%	14%	21%

Fte.: Dirección General de Estadísticas – Encuesta sobre la Estructura y Reparto de salarios

3. Nivel de formación: el nivel de formación es, sin duda alguna, un factor influyente en la retribución de los trabajadores. En términos generales, cuanto mayor sea la formación mayor es la retribución y ello tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, pero cabe reflejar que el nivel de la formación no sólo aumenta el salario sino también la diferencia salarial entre ambos sexos.

El cuadro siguiente refleja las retribución/hora media según la titulación académica (2012) y la diferencia salarial

	Bachiller	Diplomatura	Licenciatura
Mujeres	14,41 €	18,79 €	25,67 €
Hombres	16,29 €	21,20 €	31,10 €
Diferencia salarial	12%	13%	18%

Fte.: Dirección General de Estadísticas – Encuesta sobre la Estructura y Reparto de salarios

En el sector industrial y de servicios, los hombres con titulación académica secundaria superior cobraron de media 16,29€, mientras que los licenciados recibieron 31,10€. En el colectivo de las mujeres las diferencias en función de la titulación oscilaron entre 14,41€ y 25,67€, por lo que, sin duda alguna, la formación es más beneficiosa para los hombres que para las mujeres.

4. Estado civil y composición familiar: el estado civil y la composición familiar del trabajador no influyen de la misma manera en la retribución de las mujeres que en la de los hombres. Es más, influyen también de forma general en la participación en el mercado de trabajo. Es decir, estar casado, vivir en pareja, tener hijos a cargo o la acumulación de todos o varios de estos factores repercute en la contratación laboral de hombres y mujeres.

El cuadro siguiente refleja las diferencias salariales/hora según estado civil del trabajador (2012)

	Soltera/o	Casada/o	Divorciada/o	Viuda/o
Mujeres	17,07 €	18,99 €	18,65 €	19,19 €
Hombres	16,85 €	21,14 €	19,29 €	20,93 €
Diferencia salarial	-1%	10%	3%	8%

Fte.: Dirección General de Estadísticas – Encuesta sobre la Estructura y Reparto de salarios

El cuadro siguiente refleja el salario/hora bruto medio según el tipo de familia y diferencia salarial (2012)

	Sola/o sin hijos	Sola/o con hijos	Pareja sin hijos	Pareja con hijos
Mujeres	18,73 €	17,92 €	18,77 €	18,25 €
Hombres	18,10 €	18,52 €	20,90 €	20,25 €
Diferencia salarial	-4%	3%	10%	10%

Fte.: Dirección General de Estadísticas – Encuesta sobre la Estructura y Reparto de salarios

5. Nacionalidad:

La desigualdad de género aumenta frecuentemente con otras desigualdades sociales. El cruce de los datos de la encuesta sobre la estructura y reparto de salarios con los de la nacionalidad del Registro Nacional refleja diferencias salariales considerables en función de las nacionalidades de los trabajadores y también diferencias en la tasa de ocupación de los extranjeros con respecto a la de los nacionales. Aunque es difícil reflejar cifras absolutas, el salario bruto por hora trabajada de algunos extranjeros (americanos, alemanes, holandeses y franceses) supera el de los nacionales, aunque, no obstante, la diferencia salarial entre mujeres y hombres también existe en estos casos. Los salarios más bajos se registran entre la población femenina extranjera procedente del Magreb (una media de 12,33€/bruto/hora), seguida por la población de trabajadores del resto del continente africano y de los países no miembros de la UE-27. El sueldo de las mujeres de los estados miembros de la UE-27 también son más bajos que los de los hombres, pudiendo existir una diferencia salarial de género del orden del 18% (sector industrial y de servicios).

6. Segregación del mercado laboral

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres se deben en gran medida a la segregación del mercado de empleo belga, ya que la desigualdad salarial es, con mucha frecuencia, una consecuencia de las diferencias profesionales: algunos sectores y profesiones remuneran más que otros, los directivos están mejor remunerados que el personal ejecutivo y, en general, las grandes empresas pagan más que las pymes. Las mujeres están más representadas en puestos peor remunerados. A título de ejemplo, el comparación con el 47,5% de hombres en puestos directivos, sólo el 35% de mujeres ocupan puestos de esta naturaleza.

RECOMENDACIONES POLÍTICAS

En 2007, primer ejercicio en el que se realizó un informe sobre la diferencia salarial entre mujeres y hombres en Bélgica, la diferencia salarial/hora era del 12% (22% en base anual, incluyendo el trabajo a tiempo parcial). En el último informe, presentado en 2015, dicha diferencia se redujo al 9%, tasa que sitúa a Bélgica a mucha distancia de la media europea en esta materia, el 16%.

Aumentar la tasa de ocupación de las mujeres es un desafío importante que Bélgica debe cumplir para cumplir con los objetivos de la estrategia UE-2020 al respecto. Las políticas de empleo que se adopten para conseguir el objetivo de incrementar la tasa de empleo de las mujeres deben considerar la igualdad salarial. La diferencia salarial se viene originando en gran medida por el trabajo a tiempo parcial, en el que las mujeres (46,2%) tienen una participación mucho más elevada que los hombres (10,1%).

Actualmente sigue habiendo mucha desigualdad salarial entre los trabajadores ocupados a tiempo completo (hombres principalmente) y los ocupados a tiempo parcial (mayoritariamente mujeres). Para subsanar esta situación, el informe recomienda que se adopten medidas para que la masa salarial se reparta de forma equitativa entre mujeres y hombres. Un reparto equilibrado entre mujeres y hombres de la tasa de empleo y del tiempo de trabajo lleva sistemáticamente a un reparto equivalente de la masa salarial.

El informe analizado también resalta que la diferencia salarial entre mujeres y hombres es consecuencia de la dificultad de acceso al mercado de trabajo y de las pocas facilidades de acceso que se proporcionan a las personas con poca cualificación, a las de origen extranjero, a los desempleados de larga duración, a los trabajadores de edad avanzada que pretenden reinsertarse en el mercado de trabajo, etc. En todos estos casos, las mujeres que pertenecen a alguno o varios de los grupos citados resultan más perjudicadas.

Las diferencias salariales sólo se podrán eliminar si se adoptan por el poder ejecutivo estrategias continuadas y a largo plazo, sin olvidarse de contar con la colaboración de los interlocutores sociales.

1. Poner en práctica la ley sobre la igualdad salarial y establecer un sistema de clasificación de funciones profesionales neutro

En los 15 últimos años, la lucha contra las diferencias salariales sexistas se llevaron a cabo orientando las políticas hacia la neutralidad de las clasificaciones de las funciones profesionales. La ley sobre la diferencia salarial de 22/4/2012 impuso una serie de obligaciones a este respecto. El informe sugiere que los interlocutores elaboren la clasificación de funciones de los CCT adaptándola a la actual legislación. El informe pone también de relieve que la lucha contra la diferencia salarial debe ser un tema permanente en el diálogo del sector público y que hay que adaptar la ley 22/4/2014 para ampliar su ámbito de aplicación a este sector.

Otro punto contemplado por la citada ley es la obligación de las empresas del sector privado de confeccionar un estudio bianual sobre la estructura retributiva, que debe ser sometido a los consejos de empresas o representaciones sindicales. El informe recomienda que este estudio ha de ser algo más que el cumplimiento de una obligación y que debe constituir la base para que se inicie la discusión de la estructura retributiva en las empresas. Respecto a las estructuras retributivas, el informe señala que las autoridades deben realizar campañas explicativas sobre su funcionamiento, porque persiste cierta confusión respecto a la discriminación directa (incluye la diferencia salarial en un mismo empleo) y la indirecta (las normas acaban siendo diferentes para las mujeres y los hombres)

2. Mejorar el equilibrio entre vida profesional y familiar y luchar contra las trabas al empleo

El trabajo a tiempo parcial es una de las principales causas de la diferencia salarial entre mujeres y hombres. Entre 2008 y 2013, tanto en Bélgica como en Europa, la ocupación en empleos parciales ha seguido creciendo y ello tanto en el colectivo de los hombres como de las mujeres. El análisis sobre las razones por las que se opta por este régimen de jornada pone de manifiesto que en el caso de las mujeres (52%) los principales motivos radican en la conciliación de la vida laboral con la familiar (30% en el caso de los hombres) y la dedicación a los hijos o personas dependientes (1/6 mujeres, 1/14 hombres). Tan sólo un 12% de las mujeres y un 8 % de hombres trabajadores manifiestan optar voluntariamente por el régimen de empleo parcial.

Actualmente, la conciliación empleo-familia recae mayoritariamente sobre las mujeres en la medida en que determinados estereotipos siguen funcionando en el mercado laboral. En este sentido, por ejemplo, los empresarios entienden mejor que una mujer se ausente o reduzca su jornada para cuidar de un hijo enfermo que si lo hace un hombre.

También es evidente que, en ocasiones, resulta más interesante económicamente trabajar en régimen de jornada parcial con prestaciones adicionales que realizar jornadas completas de trabajo por los gastos que esto genera (transporte, guarderías de niños, etc.). Y también

por la pequeña diferencia que supone el cobro de las prestaciones de sustitución de ingresos con el salario real que se puede percibir. Las trabas al empleo tienen un papel importante en las familias en las que uno de sus miembros se beneficia de un ingreso de sustitución.

Favorecer la conciliación de la vida profesional y familiar requiere disponer de plazas suficientes y asequibles para el cuidado de los hijos de las personas que trabajan. La acogida de los niños debería tener en cuenta, además, las estructuras familiares actuales (padres/madres solos/as, familias recompuestas, etc.). Además del cuidado de los niños también se debería mejorar la flexibilidad laboral para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Para ello el informe recomienda poder reducir de forma momentánea la jornada de trabajo manteniendo una asimilación a la jornada completa (crédito tiempo, permisos temáticos, etc.).

3. Hacer el mercado de trabajo más accesible y más dinámico

El mercado de trabajo belga es menos accesible y dinámico que el de otros países de la UE, especialmente en comparación con los que cuentan con una tasa de ocupación superior a la belga. Es cierto que el mercado de empleo belga pone por sí sólo muchas barreras: desanima al cambio de empleo, sector o empresa y no facilita el acceso de las mujeres a puestos directivos. Mejorar la movilidad en el territorio belga constituye un requerimiento de la UE. Además, las limitaciones a la movilidad fomentan la segregación del mercado laboral, que, en sí misma, es un factor determinante de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Deben realizarse las reformas necesarias para que el mercado de empleo belga sea más dinámico. Para lograrlo, el contenido del «gender mainstreaming³⁶» debería introducirse desde la fase preparatoria hasta el final de su ejecución.

4. Fomentar la representación de las mujeres en los órganos de decisión de las empresas

Bélgica adoptó en 2011 una ley para garantizar la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas públicas y de las cotizadas en bolsa. Esta ley establece la obligación de una representación mínima (1/3) del género menos representado y prevé sanciones en caso de su incumplimiento. Entre 2011 y 2014 la proporción de mujeres ocupadas en los consejos de administración de empresas ha subido del 11% al 22%, pero, según el informe, para seguir progresando en esta línea el contenido de esta ley debe hacerse extensivo a las empresas no cotizadas en bolsa.

5. Luchar contra la segregación en su raíz

La desigualdad entre hombres y mujeres en los distintos sectores y profesiones se origina a través de los estereotipos de género inculcados en edades muy precoces. La lucha contra estas ideas preconcebidas debe iniciarse en la infancia y continuarse a lo largo de la enseñanza de los niños y jóvenes. La lucha contra la segregación exige también la colaboración de todos aquellos actores que intervienen en el empleo, sean públicos o privados, para que vigilen que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de empleo en todos los puestos y sectores.

³⁶ Reorganización, mejora, evolución y evaluación de los procesos de toma de decisiones para incorporar perspectivas de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y a todos los niveles por los actores implicados en la instauración de estas políticas

LETONIA

CRISIS INTERNA DE GOBIERNO POR EL SALARIO MÍNIMO

En estos momentos en Letonia se está preparando el borrador de los presupuestos generales para 2016, y todo indica que consensuarlos no va a ser fácil, por la pluralidad de programas políticos y promesas electorales pendientes de cumplir. En la actualidad, el gobierno letón es un tripartito, formado por Unidad (a quien pertenece la Primera Ministra, Laimdota Straujuma), Unión de Los Verdes y Agricultores, y la Alianza Nacional. Dos de las carteras más importantes, Empleo y Bienestar, están ocupadas por miembros de la Unión de Los Verdes y Granjeros.

En este sentido, Unidad planea presentar una propuesta para aumentar el salario mínimo en Letonia mucho más rápidamente de lo que actualmente propuesto por el Ministerio de Economía y el Ministerio de Bienestar, que son controlados por la Unión de Los Verdes y Agricultores.

Unidad planea proponer el aumento del salario mínimo de 360 euros a 400 euros al mes, y someterlo a debate en la coalición. Al mismo tiempo, Unidad ha declarado su intención de votar en contra de la reducción propuesta también por el Ministerio de Economía para reducir el IRPF en un punto porcentual.

¿SUBIR EL SALARIO MÍNIMO POR ENCIMA DE LA PRODUCTIVIDAD?

La pasada primavera, el FMI informó a Letonia una de las consecuencias que la última subida salarial de 2015 (que elevó el SMI de 320 a 360 euros al mes, un 12,5 %): descapitalización de las empresas. Como los salarios subieron más rápidamente que la productividad, los márgenes de las empresas se habían reducido. Les quedaba menos dinero para crecer, para invertir. ¿Por qué entonces la Primera Ministra propone de nuevo un incremento salarial muy superior a la productividad o al IPC?

La primera razón es que las personas que cobran el SMI verán mejorado su nivel adquisitivo, afirman de forma tajante los expertos. También puede ser positivo en términos de productividad, "incluso puede tener un efecto favorable sobre la eficiencia del trabajador, al disminuir la tasa de rotación de los empleados y aumentar su implicación con la empresa". Eso sí, siempre que se trate de un "aumento moderado".

Entre los trabajadores cualificados, los expertos coinciden en que no tiene por qué haber efectos directos, ya que sus salarios no suelen estar vinculados al SMI. Pero es posible que se refleje también en mayores subidas salariales, ya que podría haber un efecto contagio.

De lo que no cabe duda es que en un país que sufre desde hace años una sangría de trabajadores, que emigran a otros países europeos para percibir salarios más altos, cuanto menos diferencia haya entre los salarios letones y los de sus países vecinos, menos atractivo será emigrar, y a la inversa: más atractivo el retorno. Y esta es, por sí sola, una razón de peso.

LAS PROPUESTAS DE LA UNIÓN DE LOS VERDES Y AGRICULTORES

Por una parte, el Ministerio de Economía apoya elevar los salarios mínimos de 360 a 375 euros al mes (un 4,2 %). Por la otra, el Ministerio de Bienestar cree que el salario mínimo debería congelarse en 2016, o, como mucho, subir un 2 %, hasta alcanzar los 367 euros mensuales, según el informe presentado por el Ministerio de Bienestar sobre la cuantía de salario mínimo para 2016.

En dicho informe se menciona que los bajos costos laborales en Letonia siguen siendo una ventaja competitiva. Por ello, elevar el salario mínimo podría generar un impacto negativo en la competitividad de las empresas. Un aumento desproporcionado de los costes salariales aumentaría los costos laborales y algunos empresarios podrían intentar compensarlo pagando menos impuestos, y ese es uno de los principales problemas de Letonia: el empleo sumergido.

El informe menciona también los factores por los que se debería elevar el salario mínimo:

- En primer lugar, los salarios mínimos más altos aumentarían el poder adquisitivo de los residentes, lo que tendría un impacto positivo en la demanda interna y el crecimiento económico, como se comentó antes.
- Y en segundo lugar, el aumento de los salarios podrían ayudar a estimular nuevas ventajas competitivas y ayudar con las innovaciones y las inversiones en nuevas tecnologías para reducir los costos y aumentar la productividad de los recursos productivos.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Ministerio de Economía apoya la opción de aumentar el salario mínimo de 360 euros a 375 a partir de 1 de enero de 2016. Al mismo tiempo, el Ministerio considera que también es necesario elevar la renta mínima personal libre de tributación para los receptores de los salarios más bajos para mantener su competitividad.

El Ministerio de Finanzas considera que en la situación actual, en la que el crecimiento económico se ha ralentizado y las perspectivas de futuro están amenazadas por riesgos externos, entre ellos la tensión geopolítica en la región y la recesión económica en Rusia, elevar los costes laborales para los empresarios no estaría justificada en términos económicos.

A fin de mantener la competitividad exterior de Letonia, el aumento del salario mínimo debería ser llevada a cabo de acuerdo con el crecimiento de la productividad en la economía nacional, cree que el Ministerio de Finanzas.

El Ministerio señala que los salarios mínimos ya se habían incrementado en los últimos dos años (de 284,57 euros en 2013 a 360 euros en 2015). Además, los salarios mínimos reales, teniendo en cuenta la inflación, han crecido un 25,6%. La productividad, por su parte, sólo ha crecido un 5,6%, menciona Ministerio de Finanzas en su informe.

Este Ministerio también señala cómo un rápido aumento de los salarios mínimos puede afectar negativamente a la tasa de empleo en la categoría de los trabajadores menos cualificados. Y, en consecuencia, afectaría negativamente a la tasa de empleo del país. Según las estadísticas, en 2014 el ritmo de creación de empresas se habría ralentizado considerablemente. El crecimiento en el sector privado ha llegado a su fin. Esto significa que el aumento salarial podría potencialmente poner en peligro la creación de nuevos puestos de trabajo.

Por su parte, el Ministerio de Bienestar cree que el salario mínimo es un instrumento que se utiliza para proteger a los trabajadores menos cualificados, reducir la desigualdad y mantener la demanda general. Sin embargo, defiende que su cuantía debe establecerse teniendo en cuenta las variaciones de productividad y la posible situación económica, que no se considera positiva con la situación geopolítica actual y los retos a los que se enfrenta la Eurozona. Por ello, este Ministerio considera que el salario mínimo actual debería mantenerse en el nivel actual, o incrementarse apenas 7 euros al mes.

PAÍSES BAJOS

ACTUALIZACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL Y DE LA PENSIÓN GENERAL DE VEJEZ³⁷

SALARIO MÍNIMO LEGAL

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

Los importes de salario mínimo legal a partir del 1 de julio de 2015 son los siguientes:

Edad	Por mes, en euros	Por semana, en euros	Por día, en euros
23 años o mayor	1.507,80	347,95	69,59
22 años	1.281,65	295,75	59,15
21 años	1.093,15	252,25	50,45
20 años	927,30	214,00	42,80
19 años	791,60	182,65	36,53
18 años	686,05	158,30	31,66
17 años	595,60	137,45	27,49
16 años	520,20	120,05	24,01
15 años	452,35	104,40	20,88

Los importes de salario mínimo legal en vigor desde 1 de enero de 2015 a 30 de junio de 2015, son los siguientes:

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

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

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

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

³⁷ Fuente: SZW, Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, junio de 2015. SVB. Banco de los Seguros Sociales, junio de 2015

PENSIÓN GENERAL DE VEJEZ

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

Importes de Pensión estatal de jubilación AOW en vigor desde el 1 de enero de 2015

Composición familiar	AOW	Vacaciones *
Soltero	1.111,55	69,32
Casado/conviviente con otra persona (por persona)	765,95	49,51
Casado/conviviente, con complemento máximo permitido, pareja menor de 65 años	1.506,55	99,02

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

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

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

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

**ASUNTOS-SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**



PAÍSES BAJOS

ACTUALIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN ASISTENCIAL³⁸

El importe de la prestación asistencial depende de la edad y de la situación de vida del perceptor. Además parte del importe se puede recibir en especie, como por ejemplo que el municipio pague el alquiler. Cada año se fija de nuevo el importe de la prestación a 1 de enero y 1 de julio.

Asistencia social

Situación	Edad	Importe de la prestación
Casado o conviviente	21 años hasta edad de percepción de la pensión estatal de jubilación AOW	100% del salario mínimo legal (conjunto)
Soltero	21 años hasta edad de percepción de la pensión estatal de jubilación AOW	70% del salario mínimo legal
Padre soltero	21 años hasta edad de percepción de la pensión estatal de jubilación AOW	70% del salario mínimo legal + importe extra adicional por hijo
Jóvenes	18 a 21 años	La prestación se ha derivado al subsidio por hijo

ASISTENCIA SOCIAL DESDE LA EDAD DE JUBILACIÓN

Las personas que aun percibiendo una pensión de jubilación tienen unos ingresos inferiores al mínimo social, pueden solicitar una prestación asistencial complementaria, esta prestación está recogida en la Previsión complementaria de ingresos para mayores, IAO. El IAO complementa los ingresos a fin de que el perceptor tenga unos ingresos no inferiores a los del importe mínimo social. Desde el 1 de enero de 2015 el importe mínimo social es:

³⁸ Fuente: SVB, Banco de los Seguros Sociales, junio de 2015

	Por mes en euros
Vive con su pareja	1.471,68
Soltero	1.248,13
Vive con otra persona mayor de 21 años	Es posible que se reduzca su prestación si comparte la vivienda

Cuando el perceptor vive con su pareja, el importe es mínimo es distinto de si vive solo. Si los ingresos conjuntos no llegan a 1.398,10 euros netos al mes, seguirá percibiendo la ayuda asistencial. En cambio, si superan los 1.398,10 euros netos por mes, dejará de percibir la prestación asistencial.

Si convive con una persona mayor de 21 años o más, es posible que se repartan gastos y que, en consecuencia, disminuya su ayuda asistencial. Estas reglas están en vigor desde el 1 de enero de 2015.

PERSONAS CON UN BAJO IMPORTE DE PRESTACIÓN ASISTENCIAL Y CON CONVIVIENTES

El número de convivientes en lo que respecta al importe de prestación asistencial a percibir. Cuanto mayor sea el número de personas mayores de 21 años que convivan en el hogar menor es el importe de la prestación asistencial. La razón es que se pueden compartir los costes de la vivienda.

PERSONAS QUE CONVIVEN SE EQUIPARAN A LOS CASADOS RESPECTO DE LA PRESTACIÓN ASISTENCIAL

El hecho de vivir juntos o compartir hogar hace que la prestación asistencial se equipare a la situación de los casados.



MIGRACIONES



DINAMARCA

NUEVAS MODIFICACIONES LEGISLATIVAS DEL ASILO PARA FRENAR LA PRESIÓN MIGRATORIA³⁹

La cantidad de refugiados que llegó a Dinamarca en 2014 fue de unas 15.000 personas, multiplicándose por dos la cifra correspondiente a 2013.

Como consecuencia de ello, el nuevo Gobierno ha pactado con los Partidos Popular Danés, Alianza Liberal y Conservador una serie de medidas destinadas a hacer a Dinamarca un destino menos atractivo para los refugiados, al mismo tiempo que se pretende incentivar que trabajar sea rentable.

Según el primer proyecto legislativo del gobierno –que entrará en vigor el 1º de septiembre de 2015 - se procederá a reducir la renta mínima garantizada⁴⁰, convirtiéndola en una “prestación de integración” para los refugiados. Como ejemplo, cabe destacar que con las nuevas cuantías la renta mínima garantizada para los refugiados se reduce de 10.849 coronas/mes (aprox. 1.442€) a 5.945/mes (aprox. 792€) para aquellos beneficiarios solteros mayores de 30 años, mientras que las parejas mayores de 30 años obtendrán 16.638 coronas/mes (aprox. 2.218€) en lugar de 28.832 coronas/mes (aprox. 3.844€).

Las nuevas normas están diseñadas para los refugiados y daneses que no hayan residido en Dinamarca por un período mínimo de siete años en el plazo de los últimos ocho años y cuya estancia no quede amparada por el concepto de libre circulación de trabajadores, en virtud de la normativa de la UE.

Según la Ministra de Extranjería, Integración y Vivienda, Inger Støjberg, se trata de las primeras medidas urgentes en el ámbito de inmigración, si bien la idea es que las nuevas normas se extiendan a todos los refugiados residentes que no cumplan el requisito de estancia a partir del nuevo año. Este nuevo proyecto de ley se presentará a lo largo del verano y tiene como plazo previsto para su entrada en vigor el 1º de enero de 2016.

El Gobierno y los partidos que han participado en el acuerdo han acordado conceder una cuantía adicional de 1.500 coronas mensuales (aprox. 200€) a aquellos refugiados que aprueben la segunda prueba del idioma danés.


Por otra parte, el Gobierno, con el apoyo de los partidos Popular Danés, la Alianza Liberal y el Conservador, han presentado dos proyectos de ley que afectarán a los refugiados; el primero suprime las excepciones a efectos del cálculo de la pensión de los refugiados y el otro reintroduce los períodos de carencia a efectos de las prestaciones familiares que fueron suprimidas por el anterior gobierno socialdemócrata/social-liberal.

Para obtener la cuantía máxima de la jubilación, se requiere haber residido legalmente en Dinamarca por un período de 40 años, a partir de la edad de los 15 años. Si el pensionista ha tenido establecida su residencia en el país por un período inferior, se procede a prorratear la cuantía de la pensión en función de la cantidad de años resididos. En la

³⁹ Fuentes: Textos de la página Web del Gobierno danés

⁴⁰ **La renta mínima garantizada o salario social** es una prestación universal, (similar al subsidio por desempleo en España), aunque en Dinamarca no tiene una duración limitada, sino que se abona a todos los ciudadanos mayores de 18 años que no tengan recursos para su manutención y que no tengan derecho a la prestación contributiva de desempleo. El nivel de la renta mínima garantizada oscila entre las 3.374 (aprox. 449€) coronas para los menores de 25 años que convivan con sus progenitores hasta 14.416 coronas (aprox. 1.922€) para personas mayores de 30 años con hijos a su cargo⁴⁰.

actualidad, el colectivo de refugiados está exento del período de carencia. La nueva normativa implica que a partir de ahora, el cálculo de la pensión de jubilación será idéntico para todos los ciudadanos. Sin embargo, se prevé un período transitorio para todos aquellos refugiados que sean residentes legales en Dinamarca antes del 1º de septiembre de 2015 y que alcancen la edad de jubilación antes del 2012. Las nuevas medidas entrarán en vigor el 1º de septiembre de 2015.



EE.UU.

POLÍTICA MIGRATORIA ESTADOUNIDENSE EN RELACIÓN CON CUBA

La Casa Blanca informó el 15 de abril del 2015 que el Presidente Barack Obama había aceptado la recomendación hecha por el Departamento de Estado para eliminar a Cuba de la lista de países que patrocinan el terrorismo, punto que es considerado uno de los mayores obstáculos para la normalización de las relaciones diplomáticas entre ambos países. La Administración Obama expresó al Congreso que está en condiciones de certificar que el Gobierno de Cuba no ha proporcionado soporte al terrorismo internacional en los últimos seis meses y que el gobierno de Cuba ha ofrecido garantías de que no apoyará actos de terrorismo internacional en el futuro.

Con ello, Estados Unidos da un paso en los esfuerzos para finalizar la disputa que data de la Guerra Fría. El régimen de Raúl Castro aparecía en la lista cada año desde 1982, lo que suponía la imposición de sanciones como la prohibición de la venta de armas y de ayuda económica por parte de instituciones financieras como el Fondo Monetario Internacional (FMI).

El anuncio ha sido continuación a la comunicación que Estados Unidos y Cuba realizaron el 17 de diciembre del 2014 sobre la decisión de retomar los contactos bilaterales con el objetivo de reabrir las respectivas Embajadas en La Habana y Washington. Estados Unidos dio un paso en la reconciliación con Cuba al anunciar nuevas regulaciones que facilitan los viajes y el comercio de estadounidenses hacia la isla. No obstante, el embargo de Estados Unidos sigue vigente y el alcance de estos pasos hacia la normalización de las relaciones bilaterales está todavía por ver, puesto que depende en buena medida de un Congreso con mayoría republicana en ambas Cámaras.

En un momento en que Estados Unidos se prepara para las elecciones del 2016, una encuesta realizada por la empresa OnMessage Inc entre el 17 y 20 de marzo del 2015 indicó que una ligera mayoría de los posibles votantes a nivel nacional se mostraron a favor de la política de Barack Obama hacia Cuba, mientras que **la mayoría de los votantes cubano americanos está en contra.**

La encuesta refleja que, a nivel nacional, el **51% aprueba la política de Obama** hacia Cuba pero entre los cubano-americanos encuestados solo el **41% aprueba** la política del Presidente hacia Cuba y el **54% se opone**. La muestra se efectuó entre 700 votantes a nivel nacional y 300 votantes cubano americanos, residentes muchos de ellos en el sur de la Florida.

VÍAS DE INMIGRACIÓN DE CIUDADANOS CUBANOS A ESTADOS UNIDOS

Las maneras en que un cubano puede emigrar de manera legal a Estados Unidos son las siguientes:

- Ley de ajuste cubano.
- Programa Parole.
- Sorteo de visas
- Programa para profesionales médicos cubanos.
- Programa de refugiados.

También existe una inmigración que emigra a Estados Unidos “por vía de hecho” mediante la política “pies secos-pies mojados”.

LEY DE AJUSTE CUBANO

La Public Law 89-732 del 2 de noviembre de 1966, denominada "[Ley de Ajuste Cubano](#)" (Cuban Adjustment Act) es la norma que ha servido de base para que la mayoría de los cubanos que han logrado pisar tierra estadounidense adquieran el estatus de residente legal permanente.

Los requisitos necesarios para poder pedir la residencia bajo la ley de ajuste Cubano son:

- 1) Haber nacido en Cuba o ser ciudadano de ese país. Además, la norma cubre al cónyuge y a los hijos, con independencia de su nacionalidad o lugar de nacimiento.
- 2) Haber estado físicamente presentes en Estados Unidos durante al menos un año.⁴¹ Desde abril de 1999, y según el llamado Memorando Meissner, ya no se exige al cubano haber entrado legalmente a Estados Unidos. Si el ciudadano cubano carece de visado, se le concede un estatus provisional (parole) y de esa forma también cumple con lo exigido por la ley.

El solicitante de ajuste cubano no necesita demostrar que no va a ser un carga pública, y por ello no se le pide presentar affidavit of support (garantía de sostenimiento) por parte de una tercer persona.

Además, **el solicitante de ajuste cubano recibe la residencia con 30 meses (dos años y medio) de retroactividad**, limitada tan sólo por su fecha de llegada al país, lo que en la práctica, hace que se le reduzca a la mitad el tiempo de 5 años que se exige para poder solicitar la nacionalidad estadounidense.

PROGRAMA PAROLE Y SORTEO DE VISADOS

Todos los años hay un atraso considerable de los que han pedido visados por reunificación familiar, ya que éstos se rigen por limitaciones al número de visados que se dan a ciudadanos de todo el mundo, causando que haya años de espera según el grado de parentesco.

Además, cada año, el Gobierno de Estados Unidos otorga una cantidad de visados para la residencia permanente por medio de sorteo. Es lo que se conoce como la lotería de la Green Card (o lotería de diversidad). Para 2015, un total de 50.000 visas estarán disponibles para distintas nacionalidades, entre ellos cubanos.

Con el nuevo [Programa de Parole](#) por reunificación familiar se quiere evitar el atraso en la obtención de los visados familiares, poniendo a estos individuos dentro de una categoría donde recibirían el 60 % de las visas condicionales que se conceden al año y dejando el otro 40 % a la lotería de visas.

Desde noviembre del 2007 hay una novedad con esta categoría y es que el núcleo familiar tiene ahora la oportunidad de recibir un parole de entrada a territorio estadounidense en vez de permanecer en Cuba para solicitar la residencia permanente legal, por lo tanto se reduce drásticamente el período de espera.

Este parole es una especie de autorización temporal para viajar, que luego se reemplaza en territorio estadounidense por la tarjeta de residente. Antes las personas podían estar esperando hasta 10 años por su visado pero ahora el plazo no suele ser mayor de 10 semanas. Con este programa, Estados Unidos, ha querido hacer que la reunificación familiar

⁴¹ La presencia física exigida hasta el año 1978 era de dos años pero actualmente es sólo de un año y un día y el tiempo puede ser continuo o discontinuo, es decir, se puede acumular.

sea más segura, legal y ordenada, y se ha querido desalentar la peligrosa e irregular emigración marítima.

Se calcula que actualmente unas 12.000 personas solicitantes de visas de emigrantes de Cuba fueron notificadas de que los miembros de su familia son elegibles para el Programa de Reunificación y hasta la fecha más de 5.000 han pedido poder hacer uso de ese plan.

También desde el 31 de julio de 2007, y por decisión de las autoridades federales de inmigración se facilitara mucho que **las personas nacidas fuera de Cuba puedan obtener la residencia permanente en Estados Unidos si al menos uno de sus padres nació en Cuba**. Según esa decisión, el Servicio de Inmigración y Ciudadanía ya no exigirá que quienes hayan nacido fuera de Cuba tengan que presentar documentos que digan específicamente que son ciudadanos cubanos, simplemente necesitan un documento consular que diga que son hijos de al menos un padre cubano y con ello bastara para probar la ciudadanía cubana.

Esta decisión va a beneficiar a miles de extranjeros de padres cubanos, particularmente a venezolanos, ya que la comunidad de expatriados cubanos en Venezuela, cuenta entre 25.000 y 50.000 personas y es la mayor del mundo con excepción de la de Miami, y ahora un gran número de venezolanos se está exiliando.

PROGRAMA PARA PROFESIONALES MÉDICOS CUBANOS

- Desde el 11 de agosto del año 2006 el [Programa para Profesionales Médicos Cubanos](#) del Gobierno estadounidense (Cuban Medical Professional Parole Program, CMPP) concede visados y condición de refugiado al personal médico cubano en misiones internacionales en terceros países.
- Una vez que el profesional médico pruebe que es cubano, la Embajada estadounidense en el país le otorga documentos para facilitar el viaje a Estados Unidos.

PROGRAMA DE REFUGIADOS

Los cubanos encajan en lo que Estados Unidos considera que es un refugiado y que es una persona a la que se declara incapaz o no deseosa de beneficiarse por sí misma de la protección de su país de origen debido a la persecución o temor de persecución bien fundado debido a la raza, religión, nacionalidad, u opinión política.

No obstante, la práctica desaconseja esta vía de acceso a la residencia permanente en Estados Unidos, ya que la ley de ajuste cubano otorga el estatus legal en el país automáticamente con la mera intervención de los agentes de inmigración de la frontera, mientras que el estatus de refugiado en Estados Unidos requiere una decisión judicial.

INMIGRACIÓN A TRAVÉS DE LA POLÍTICA “PIES SECOS, PIES MOJADOS”

Según un acuerdo migratorio alcanzado entre Cuba y Estados Unidos en septiembre de 1994, ratificado después en 1995 por la Administración Clinton, los inmigrantes que llegan al país pueden quedarse. Sin embargo, los detenidos en el mar son repatriados o enviados a un tercer país si pueden probar un temor fundado a la persecución. Por tanto, todo cubano interceptado por los Guardacostas de Estados Unidos en el Estrecho de Florida (pies mojados) es devuelto a su país sin ningún tipo de reconocimiento migratorio.

Es la política conocida como “Pies secos-Pies Mojados” porque para que se considere que un ciudadano cubano ha entrado en Estados Unidos tiene que pisar tierra, es decir tiene que tener los pies secos. Aquellas personas que se les encuentre en aguas estadounidenses, es

decir que tengan los pies mojados, no se considerara que han llegado a Estados Unidos y se les hará regresar a Cuba.

Sólo los cubanos que llegan a la frontera estadounidense o un aeropuerto reciben automáticamente permiso para permanecer en el país, en base a las políticas establecidas por la ley de 1966, que les permiten solicitar la residencia permanente un año después de llegar.

CIFRAS DE LA INMIGRACIÓN CUBANA A ESTADOS UNIDOS

Actualmente están censados 2.013.155 inmigrantes cubanos en los Estados Unidos y se estima que hay unos 8.000.000 de descendientes de los inmigrantes cubanos.

Después del anuncio sobre la reanudación de relaciones diplomáticas entre Estados Unidos y Cuba y temiéndose que los cubanos pensasen que Estados Unidos podría rescindir la ley de ajuste cubano, el Secretario de Seguridad Nacional Jeh Jonson confirmó en una entrevista en diciembre del 2014 que la nueva situación política no afectará a la política de inmigración por lo que los cubanos no deben de arriesgar sus vidas tratando de llegar ilegalmente a Estados Unidos.

Sin embargo, la incertidumbre sobre un posible cambio de esa política ha disparado hasta un 60 por ciento la llegada de inmigrantes de Cuba a Estados Unidos. Los métodos de viaje también han variado, las balsas han sido ampliamente superadas por el tradicional cruce desde la frontera con México, que históricamente ha sido más utilizada por los latinoamericanos de otras regiones.

La Oficina de Aduanas y Protección de Fronteras (CPB) informó sobre el enorme aumento de cubanos que llegan a Estados Unidos, si se compara el último trimestre de 2014, cuando llegaron 8.624 inmigrantes, con el mismo periodo de 2013, cuando fueron 5.221 inmigrantes.

Las cifras han ido aumentando, ya que un total de 3.940 inmigrantes fueron interceptados en el mar o lograron tocar tierra en el año fiscal 2013, el doble del registrado en 2012 (2.129 cubanos) y aún mayor respecto de los años 2011 (1.870), 2010 (1.976) y 2009 (1.740). Sólo una pequeña cifra de los que fueron interceptados en el mar podrá acogerse como refugiado o con un parole, los demás serán devueltos a su país de origen, mayoritariamente Cuba.

La CPB además precisó que durante el año fiscal 2013-2014 (octubre-septiembre) llegaron a Estados Unidos 22.162 cubanos, de ellos 17.459 por la frontera con México y 4.703 por el área de Miami, que incluye principalmente el puerto y aeropuerto de la ciudad. Estas cifras incluyen aquellos que podrán acogerse al ajuste cubano y aquellos que por haber sido interceptados por las patrullas de la frontera han sido devueltos a su país de residencia.

A estos inmigrantes se suman los hallados por la Guardia Costera en aguas del Atlántico o que alcanzaron tierra en botes o precarias balsas, el número de los cuales **se incrementó un 117%** en diciembre pasado con respecto al mismo mes de 2013, con un total de 481 contabilizados.

CIFRAS DE LOS FLUJOS MIGRATORIOS DE CUBA Y ESTADOS UNIDOS

Las cifras de los flujos migratorios de Cuba y Estados Unidos según datos oficiales de la oficina de estadística de inmigración del Departamento de Seguridad Nacional son las siguientes:

Inmigrantes que residían en Cuba antes de inmigrar a Estados Unidos y que han obtenido un estatus de residente permanente según el año fiscal (*):

2000-2009	2010	2011	2012	2013
271.742	33.372	36.261	32.551	31.343

(*)Este puede ser el caso de ciudadanos cubanos que han recuperado o ya tenían otra nacionalidad, o ciudadanos de otros países casados con ciudadanos cubanos y que han residido un tiempo en Cuba antes de emigrar a EE.UU.

Inmigrantes nacidos en Cuba que han obtenido la residencia según el año fiscal:

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
20.488	36.261	45.614	29.104	49.500	38.954	33.573	36.452	32.820	32.219

Inmigrantes Cubanos que han obtenido la residencia en Estados Unidos según las clases en el año fiscal 2013:

Total	Basado en petición por un familiar	Basado en preferencias de empleo	Basado en un familiar inmediato de un ciudadano estadounidense	Por la lotería de visas (programa a diversity)	Refugiados y exiliados	Otras categorías
32.219	2.492	12	3.110	194	26.407	4

Cifra de ciudadanos cubanos que han obtenido la ciudadanía estadounidense según el año fiscal:

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
11.236	11.227	21.481	15.394	39.871	24.891	14.050	21.071	31.244	30.484

ALGUNAS CONSIDERACIONES ADICIONALES

La Ley de Ajuste Cubano ha servido para que más de un millón de cubanos emigrasen a Estados Unidos con todos sus problemas inmigratorios resueltos. Solo existen pequeñas excepciones en el caso de los cubanos que por ser criminales son deportables de Estados Unidos. Aun así, ni siquiera al cubano delincuente se le hace efectiva la deportación, dado que el Gobierno cubano rechaza su regreso al país. Por ello o pasan tiempo indefinido en las cárceles estadounidenses (si sus delitos son muy graves) o simplemente continúan entre la población con permiso de trabajo para así evitar otros posibles males.

La Ley de Ajuste Cubano ha sido objeto de intentos de anulación por parte de los sectores menos tolerantes del Congreso, pero hasta el momento se ha logrado detener su extinción mediante una cláusula que exige como contrapartida para su derogación la instauración de un régimen democrático en Cuba.

Al mismo tiempo que se van ampliando las leyes para facilitar la entrada a los inmigrantes cubanos, se van endureciendo las sanciones para los contrabandistas de seres humanos que traen a los cubanos por mar.

ITALIA

PRÓFUGOS Y DEMANDANTES DE ASILO: EL PROBLEMA DE LA DISTRIBUCIÓN ENTRE LOS PAÍSES DE LA UE

El Primer Ministro, Matteo Renzi, se mostró satisfecho por el acuerdo alcanzado en el Consejo Europeo, a finales de mes, para aceptar a 40.000 demandantes de asilo llegados a Italia y Grecia, y celebró que el término "voluntario" no se haya incluido de forma expresa en las conclusiones del encuentro.

Renzi dijo estar muy satisfecho porque esta mención no figure en las conclusiones finales, y consideró que esto deja la puerta abierta para tomar una decisión "en los próximos meses", pese a que los demás líderes europeos presentaron su compromiso como no obligatorio.

El Primer Ministro italiano consideró que esto significa que «en los próximos meses vamos a decidir con la Comisión y el Consejo la reubicación de 40.000 personas», una cifra pequeña para países como Italia o Grecia pero "un primer paso".

«Las discusiones no han sido sobre números ni expresiones», añadió Renzi. «Los principios, ideas y valores del acuerdo de Dublín forman parte del pasado», pues el presente son «valores compartidos por todos los socios europeos», consideró. También aseguró que se ha abordado por primera vez "una aproximación diferente" en torno a la inmigración, un problema mundial que "no es sólo de Italia o Grecia". «Si pensamos que Europa es un sitio de ideales y valores, estamos dispuestos a trabajar junto a nuestros amigos y socios, pero si pensamos que Europa sólo es un sitio para hablar de problemas presupuestarios, no es la Europa que concebimos en 1957 en Roma», afirmó.

A su juicio, es necesario aportar a Europa no sólo una organización burocrática y unos ideales económicos, sino una aproximación diferente basada en los valores y los ideales.

INFORME DE "SAVE THE CHILDREN" SOBRE LLEGADAS DE MENORES A ITALIA A TRAVÉS DEL MEDITERRÁNEO

Casi 6.000 menores han llegado a Italia tras cruzar el Mediterráneo en lo que va de año, según ha informado este miércoles la ONG Save the Children, que ha establecido espacios seguros para los niños en los principales puntos de llegada de migrantes a Sicilia así como en varias instalaciones de recepción para niños no acompañados de la isla.

Esta organización estima que alrededor de 61.840 migrantes han llegado a Italia por mar desde el comienzo del año, de los que al menos 5.910 son niños (3.780 no acompañados), principalmente de Siria, Eritrea y Somalia.

"Los niños migrantes a los que apoyamos una vez que llegan a Italia nos cuentan historias terribles de los viajes que han tenido que hacer para llegar a Europa. A menudo han tenido que cruzar zonas desérticas o de guerra antes de enfrentarse al peligroso cruce del Mediterráneo", ha explicado la directora de los Programas Europeos de Save the Children en Italia, Raffaella Milano.

"Durante estos peligrosos viajes, a menudo se enfrentan a la deshidratación, el hambre, la detención, la tortura, la esclavitud, el tráfico de personas, abusos sexuales y violaciones, y muchos llegan traumatizados a Italia", ha precisado.

Por ello, Save the Children ha ampliado sus programas "para ayudar a estos niños a recuperar una sensación de normalidad, a superar el trauma que han sufrido y a apoyarles

en su recuperación". Además de los espacios seguros en Sicilia, también se han creado espacios seguros para los niños en Roma y Milán.

Los espacios seguros proporcionan a los niños un lugar donde jugar, socializar y recuperar una sensación de normalidad después del trauma que han sufrido, en un entorno seguro y amigable para los niños. En estos espacios también encuentran protección frente al riesgo potencial de abuso y explotación, aprenden y reciben apoyo e información sobre sus derechos, y tienen la oportunidad de levantar la voz y expresar sus necesidades a través de distintas actividades, ha explicado la ONG en un comunicado.

Varios equipos de profesionales de Save the Children, incluyendo a educadores, psicólogos, expertos en participación y mediadores culturales, apoyarán la expansión de los programas.

En Roma, donde Save the Children trabaja desde hace años a través de su centro de día "Cívico Zero" y su albergue nocturno "A28" (operado con el apoyo de Intersos), además de a través de otras actividades en diferentes zonas de la ciudad, la organización ha creado ahora un espacio seguro para niños y adolescentes dentro del campamento de la Cruz Roja Italiana para migrantes en tránsito, cerca de la estación de tren de Tiburtina.

En colaboración con la Cruz Roja Italiana, Save the Children es responsable de monitorizar las necesidades de los niños en el campamento para asegurar que sus derechos son protegidos y liderar la coordinación de las actividades para niños en colaboración con otras organizaciones. En Milán, en el centro temporal creado por el Ayuntamiento cerca de la Estación Central, el personal de Save the Children --que ya está llevando a cabo actividades en la zona y también en el centro Cívico Zero para menores no acompañados-- ha lanzado actividades de ocio y aprendizaje para niños que llegan con sus familias y que están esperando a ser enviados a uno de los centros de recepción de la ciudad. La ampliación del programa en Sicilia se ha beneficiado de una donación de 200.000 euros de la Fundación C&A, para ayudar a las madres y niños migrantes afectados por la crisis del Mediterráneo.

PAÍSES BAJOS

LA MINISTRA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO INVIERTE MILLONES PARA MANTENER EN ÁFRICA A LOS AFRICANOS⁴²

Millones de personas desesperadas salen en masa de África en busca de asilo suponiendo una carga en ayuda humanitaria para Europa, Libia, Jordania, Líbano, Turquía y otros países. La Ministra holandesa de Cooperación al Desarrollo quiere abordar el problema en suelo africano.

Dado que Europa busca desde hace ya mucho tiempo una solución estructural para el flujo cada vez mayor de solicitantes de asilo procedentes de África y de otros lugares, la Ministra holandesa se convierte en líder con su ejemplo. El 26 de mayo de este año, Lilianne Ploumen, Ministra de Comercio Exterior y Cooperación al Desarrollo anunció en el periódico holandés *De Volkskrant* que dedicaría 50 millones de euros al desarrollo económico del norte de África.

La organización holandesa de refugiados *Vluchtelingen Werk Nederland* informó de que 23.970 refugiados buscaron asilo en los Países Bajos en 2014, la mayoría procedentes de Siria y de Eritrea. Muchos quieren escapar de la guerra civil, otros evitar servicios militares indefinidos. Algunos inmigrantes esperan conseguir un mejor trabajo. Cualquiera que sea la razón para venir a Europa “refugio seguro”, desde la Segunda Guerra Mundial nunca antes había habido tantos refugiados e inmigrantes.

Esta inversión es una contribución para la construcción de economías locales y para animar a los ciudadanos a permanecer en sus países de origen, en lugar de cruzar en barco el traicionero Mar Mediterráneo que ya se ha cobrado tantas vidas. Su deseo es proporcionar “consejo, asistencia práctica y financiación” a empresarios de Ghana, Senegal y Túnez para crear empresas en sus propios países. El dinero procede del *Dutch Good Growth Fund* destinado al desarrollo y al comercio.

La Ministra Ploumen, miembro del partido laborista PvDA (Partido de los Trabajadores), reconoce que esta inversión no resuelve por completo el problema, pero puede servir de ejemplo para sus compañeros del Consejo Europeo para el Desarrollo. Ella reconoce que el dinero de los contribuyentes holandeses ha contribuido ya a grandes progresos en la asistencia a las naciones africanas en la lucha contra la pobreza extrema y que ha proporcionado ayuda de emergencia, pero según la Ministra, entretanto “hay cadáveres en las playas de Sicilia y esto es inaceptable”.

Precisamente Italia es línea fronteriza abrumada por la afluencia de barcos. La Organización Internacional de Inmigraciones (OIM) estima que 39.500 personas han llegado a Europa sólo desde abril de este año. Más de 1820 inmigrantes han muerto durante la travesía en comparación con 207 en el mismo periodo del pasado año. Las tasas de mortandad podrían ser las mayores nunca estimadas, así como el número de barcos desaparecidos. Miles de inmigrantes se embarcan en botes de pesca sobrecargados o en embarcaciones de goma inflables desequipadas para cruzar el mar y carentes de medios para afrontar las necesidades. A algunas embarcaciones incluso se las envía al mar sin navegantes o sin tripulación, simplemente para ser autopilotadas.

⁴² Fuente Holland Times, junio de 2015

La Ministra Ploumen quiere ayudar a los africanos a ver “una oportunidad de vida digna en el lugar donde han crecido. Cuando África fue vista antes como el continente perdido, hoy en día los inversores están dispuestos a invertir allí”. Ella espera que los africanos quieran reconocer su propio potencial, con la ayuda de sus vecinos europeos.

De hecho, a principios de este año, el Consejo de Europa instó a que los Países Bajos y otras naciones europeas debían proporcionar “cama, baño y pan” y compartir la carga de reasentamiento. Los dos partidos de la coalición gubernamental holandesa PvdA (socialdemócrata) y VVD (liberal) estuvieron durante varios días negociando para alcanzar un pacto sobre cómo llevar a cabo esta normativa europea. PvdA, por lo general aprueba el proporcionar asistencia por razones de responsabilidad humanitaria, mientras que VVD (liberales) temen que proporcionar demasiado apoyo sólo servirá para que Holanda sea un país más atractivo para los inmigrantes ilegales.

Se han alcanzado acuerdos para que cinco ciudades más grandes de los Países Bajos: Ámsterdam, Rotterdam, Utrecht, La Haya y Eindhoven puedan ofrecer alojamiento de emergencia. El resto de ciudades no deben seguir proporcionando esta ayuda. Tras algunas semanas los inmigrantes deben pasar a un centro de deportación y volver a sus países de origen.

Históricamente, con aquellos que son rechazados para tener el estatus de refugiados, se ha tenido dificultades para devolverlos a su país de origen debido a la falta de identificación o documentación adecuada o por las circunstancias difíciles en las que se encuentra su país de origen. Los que no son ni calificados, ni devueltos a su país, deambulan por las calles. La organización *Vluchtelingen Werk Nederland* estima este número en unos 5.000 por año. También hay otros que nunca regresan a su hogar de origen porque afrontan sus propias vidas.

El anuncio de la Ministra Ploumen se hizo justo un día antes de que la Comisión Europea planeara dividir 40.000 refugiados entre los estados miembros de la Unión Europea. A los Países Bajos se les pidió que aceptaran a 2.047 refugiados más. Un estipendio de 6.000 euros por refugiado sería el presupuesto de la UE para apoyar esta solicitud. Estos inmigrantes son susceptibles de obtener el estatus de refugiado debido a la situación de su país de origen, según ha informado la cadena de televisión holandesa NOS. No obstante, este plan no está abierto a emigrantes económicos.

El asunto, fundamentalmente, se basa en la estrategia de desplegar una operación naval para destruir los barcos que utilizan los traficantes de trata de personas para el transporte de inmigrantes. Sin embargo, una tal operación conlleva muchos riesgos de mayor número de muertes de inocentes y ha sido duramente criticada por el Secretario General de Naciones Unidas Ban Ki-Moon.

Sólo el tiempo dirá si el esfuerzo de la Ministra Ploumen ha servido para que el balón económico rolara para los africanos. Ella defiende su decisión diciendo “Quien arriesga su vida para venir a Europa no sólo es un desesperado, sino también alguien con coraje y ambición. Nosotros debemos asegurar que alguien con ese coraje y ambición lo use para forjarse una vida en su propio país, porque el paraíso que está buscando no existe”.

REINO UNIDO

NUEVAS MEDIDAS SOBRE INMIGRACIÓN

El pasado 10 de junio, el primer ministro británico, David Cameron, anunció una serie de medidas que el Comité Asesor sobre Inmigración, *Migration Advisory Committee*, va a someter a consideración. Estas medidas, de carácter restrictivo, tendrán como finalidad reducir la demanda de mano de obra inmigrante, particularmente, la no comunitaria. Se enumeran a continuación las propuestas:

- Limitar las visas de trabajo a profesiones de alta cualificación cuya demanda no pueda ser cubierta con mano de obra autóctona.
- Establecer un límite temporal al periodo durante el cual un sector puede declarar escasez de trabajadores suficientemente preparados.
- Aumentar el umbral salarial mínimo para permitir la entrada en el país.
- Crear un fondo destinado a sufragar un programa de trabajo-formación, que se financiará con la imposición de una tasa a las empresas que recluten trabajadores extranjeros.

Cameron reconoció que hay que centrarse en proteger y preparar la fuerza laboral del país, en vez de importar trabajadores extranjeros. En este sentido el Comité presentará sus propuestas a finales del presente año.

En materia migratoria, el nuevo Ejecutivo va a continuar en la misma línea que el anterior Gobierno de coalición. Las siguientes medidas han entrado en vigor este mismo año:

Desde abril:

- El número de tipos de visado disponible para hombres de negocios y artistas ha pasado de 15 a tan solo 4.
- Se han puesto en marcha controles de pasaportes a la salida de Reino Unido, tanto en puertos como en el eurotúnel.
- Se ha implantado una tasa de 200 libras anuales para los nuevos inmigrantes no comunitarios que permanezcan en el país durante un periodo superior a 6 meses. Esta cantidad será reducida a 150 libras anuales para los estudiantes.

Desde el 10 de junio:

- Los desempleados en búsqueda de empleo de la UE no podrán solicitar el Crédito Universal.

ANÁLISIS DEL *FINANCIAL TIMES* SOBRE LA POLÍTICA MIGRATORIA BRITÁNICA

El diario económico *The Financial Times* publicaba en su edición del pasado 19 de junio un análisis sobre los planteamientos del primer ministro británico, David Cameron, respecto a la relación de Reino Unido con la UE. En su discurso sobre inmigración del pasado noviembre, Cameron establecía los dos pilares fundamentales de la política del partido conservador: Europa y la inmigración. Desde entonces, Cameron ha ganado las elecciones generales y

ha asegurado la celebración de un referéndum para decidir la permanencia de Reino Unido en la UE.

Los planes del actual gobierno británico pasan por reducir la inmigración comunitaria restringiendo al acceso a las prestaciones sociales (incluidas las relativas al empleo) durante cuatro años y denegando las prestaciones por hijo a cargo, cuando estos no residan en el país. Estas reformas podrían requerir, sin embargo, la modificación de los tratados europeos. En caso de que estos cambios no se produjeran, el partido conservador se vería forzado a apoyar la salida de Reino Unido de la UE.

Desde que David Cameron ganara las elecciones el pasado 7 de mayo, inició una campaña para conseguir el apoyo del resto de líderes europeos para hacer realidad estos cambios. Sin embargo, con las preocupaciones sobre la situación de Grecia y los problemas migratorios en el Mediterráneo, la petición de Cameron ha quedado relegada a un segundo plano.

El primer ministro podría encontrar apoyo en la lucha contra el abuso y la restricción de las prestaciones a inmigrantes desempleados pero, por el momento, se encuentra solo en su demanda de establecer límites que vulneran los derechos de los trabajadores. Alemania, Austria, Holanda y Dinamarca vienen defendiendo la imposición de firmes restricciones para el acceso a las ayudas sociales y a la libertad de movimiento, argumentando que el sistema actual incita al abuso a través de matrimonios de conveniencia y el llamado turismo de prestaciones.

Por el contrario, otros líderes europeos defienden que estos cambios atentan contra un pilar fundamental de la UE: el trato igualitario de trabajadores en los mercados laborales nacionales. Polonia, la República Checa y Eslovaquia opinan que las propuestas de Cameron podrían llevar a la discriminación de los ciudadanos comunitarios que trabajan legalmente en Reino Unido y acusan al primer ministro de querer arrebatarles los derechos adquiridos al anexionarse a la UE.

Pretensiones del gobierno británico

MEDIDAS	OBSTÁCULOS
Restricción de prestaciones durante 4 años para trabajadores comunitarios.	<ul style="list-style-type: none"> - Requiere cambios en los tratados de la UE. - Oposición de la mayoría de los estados miembros por considerarlo discriminatorio. - Precisa cambios legislativos.
Denegación de la ayuda por hijos no residentes en el país.	<ul style="list-style-type: none"> - Polémico para los países del este. - Requiere cambios en la legislación europea que podrían ser bloqueados por el Parlamento Europeo. - Podría ser considerada ilegal sin un cambio en los tratados.
Denegación de prestaciones a los desempleados.	<ul style="list-style-type: none"> - Compatible con la ley actual aunque podría ser cuestionada por la Comisión Europea. - Precisa legislación específica para legitimar la situación.

ANTECEDENTES

La animadversión hacia la inmigración ha sido un factor determinante en la decisión de celebrar un referéndum sobre la permanencia en la UE. Sin embargo, Reino Unido no ha sido siempre un destino atractivo para la inmigración. Durante la década anterior y posterior a su entrada en la UE (1973), Reino Unido era un país de emigración, lo que cambió drásticamente en 2004, con la adhesión a la UE de 8 países de Europa del este. Mientras Alemania impuso un veto de entrada transitorio a los ciudadanos de estos países, Reino Unido les abrió sus puertas, lo que años más tarde, se vería como un funesto error por parte del Ministro de Exteriores del momento, Jack Straw.

Desde 2004, los ciudadanos comunitarios residentes en Reino Unido se han incrementado desde 1,1 millones a 2,6 millones en la actualidad. Un aumento debido, sobre todo, a la llegada de ciudadanos polacos. A pesar de que estos inmigrantes son jóvenes, con mayor preparación que los trabajadores británicos, menos dependientes de las ayudas sociales y suelen ocupar puestos de trabajo de baja cualificación (impulsando la economía y los ingresos a la Hacienda Pública mediante sus impuestos), lo que importa a los políticos es el efecto negativo que la inmigración tiene en la opinión pública.

Las políticas anti-inmigración han sufrido cambios y modificaciones a lo largo de los últimos 50 años. Desde 2004, estas políticas han estado ligadas directamente con el derecho de libertad de movimiento dentro de la UE. Aunque este derecho se consideraba uno de los mayores logros de la UE, esta percepción está cambiando, con dos tercios de la población británica a favor de restringirlo.