



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 176

Febrero 2014

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



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

NIPO: 270-14-029-8

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

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

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania.- 6

- Novedades legislativas en materia sociolaboral

Grecia.- 9

- Comentario general

Irlanda.- 12

- Comentario general

Italia.- 15

- Comentario general
- Como funcionará el Jobs Act
- Reciente Cumbre Bilateral Hispano-Italiana

Reino Unido.- 26

- Comentario general

Rumanía.- 28

- Comentario general

SEGURIDAD SOCIAL

Grecia.- 34

- Reforma del sistema sanitario

Países Bajos.- 36

- Aumenta la edad real de retiro de los trabajadores

Reino Unido.- 38

- El Gobierno intensifica la lucha contra el fraude y el error

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.- 41

- El desempleo supera en enero la marca psicológica de los tres millones
- Situación del mercado de trabajo en 2013

Argentina.- 53

- Menos de 1 de cada 6 jóvenes tiene un empleo formal

Bélgica.- 55

- Medidas de empleo para los jóvenes
- Informe sobre el desempleo en enero

Canadá.- 62

- Situación del mercado de trabajo en enero

EE.UU.- 64

- Situación del mercado de trabajo en enero

Francia.- 68

- Pacto de responsabilidad. Hacia un compromiso social-histórico
- Plan Nacional para la puesta en marcha de la garantía juvenil europea

Grecia.- 76

- Encuesta mensual sobre población activa. Los datos de octubre

Irlanda.- 78

- Situación del mercado de trabajo

Italia.- 81

- Los datos provisionales de diciembre de 2013
- Datos sobre “Amortiguadores Sociales “ y desempleo
- Políticas Activas: El Ministro Giovannini propone a las regiones un plan extraordinario
- Políticas a favor del empleo juvenil
- El Plan de Garantía Juvenil

Países Bajos.- 123

- La Ley de participación abre puertas al empleo de personas con discapacidad
- Situación del mercado de trabajo
- Difícil encuentro entre las necesidades de las empresas y las cualificaciones de los empleados. Situación en Europa y en los Países Bajos

Reino Unido.- 132

- Estadísticas de empleo/desempleo

FORMACIÓN PROFESIONAL

Francia.- 135

- Proyecto de Ley de Reforma de la Formación Profesional
- Proyecto de Ley de Formación Profesional. Dossier de prensa

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Argentina.- 166

- Para restablecer el “Modelo” hay que reducir los salarios

Bélgica.- 169

- El Estatuto único para obreros y empleados
- Tratamiento de los símbolos religiosos en el trabajo

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Dinamarca.- 176

- Renovado el Convenio de la Industria

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EE. UU.- 178

- Informe sobre la siniestralidad laboral en 2012

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania.-189

- La atención a menores en Europa. Una comparación

Argentina.- 192

- Plan Progresar: Argentina avanza en la inclusión de los jóvenes

Grecia.-194

- La repercusión de la crisis sobre la salud mental de los griegos

Países Bajos.- 196

- Crece la pobreza en los Países Bajos

MIGRACIONES

Grecia.- 202

- El problema de la inmigración ilegal

Italia.- 204

- Datos sobre desembarcos de “sin papeles”

Reino Unido.- 205

- Reformas legislativas en materia de inmigración

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

ALEMANIA

NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA SOCIOLABORAL

Seguridad social

Pensiones

En 2014 la cuota al seguro de pensiones se mantendrá en el 18,9%. En diciembre el Parlamento aprobó en un procedimiento de urgencia la Ley de estabilización de las cuotas del seguro obligatorio de pensiones que mantiene la cuota en el 18,9% para 2014 y no la reduce como correspondería según el Código Social alemán. Este dispone que, cuando el fondo de reserva del seguro previsto a final de año supera 1,5 mensualidades de gasto, se reduzca la cuota para el año siguiente, reducción que para 2014 habría sido de 0,6 puntos al 18,3%. Con los ingresos adicionales el Gobierno quiere financiar las nuevas medidas en materia de pensiones pactadas en el acuerdo de coalición.

La contribución mínima al seguro voluntario de pensiones se mantiene en 85,05 euros al mes.

La cuota a la seguridad social de artistas y publicistas correspondiente al contratante de los servicios se incrementa del 4,1% al 5,2%.

Desde 2012 la edad regular de jubilación va subiendo de forma escalonada. Las personas nacidas en 1949 que quieran jubilarse en 2014 tendrán que trabajar hasta haber cumplido 65 años y tres meses.

Las personas que posean un DNI electrónico podrán presentar la solicitud de la pensión por Internet.

Mejora la subvención de la previsión privada para jubilación vejez (pensión "Riester"), incluyendo en este pilar la protección contra incapacidad laboral o limitación de la capacidad laboral, así como con respecto a los supervivientes. Los interesados podrán invertir el 20% (máx. 2.100 euros) de las cuotas a la previsión para la jubilación en un seguro adicional. Los que utilicen el seguro "Riester" para acumular capital para la compra de un inmueble podrán utilizar sus ahorros a partir del 1 de enero para saldar las deudas de un inmueble adquirido o para adaptar la misma a sus necesidades particulares en la tercera edad.

Pensión "Rürup": Los titulares pueden desgravar el 78% de sus cuotas ingresadas (solteros máx. 20.000, casados 40.000) lo cual implica un ahorro máximo de impuestos de 15.600 (31.200) euros al año. A partir de 2014 se fomentan también contratos "Rürup" cuando estos prevean sólo una pensión vitalicia en el caso de incapacidad laboral o limitación de la capacidad laboral.

Nuevas bases de cotización de la seguridad social

	länder occidentales		länder orientales	
	mes	año	mes	año
Remuneración media provisional seguro de pensiones		34.071		34.071
Base de cotización seguro de pensiones y desempleo	5.950	71.400	5.000	60.000
Base de cotización seguro de pensiones de la minería	7.300	87.600	6.150	73.800
Tope para obligación del seguro de enfermedad y dependencia	4.462,50	53.550	4.462,50	53.550
Base de cotización seguros de enfermedad y dependencia	4.050,00	48.600	4.050,00	48.600
Índice de referencia para el cálculo de prestaciones	2.765*	33.180*	2.345	28.140

* Para los seguros de enfermedad y dependencia estos valores se aplican a nivel federal.

Sube la prestación del seguro social asistencial básico

El 1 de enero las transferencias del seguro básico suben un 2,27%, con lo que un adulto soltero percibirá nueve euros más al mes. También los menores perciben ayudas más altas, así como los perceptores de la ayuda social, demandantes de empleo sin ingresos propios, mayores con pensiones por debajo de la pensión mínima y personas con incapacidad laboral.

Sanidad y dependencia

En 2014 los gastos de las cajas de enfermedad se elevarán aproximadamente a 199.600 millones de euros. Este importe será cubierto al 100% por las transferencias del Fondo de Sanidad, por lo que el importe medio adicional que pueden imponer los organismos gestores del seguro obligatorio de enfermedad se haya fijado en 0 (cero) euros.

A partir de enero de 2014 las residencias de dependencia tienen que informar al público sobre sus ofertas de tratamiento médico, de especialistas y dentistas para una mejor orientación de las personas dependientes y sus familiares

A partir del 1 de enero es obligatorio utilizar la nueva tarjeta electrónica de afiliación al seguro de enfermedad.

La formación profesional para el servicio de primeros auxilios se ampliará de dos a tres años dada la progresiva complejidad de los requerimientos.

Mercado laboral

Aumento del salario mínimo sectorial

En la actualidad hay salarios mínimos pactados por convenio para 11 sectores. El 1 de enero de 2014 entraron se aplicaron incrementos para cuatro de estos sectores:

- En el sector de peluquería, el salario mínimo se introdujo en noviembre de 2013. Los 190.000 empleados del sector perciben por lo menos 7,50 euros por hora en los länder occidentales y 6,50 en los orientales.
- Oficios eléctricos: salario mínimo de 10,00 euros brutos por hora (antes 9,90) en los länder occidentales y 9,10 en los orientales (antes 9,90 y 8,85 euros, respectivamente).
- Formación profesional y formación continua: los 25.000 trabajadores de este sector perciben como mínimo 13 euros por hora en los länder occidentales y 11,65 en los orientales (antes: 12,60 y 11,25 euros, respectivamente).

- Construcción: a partir de enero, los trabajadores perciben, según el grupo profesional, por lo menos entre 11,10 y 13,95 euros por hora (länder occidentales y Berlín: de 11,10 a 13,80 euros, länder orientales: 10,50 euros).
- Limpieza de edificios: desde enero los 830.000 empleados de este sector ganan por lo menos 9,31 euros por hora en el oeste y 7,96 en el este del país (antes: 9,00 y 7,56 euros, respectivamente. Para los limpiadores de cristales y fachada, los salarios suben de 11,33 a 12,33 en los länder occidentales y de 9,00 a 10,31 euros en los orientales.

[Prolongación del pago de la prestación por jornada reducida](#)

Hasta diciembre de 2014 en el caso de reducción de la jornada laboral debida a motivos coyunturales los trabajadores podrán cobrar la prestación por jornada reducida durante cómo máximo doce meses.

[Libre acceso al mercado laboral](#)

El 1 de enero de 2014 entró en vigor en Alemania la libre circulación de trabajadores procedentes de Bulgaria y Rumanía.

[Impuestos](#)

El ingreso básico exento de impuestos sube a partir del 1 de enero de 2014 en 224 euros de 8.130 a 8.354 euros. Se mantiene el tipo impositivo mínimo del 14%.

[Familia](#)

Se prolonga el plazo durante el cual el Estado transfiere a los estados federados ayudas financieras para la ampliación de las guarderías. De esta forma queda garantizada la conclusión definitiva de todos los proyectos de construcción o reforma de guarderías financiados por el Estado.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Que en Grecia política y religión están estrictamente relacionadas lo ha demostrado la principal polémica de este mes. El partido conservador Nueva Democracia, del Primer Ministro griego Andonis Samarás, ha pedido al líder de la oposición de izquierda, Alexis Tsipras, que aclare públicamente cuáles son sus creencias religiosas, después de que uno de los miembros de su formación afirmase que es ateo.

Durante una entrevista televisada, el portavoz de Syriza para asuntos religiosos, Yannis Amanatidis, afirmó que el líder de su partido no cree en Dios, lo que provocó la reacción inmediata del partido conservador en el Gobierno.

En un comunicado, Nueva Democracia defiende que los griegos «deben saber lo que el señor Tsipras cree», por tanto, instan al líder izquierdista a que se posicione públicamente. «Esperamos que la hostilidad de Syriza hacia la Iglesia Ortodoxa griega no se deba a que Tsipras es ateo», argumenta ND en su comunicado, en referencia a la intención del partido de subir los impuestos debidos por la Iglesia.

En su programa político, Syriza defiende que la Iglesia Ortodoxa tribute, pues ahora está exenta en muchos casos, y que se financie mediante aportación voluntaria de las personas que se consideren cristianos ortodoxos.

En respuesta a las críticas de ND, el diputado de Syriza Theódoros Dritsas acusó a los conservadores de «representar el papel del inquisidor» al centrar el debate político en torno a esta cuestión, pues según dijo, el objetivo del partido gubernamental es «desviar la atención de los problemas reales».

Grecia es, de hecho, un país confesional y la Iglesia Ortodoxa goza de una gran influencia sobre la sociedad y la política.

La acritud del debate político entre el Gobierno y la oposición se ha incrementado en las últimas semanas a medida que se acerca la doble cita electoral de mayo (municipales y europeas) y la posibilidad de un adelanto de los comicios legislativos debido a la fragilidad de la coalición gobernante, que cuenta con 153 escaños, sólo dos escaños por encima de la mayoría.

En febrero del año que viene, el Parlamento deberá elegir al sucesor del Presidente de la República, para lo que necesita el voto afirmativo de al menos 180 diputados.

En caso de que no se consiga elegir al nuevo jefe de Estado en tres rondas de votación, se disolverá el Parlamento y se convocarán nuevas elecciones lo que ha llevado a varios medios locales a afirmar que el Gobierno podría anticipar los comicios a antes de esa fecha.

Sin embargo, por el momento los sondeos no son favorables a los partidos de la coalición: ND y el socialdemócrata Pasok.

En una encuesta realizada por el Instituto demoscópico GPO sobre la intención de voto en la región capitalina de Ática, la formación opositora Syriza obtiene el 24,6% del apoyo frente a un 16,9% de ND.

El tercer partido con más apoyo es el neonazi Amanecer Dorado (11,1%), seguido del Partido Comunista (4,9%), el nacionalista Griegos Independientes (4%) y el centroizquierdista Dimar (3,1%).

El Pasok queda relegado a la séptima posición con apenas el 3% de la intención de voto directa.

Otras encuestas de las últimas semanas, con una base electoral a nivel nacional, certifican la primera plaza para Syriza aunque con una diferencia de entre medio punto porcentual y el 6% sobre ND, además de una importante caída del apoyo al Pasok

Situación económica y social

Según un informe del Instituto de Estudios Económicos e Industriales (IOBE) de Grecia publicado a finales de mes, la economía griega se estancará durante 2014 e incluso puede seguir en recesión, aunque descenderá el desempleo.

El informe de este organismo, cercano a la patronal, prevé que el Producto Interior Bruto (PIB) griego se “estabilice al nivel de 2013”, aunque “sin excluir que haya una pequeña recesión”.

La previsión del IOBE es menos optimista que la del Gobierno heleno y la Comisión Europea, que esperan un crecimiento del 0,6% para este año.

Grecia sumó en 2013 su sexto año de recesión con una caída del PIB calculada en el 4%.

La perspectiva del IOBE se une a la de otros organismos que han avisado de que Grecia podría no levantar cabeza tampoco este año, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que pronostica una retracción del 0,4%.

El Instituto del Trabajo, ligado a los sindicatos griegos, va más allá y, en un análisis publicado también hoy, considera que el retroceso del PIB será del 0,4 al 1%.

En cambio, el IOBE sí que espera un aumento de las inversiones y las exportaciones y una mayor recaudación pública a través del programa de privatizaciones, lo que podría conllevar la primera reducción significativa del desempleo desde 2008.

Según las previsiones del Instituto, el desempleo bajará este año del 27,3 al 26%.

El informe hace referencia especial al “peligro político”, al observar que, en periodos preelectorales como el actual, hay poca voluntad para tomar las medidas económicas adecuadas.

Además, insiste en que es necesario un acuerdo con los acreedores del país para que haya «una reducción progresiva de la deuda en vez de nuevos préstamos» y «reformas en lugar de recortes del gasto público».

El presidente del Eurogrupo, Jeroen Dijsselbloem, dejó hoy la puerta abierta a que se conceda una nueva ayuda a Grecia y rechazó aplicar una nueva quita a su deuda pública, a la vez que señaló que el país debe cumplir con los compromisos pactados y quizás asumir nuevas condiciones.

«Una quita no es una buena idea, pero podríamos aligerar la deuda por ejemplo mediante intereses más bajos o alargando los plazos de vencimiento siempre que Grecia cumpla con aquello a lo que se ha comprometido», afirmó Dijsselbloem en declaraciones a la radiotelevisión pública holandesa, RTL.

El también ministro de Finanzas de Holanda señaló que, por su parte, las autoridades helenas tienen que cumplir con los compromisos que asumieron a cambio del segundo rescate financiero al país y sugirió que podrían exigirse nuevas condiciones a cambio del respaldo.

Alemania también tiene la vista puesta en un tercer paquete de ayudas para Grecia, de entre 10.000 millones y 20.000 millones de euros, condicionado a que el Gobierno de Atenas dé pasos más decididos en el camino de las reformas, según publicó recientemente el semanario "Der Spiegel".

El ministro alemán de Finanzas, Wolfgang Schäuble, estaría diseñando un nuevo paquete de ayudas, que podría ser presentado antes de las elecciones al Parlamento europeo del próximo 25 de mayo, según el periódico.

Berlín baraja una nueva quita de la deuda griega o un programa limitado de apoyo por el que Grecia tendría acceso a más liquidez a través de los fondos europeos de rescate, y las ayudas volverían a estar condicionadas a la aplicación de un estricto plan de reformas en el que debería volcarse el Ejecutivo griego, según "Der Spiegel".

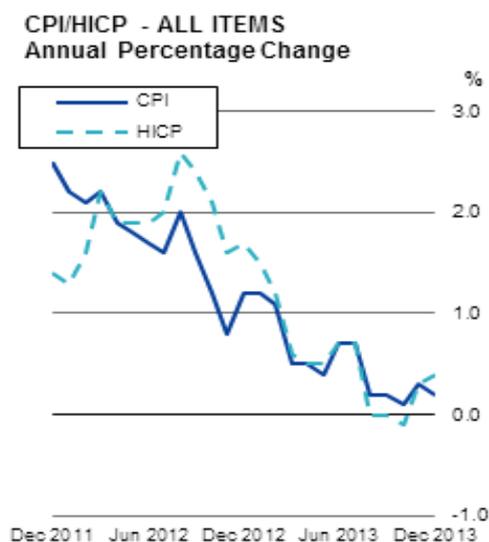
El primer ministro heleno, Andonis Samarás, inició el pasado otoño una campaña para empujar a sus socios a cumplir con el compromiso de que si Grecia aplicaba el estricto programa de recortes y ajustes que le fue impuesto a cambio de sus dos rescates, podía acceder a una nueva ayuda si era necesario.

Grecia aspira a evitar la imposición de nuevas condiciones, una opción que no cuenta con simpatías entre los socios del euro, que se muestran cautelosos también a la hora de cifrar el agujero financiero al que se podría enfrentar el país.

IRLANDA

COMENTARIO GENERAL

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



Fuente: CSO

Plan económico de Irlanda 2014-2020

El Gobierno de Irlanda ha presentado el plan estratégico que marcará la política económica irlandesa desde 2014 hasta 2020. El documento *Una estrategia para el Crecimiento, A Strategy for Growth, pretende impulsar el crecimiento económico, reducir el nivel de déficit, disminuir el desempleo y mejorar el nivel de vida*. Este informe se divide en cinco secciones: una introducción, los tres pilares básicos de la estrategia y las acciones políticas que van a llevarse a cabo durante 2014.

El 15 de diciembre de 2013 Irlanda abandonó el programa de rescate europeo, pero aunque el país está en mejor situación que hace tres años, se necesita un mayor crecimiento económico para reducir el desempleo y la deuda. La economía irlandesa está ahora emergiendo de una profunda y prolongada recesión y los signos de recuperación económica son cada vez más evidentes. Para el año 2014, se prevé un incremento del PIB del 2%, con la demanda interna y externa haciendo una contribución positiva. La recuperación es más evidente en el mercado laboral, hasta el tercer trimestre de 2013 se crearon casi 60.000 empleos y la tasa de desempleo es la más baja desde 2009.

A continuación se adjunta tabla con las previsiones macroeconómicas y presupuestarias 2013-2020:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Real GDP growth	0.2	2.0	2.3	2.8	3.5	3.5	3.5	3.0
Unemployment	13.5	12.4	11.8	11.4	10.6	9.6	8.7	8.1
General government balance (% GDP)	-7.3	-4.8	-3.0	-2.4	-1.0	0.5	0.4	0.0
Structural budget balance (% GDP)	-6.5	-5.0	-3.1	-2.7	-1.4	0.0	0.0	0.0
Gross General Government Debt (% of GDP)	124	120	118	115	110	104	98	93

Esta estrategia económica se base en tres pilares:

- **Garantizando la sostenibilidad de la deuda:** La confianza en la sostenibilidad de las finanzas públicas es una condición para una recuperación sólida y duradera. La crisis dejó a Irlanda con una muy elevada deuda pública, mediante la combinación de normas para el gasto y el déficit, reformas institucionales y una mejor gestión del gasto público, la deuda pública bruta descenderá a niveles seguros (por encima de 90% en 2020). Al mismo tiempo, el Gobierno mantendrá la competitividad del sistema fiscal y ofrecerá los servicios públicos e infraestructuras necesarias para mantener una alta calidad de vida y una recuperación económica sólida.
- **Financiando el crecimiento:** Gestión rigurosa de las finanzas públicas acompañada por medidas para asegurar flujos financieros para empresas y oportunidad de inversión en el país y resolver los problemas de deuda de familias y empresas. El Gobierno continuará procurando que se consolide la confianza en el sistema bancario, y priorizando el crédito a tipos de interés competitivos para las empresas y la inversión sostenible. Asimismo, abrirá nuevas e innovadoras fuentes financieras no bancarias para la creación de empleo y el desarrollo de infraestructuras.
- **Apoyando el empleo y el nivel de vida:** El empleo se está recuperando, con la tasa de desempleo bajando desde el 15,1% al 12,8%, con lo que se prevé alcanzar el pleno empleo para 2020. Creación de un entorno que promueva la iniciativa empresarial y el crecimiento de las nuevas empresas, que atraiga la inversión extranjera, que cree una fuerza laboral flexible, abierta y diversa y que permita a todas las empresas de Irlanda prosperar, sin importar el tamaño, el sector o si comercia local o internacionalmente.

Medidas que facilitarán la reducción del desempleo y la activación del mercado laboral:

- **Intreo¹:** El nuevo servicio de ventanilla única Intreo estará totalmente desarrollado para finales de 2014. Se establecerá un perfil de cada demandante de empleo con el objetivo de identificar a aquellos que tengan mayor riesgo de convertirse en desempleados de larga duración. Se aumentará la dotación de plazas de este nuevo servicio, a las que solo podrán acceder los desempleados de larga duración así como los jóvenes menores de 25 años que reúnan los requisitos para participar en el programa Garantía Juvenil.
- **JobPath:** El Ministerio de Protección Social desarrollará un nuevo servicio de activación del mercado laboral, el JobPath, que ofrecerá un servicio de participación mensual a los desempleados de larga duración. Gracias a este nuevo servicio, cada desempleado de larga duración recibirá asistencia para encontrar, solicitar y prepararse para el empleo. Si es necesario, se les referirá a programas de

¹ Nuevo servicio público de empleo y de apoyo a los desempleados, que sustituye a los antiguos servicios de empleo que realizaban conjuntamente FÁS y el Ministerio de Protección Social.

experiencia laboral, formación y perfeccionamiento. Este servicio entrará en funcionamiento en el cuarto trimestre de 2014.

- **Garantía Juvenil:** Irlanda implementará a través de un plan con objetivos el programa europeo Garantía Juvenil en 2014-2015 para asegurar que los jóvenes menores de 25 años que estén desempleados o terminen sus estudios reciban una oferta de empleo, más educación o programas de formación.
- **Tax And Welfare – Incentives to Work:** El Gobierno ha establecido un Grupo Asesor en Impuestos y Bienestar Social para que haga recomendaciones sobre cómo modificar estos sistemas. Asimismo, se va a simplificar el proceso de solicitud de la prestación familiar denominada complemento de la renta familiar, que se otorga a los empleados con hijos, para que aliente a los empresarios a mejorar el conocimiento de este proyecto. Estas medidas se reflejarán en el nuevo programa de empleo Pathways to Work.

Por último, el informe incluye una sección con las próximas acciones políticas que van a llevarse a cabo para la consecución de estos tres pilares. En el primer trimestre de 2014 prevén presentar los siguientes planes de empleo: Action Plans for Jobs 2014, Pathways to Work 2014 y Garantía Juvenil.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El gran protagonista de la política desde que comenzó el año 2014 está siendo Matteo Renzi, el nuevo secretario general del Partido Democrático, elegido en las primarias celebradas a principios del mes de diciembre de 2013. Consciente de las necesidades de cambio en la política y en la sociedad italiana, comenzó el mes de enero presentando sus propuestas de reforma a los líderes de los otros partidos políticos con representación parlamentaria.

La primera de ellas es la reforma del sistema electoral, por lo que envió antes del día 10 de enero tres borradores con propuestas de reforma tanto de la ley electoral como del Senado, con una voluntad clara de llegar a un acuerdo cuanto antes.

Al mismo tiempo que presentaba sus propuestas, Renzi ha estado acaparando los medios de comunicación con apariciones y entrevistas en las televisiones y en la prensa escrita en las que desde el principio parecía dispuesto a marcar la agenda del Gobierno que preside Enrico Letta, de su mismo partido. Algunos articulistas han atribuido a Renzi el deseo de celebrar elecciones antes del verano en las que se postularía como candidato de centro izquierda. Este deseo chocaría con Letta, partidario de mantener el actual Gobierno de coalición como mínimo hasta la primavera de 2015. La presión de Renzi sobre el Gobierno llegó a provocar la dimisión del viceministro de Economía, Stefano Fassina.

A principios de enero, entre cruces de declaraciones en la prensa y en twitter, se produjo un encuentro entre Enrico Letta y el secretario de su partido que ambos calificaron de útil y positivo, con el intento de rebajar la tensión existente entre ellos, pero de nuevo, en la reunión de la dirección del Partido Democrático del 16 de enero Renzi volvió a criticar la actuación del Gobierno calificando el transcurso de los últimos 10 meses como meses de fracasos, sin que el gobierno hubiese realizado las reformas de calado que considera que necesita Italia. Como en ocasiones anteriores, declaró que su objetivo no es poner fecha de caducidad al Gobierno actual pero añadió que el Gobierno podrá continuar si se hacen cosas y se ven los resultados. En esta ocasión el Primer Ministro, Enrico Letta, por primera vez, le replicó en público, y calificó los últimos nueve meses como uno de los periodos más complejos y más trabajados de la historia reciente, y después alabó el coraje de Matteo Renzi en el planteamiento de sus propuestas. Aunque se reunieron de nuevo ese mismo día en el Palacio Chiggi, los hechos han demostrado que hay un gran abismo entre ambos líderes, que con el paso de los días se ha ido acrecentando.

En la misma reunión de la dirección del Partido Democrático del 16 de enero Renzi presentó su plan para la reactivación del empleo que ya había hecho circular días antes a modo de consulta. El plan, que denominó en inglés "Job Act" cuenta con diversas medidas entre las que se incluyen una reducción del 10% del coste de la energía para las empresas, la activación de un plan industrial en sectores concretos, o la reducción de la tipología contractual con la introducción de un contrato único de inserción, sin que por ahora se hayan facilitado más detalles.

La reacción del gobierno ante esta propuesta de Renzi fue la de incluir este plan en el Pacto de Coalición que Enrico Letta había pensado negociar durante el mes de enero con sus socios de coalición, a la manera del reciente acuerdo en Alemania, y que, por diversos motivos, se ha ido retrasando. En el pacto de coalición que a principios de año pretendía negociar el Premier, se abordarían también asuntos como el recorte de impuestos para trabajadores y empresas y la intención de flexibilizar la normativa referente a la obtención

de la ciudadanía para hijos de inmigrantes. Finalizado el mes de enero, el objetivo de Letta no ha podido ser alcanzado en el plazo previsto.

Uno de los motivos que ha impedido la formalización del pacto de coalición en el mes de enero ha sido la negociación de la reforma de la ley electoral que se ha producido lo largo del mes y que ha acaparado la atención política y mediática. La reforma de la Ley electoral ha sido un asunto muy presente en las campañas electorales de los últimos años pero ninguno de los Gobierno ha sido capaz de llevarla a término.

Matteo Renzi, que ya en los primeros días de enero había presentado tres propuestas para la reforma de la ley electoral, sorprendió a todos reuniéndose el 18 de enero con Silvio Berlusconi para tratar principalmente la reforma de la ley electoral, pero también la reforma del Senado y del Título V de la Constitución italiana que establece el reparto de competencias entre el Estado y las Regiones. De esta reunión salió un acuerdo para llevarlo al Parlamento y proseguir en las Cámaras su tramitación. Renzi manifestó posteriormente la profunda sintonía con Berlusconi en relación con un modelo de ley electoral “que favorezca la gobernabilidad, el bipolarismo, y elimine el poder de chantaje de los partidos políticos más pequeños. Este acuerdo no fue bien visto por el ala “histórica” del Partido Democrático que consideraba que Renzi no tenía la legitimidad necesaria para pactar el sólo y consideraba, además, que con ello se ha rehabilitado a un político como Berlusconi que ha sido condenado por los Tribunales penales y expulsado del Senado. Renzi replicó a las críticas a través de Twitter diciendo que “he sido elegido en las primarias para cambiar las reglas del juego, para reactivar el empleo y para dar un horizonte al PD y a Italia. Después de 20 años de solo hablar, en un mes tenemos el primer objetivo al alcance de la mano”. El enfrentamiento más duro fué con el presidente de su partido, Giani Cuperlo que, al día siguiente de la reunión en la que se presentó la propuesta, anunció su dimisión porque “sus objeciones políticas” han sido respondidas con “un ataque personal” y “no por primera vez”. Cuperlo fué nombrado presidente del partido hace mes y medio después de haber perdido las primarias frente a Renzi. Aunque también llegaron críticas desde el Nuevo Centroderecha, que lidera el Viceprimer Ministro Angelino Alfano (hasta hace un mes era considerado el delfín de Silvio Berlusconi), finalmente se acordó apoyar la propuesta en el Parlamento. Por su parte, el portavoz del Gobierno Letta indicó que el acuerdo “camina en la dirección correcta”. Y por último, el líder del Movimiento 5 Estrellas, Beppe Grillo, se declaró claramente en contra ya que considera que la nueva ley electoral se ha elaborado para mantenerles fuera del Parlamento.

El proyecto de reforma de la ley electoral empezó su tramitación en la Comisión de Asuntos Constitucionales de la Cámara de Diputados. Después de la presentación de más de 300 emiendas, algunas de las cuales contradecían el acuerdo pactado entre Renzi y Berlusconi en su reunión de la semana anterior, se consiguió el acuerdo entre el PD y Forza Italia. Renzi, en una reunión de su partido había logrado que el PD retirase algunas de la emiendas presentadas por la minoría que estaba en contra de lo pactado con Berlusconi. Los principales puntos de la propuesta son: el mantenimiento de las listas cerradas y bloqueadas, la finalización de las candidaturas múltiples, un “premio” de mayoría a la coalición que supere un porcentaje de votos para garantizar en la Cámara de Diputados una mayoría estable, y unos límites mínimos de representatividad para poder presentarse a las elecciones.

Por otro lado, y también en relación con la actividad parlamentaria del mes de enero, el Movimiento 5 Estrellas ha intentado obstaculizar los trabajos de la Cámara de Diputados en señal de protesta contra la aprobación de una ley sobre el Banco de Italia y de eliminación definitiva del impuesto sobre la primera casa. La Presidenta de la Cámara, Laura Boldrini, se vió obligada a utilizar un sistema que acelera la votación (lo llaman “guillotina”) contra el obstruccionismo de los “grillini”, por lo que éstos, posteriormente, ocuparon el hemiciclo dónde se produjeron escenas de forcejeos entre unos y otros. Durante la semana siguiente a estos sucesos, por una iniciativa del líder del grupo, Beppe Grillo (se recuerda que no es

miembro de ninguna de las Cámaras), los diputados y simpatizantes del Movimiento 5 Estrellas han estado utilizando las redes sociales para criticar la actitud de la Presidenta de la Cámara incluso con insultos y amenazas que fueron contestados por manifestaciones de apoyo del resto de los grupos.

Siguiendo con la actividad parlamentaria, este mes, el Senado ha aprobado un proyecto de ley que elimina el delito de la inmigración clandestina que había sido introducido por el Gobierno de Berlusconi en una ley de 2009. El proyecto ha sido aprobado con 195 votos a favor, 15 en contra y 46 abstenciones. Bajo la normativa actual los inmigrantes pueden ser retenidos hasta 18 meses antes de ser expulsados. Los últimos sucesos acaecidos en el verano con la muerte de 500 inmigrantes que trataban de llegar a Italia en barco y el vídeo divulgado en enero sobre la situación de los inmigrantes en el centro de acogida de Lampedusa han impulsado esta modificación.

Este clima político enrarecido no ha facilitado la visibilidad de la acción de Gobierno en cuanto a las medidas aprobadas. El Consejo de Ministros se ha reunido en tres ocasiones. En la sesión del 24 de enero se aprobó un decreto ley de regularización voluntaria de capitales fugados al extranjero sin que esté previsto el anonimato, con una reducción de sanciones y de los delitos que se pudieran derivar.

Más repercusión mediática tuvo el último Consejo de Ministros del mes de enero, en el que aparte de la aprobación de un proyecto de ley para el apoyo de la marca "Made in Italy" en el sector agrario, se aprobó un proyecto de ley en materia de incompatibilidades en los Entes públicos nacionales. Según la nota publicada en la página de la Presidencia del Consejo, se establece la incompatibilidad "en particular para los puestos de Presidentes y Administradores. El proyecto de ley, que será enviado al Parlamento por el trámite de urgencia se dirige a cubrir una laguna normativa regulando el régimen de incompatibilidad para todos los altos cargos de los Entes públicos nacionales, estableciendo un régimen de exclusividad que prevenga conflictos de intereses en las entidades de mayor relevancia. Se establece que, en relación con la importancia de la entidad y de su esfera de actividad, el Presidente y los Administradores de los Entes públicos nacionales no puedan desempeñar puestos de dirección y administración o ser miembros de los órganos de control y revisión en otros entes y sociedades ni ejercer ninguna actividad empresarial o comercial o una relación laboral. Del mismo modo está previsto que el Presidente y los Administradores de los entes públicos nacionales no puedan ejercer actividad profesional alguna o de consultoría en materias relacionadas con el ámbito de competencia del Ente al que pertenece". Esta iniciativa surgió a raíz de un escándalo por presuntas facturas falsas emitidas por un hospital de Roma del que era director Antonio Mastrapasqua que, además de Director General del INPS, según difundió la prensa, simultaneaba 25 cargos más entre entidades públicas, (consejero de la Agencia de Recaudación de Tributos) o privadas, como miembro de consejos de administración o colegios profesionales. Según estas noticias sus ingresos anuales se elevaban a 1.200.000 euros. Aparte de la aprobación de este decreto, el Primer Ministro Letta encargó al Ministro de Trabajo que investigara posibles irregularidades o conflictos de intereses. Finalmente, Mastrapasqua presentó su dimisión, declarando no obstante los puestos que en ese momento desempeñaba "no son 25 sino solamente 9".

A pesar de que durante el año 2013, el Gobierno de coalición había superado algunas de las pruebas más difíciles sobre todo en relación con Silvio Berlusconi, que sigue liderando la oposición con el relanzamiento de su partido Forza Italia y que sigue contando con muchos apoyos en el electorado, en este mes de enero se ha visto que los ataques han venido del mismo Partido Democrático. La sensación de estancamiento del Gobierno, por la presión de Renzi, ha ido calando en los ánimos de los políticos de centro izquierda, alentados también por las noticias y declaraciones sobre la situación económica que no ha ido mejorando tanto como se esperaba. Ante las hipótesis de un cambio en el Gobierno que, desde la prensa y en los medios se han ido sucediendo a lo largo del mes, cada vez han sido más los que se

manifestaban a favor de este “relevo en la Presidencia del Gobierno. Los acontecimientos del mes de febrero lo han confirmado.

Situación económica

El mes de enero comenzó partiendo de un dato positivo conocido el mes anterior. Se había frenado la evolución negativa del PIB. Después de 8 meses consecutivos negativos, el PIB se mantuvo invariable. Esta situación junto con una ligera mejora en las previsiones para 2014 ha sido aprovechada por el Gobierno para enviar mensajes de optimismo a la sociedad italiana. También, el hecho de que la prima de riesgo se mantenga en niveles de alrededor de los 200 puntos se convierte en otro pilar de apoyo para defender y justificar la actividad económica del Ejecutivo.

Este mes, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Previsión Social, el índice que muestra el nivel de confianza de las empresas italianas se ha elevado hasta 86,8 puntos desde 83,8 del mes de diciembre. Aumenta la confianza entre las empresas del sector de servicios de mercado y de comercio menor y disminuye entre las manufactureras y la construcción. También ha aumentado el índice que mide el nivel de confianza de los consumidores que ha alcanzado 98,0 puntos desde 96,4 del mes pasado. No obstante, según el documento del ISTAT, la confianza ha disminuido en aspectos económicos de 92,9 a 92,0 pero ha aumentado en el aspecto personal, de 97,3 a 100,3.

Otros datos conocidos en el mes de enero han sido los correspondientes a facturación industrial y pedidos del mes de noviembre. En noviembre de 2013 la facturación en la industria aumentó el 0,9% con respecto a octubre, reflejando el mismo incremento tanto en el mercado interior como en el exterior. La media de los últimos tres meses ha sido superior a la media de los tres meses anteriores en un porcentaje del 1,7%.

En relación con los pedidos, en noviembre se ha producido un incremento mensual del 2,3%, resultado de una subida del 4,1% en el mercado interior y de una disminución del 0,4% en el exterior.

El Instituto Nacional de Estadística también ha publicado en enero los datos referentes al comercio exterior del mes de diciembre. En diciembre de 2013 los datos reflejan una fuerte expansión tanto para las exportaciones, +7,1%, como para las importaciones, +6,8%. En términos anuales, el aumento de las exportaciones ha sido del 2,1% y del 0,5% para las importaciones.

Por último, también se han conocido las cifras del Tercer Trimestre de 2013 sobre ingresos y gastos de las Administraciones Públicas. En el Tercer Trimestre de 2013 el endeudamiento de las Administraciones Públicas en relación con el PIB ha sido del 3%, superior en 1,6 puntos al endeudamiento del mismo trimestre de 2012. El saldo corriente ha sido negativo, con una incidencia sobre el PIB del 0,3%. Los gastos han aumentado el 0,9% y los ingresos han disminuido el 2,4% .

Un dato importante ha sido el de la presión fiscal, que en el último trimestre de 2013 ha ascendido el 41,2%, 1,2 puntos porcentuales inferior con respecto al mismo trimestre del año anterior.

Junto a los datos oficiales se han conocido dos noticias que afectan muy directamente a la industria italiana y que han repercutido de forma negativa en la percepción de la situación económica.

Por un lado, la creación de una nueva sociedad, “Fiat Chrysler Automobiles”, creada por la fusión de la Fiat de Turín y la Chrysler de Detroit. Lo que más ha sorprendido a los italianos es que la sede legal estará en Holanda porque, de esta forma, la familia Agnelli podrá tener un mayor peso en la asamblea de socios ya que, con menos del 30% de la

nueva Fiat, la familia de Turín puede controlar la sociedad, cosa que con las leyes italianas sobre Opas no sería posible. Por otro lado, la sede fiscal estará en Londres por lo que disfrutarán de los beneficios del sistema inglés en relación con la obtención de dividendos en el exterior. La empresa en un comunicado dijo que “continuarán con sus objetivos, incluyendo naturalmente las plantas productivas de Italia y del resto del mundo y no habrá ningún impacto sobre los niveles de empleo”. El Premier Letta, que se encontraba en Bruselas, declaró que la ubicación de la sede legal es algo secundario, lo que importa son los puestos de trabajo.

No obstante, la noticia de que la histórica “Fábrica Italiana de Automóviles de Turismo” pasa a ser una sociedad holandesa que liquidará sus impuestos en Londres, ha sido recibida como una muestra más del declive económico italiano.

También se ha conocido en enero la situación de crisis que está afectando a la producción de la empresa Electrolux en Italia. Después de que se difundiera la noticia de que la empresa pretendía reducir los salarios de los trabajadores en un 40%, o se cerraban las cuatro fábricas radicadas en Italia, el Ministro de Desarrollo Económico, Flavio Zanonato tuvo que intervenir y manifestar su compromiso para que toda la producción de Electrolux se mantenga en el país. El plan de la empresa, según los sindicatos, era reducir los salarios a 700 u 800 euros desde los 1.400 euros actuales, para equiparlos al coste de trabajo en Polonia dónde acaban de abrir otra fábrica. El Ministro recordó que una situación similar con Indesit se resolvió con éxito. Con posterioridad a la noticia difundida por los sindicatos sobre el recorte de salarios, la empresa publicó una nota: “la propuesta a discutir del coste por hora trabajada establece una reducción de 3 euros. En términos de salario neto, esto equivale a un porcentaje del 8%, menos de 130 euros al mes”. Electrolux acaba de abrir sedes en Polonia y en Rumanía, y según explicaba en la nota, esta reducción de salarios es el cálculo que han hecho para mantener la producción en Italia y no tener que trasladarla a los otros países.

Sobre el recorte de los salarios propuestos por la empresa, ha opinado el financiero Davide Serra, próximo a Mateo Renzi, que ha manifestado en su cuenta de Twitter que es una propuesta razonable para mantener los puestos de trabajo. Por otro lado, el laboralista Pietro Ichino, actual senador de Scelta Cívica, niega que sea un chantaje de Electrolux: “el problema es el coste del trabajo, un nivel demasiado bajo de productividad y el cierre de nuestro sistema a las inversiones del exterior”.

Situación social

El nuevo Secretario General del Partido Democrático, Matteo Renzi ha propuesto las líneas generales de un plan para reformar la política de empleo italiana, que ha denominado “Jobs Act”, cuya traducción completa se reproduce.

Se trata de un documento de contenido muy general, con una introducción de carácter reflexivo y tres breves apartados. El primero recoge las propuestas políticas de carácter más general; el segundo identifica siete áreas o sectores productivos para los que se demanda la elaboración de un plan industrial para crear puestos de trabajo; y la tercera parte recoge las propuestas específicas en el ámbito de la normativa del mercado de trabajo.

Entre estas últimas, las más significativas son las siguientes:

- Presentación de un Código de Trabajo, en el plazo máximo de ocho meses, que compile y simplifique la normativa laboral italiana (actualmente dispersa en numerosas normas que adolecen de una redacción compleja y difícilmente comprensible).
- Reducción de las tipologías contractuales: en Italia se acostumbra hablar de “jungla contractual”, ante la existencia de más de 40 modalidades diferentes. La propuesta

- Revisión de los complejos sistemas actuales de protección por desempleo (“Cassa integrazione ordinaria”, “Cassa Integrazione Straordinaria” Cassa Integrazione in Deroga”, “Mobilità”, “Assicurazione Sociale per l’Impiego,...”) que se sustituirían por una única fórmula que se denomina “cheque universal para los que pierdan su puesto de trabajo”.
- Creación de una Agencia Única Federal del Empleo.
- Regulación de la representatividad sindical a nivel nacional y en el seno de la empresa. La propuesta más impactante en este ámbito es la participación de los representantes sindicales en el Consejo de Administración de las grandes empresas, lo que se ha interpretado como una llamada a la cogestión según el modelo alemán.

Aunque el documento hecho público no contiene detalles sobre muchos de sus aspectos, no han tardado en llegar las reacciones a los mismos. Desde la Unión Europea, el Comisario de Empleo ha declarado que considera que se trata de propuestas que “van en la buena dirección”. El Ministro de Trabajo, Giovannini, ha declarado que se trata de ideas “nada nuevas” y cuya implementación generaría unos “costes muy elevados”. Renzi le ha contestado de manera seca que “no es función de los Ministros hacer comentarios sobre las propuestas de los partidos, sino trabajar para la reducción del desempleo”.

Las reacciones de los sindicatos han sido positivas en términos generales. Especialmente sorprendente ha sido la positiva respuesta de la CGIL, históricamente enfrentada a Renzi, cuya Secretaria General Susanna Camusso, a propósito de la hipótesis del contrato de inserción con tutela creciente propuesto por el secretario del PD, Matteo Renzi, ha manifestado que el sindicato está dispuesto a estudiarlo: “hay mucha precariedad, una multitud de tipos de contratación que no permiten el retorno a la uniformidad y la legitimidad de la relación laboral. Por esto, nos parece bien que el Partido Democrático proponga una reducción de la tipología de contratos; después, será necesario encontrar una modalidad de inserción en el mercado de trabajo: el contrato de ingreso, el aprendizaje, veremos...”.

Confindustria, la principal organización empresarial italiana, no ha reaccionado por el momento a las propuestas del Partido Democrático, si bien es fácil anticipar que se mostrarán contrarios, como lo han hecho siempre en el pasado, a la participación de representantes sindicales en los órganos de Administración de las empresas

CÓMO FUNCIONARÁ EL JOBS ACT²

Vamos a empezar con dos premisas.

Una de método. Las ideas que encontraréis en esta nota serán enviadas mañana a los parlamentarios, a los clubes, a los expertos, pidiéndoles comentarios, críticas y

² publicado en la página web de Matteo Renzi el día 8 de enero

observaciones. Es decir, que no es un documento cerrado, sino abierto a la aportación de cada uno. Incluida la vuestra.

Una de contenido. El trabajo no lo crean las medidas legislativas, sino los empresarios. Sus ganas de lanzarse, invertir e innovar. Italia puede conseguirlo, pero debe salir de esta situación de Bella Durmiente del Bosque. Debe romper el hechizo. Para ello se necesita una visión para los próximos años y pequeñas intervenciones para los próximos meses.

Punto de inicio: Italia lo tiene todo para salir adelante. Es un país que tiene una fuerza extraordinaria, pero que en los últimos años ha sido gobernado por una clase directiva mediocre, que ha hecho hincapié en el miedo para no enfrentarse con la realidad (es extraordinaria la descripción de De Rita en el informe CENSIS este año). Un cambio radical es posible a partir de la seguridad de que el "sistema país" tiene recursos para ser líder en Europa y punto de atracción en el mundo. Y que la globalización no es nuestro problema, sino la mayor oportunidad para Italia. Un mundo plano, cada vez más numeroso y más rico, que tiene hambre de belleza, por lo tanto de Italia. Nuestra tarea es no desperdiciar esta oportunidad; ya hemos desperdiciado la crisis, ahora no podemos desperdiciar la recuperación.

Pero Italia está viviendo una paradoja. Por culpa (muy compartida) de la clase directiva, hemos perdido mucho tiempo. Y los datos de hoy del ISTAT - mostrando un desempleo juvenil récord desde 1977 - son una fotografía sobrecogedora. Por lo tanto hay que correr. Detener la hemorragia de puestos de trabajo. Y luego comenzar a subir la cuesta.

El PD cree que el Job's Act puede ser una herramienta para ayudar a la recuperación del país.

Pero sabemos que la credibilidad de la clase política debe empezar por dar buen ejemplo. Y por ello es fundamental que se haga rápidamente la ley electoral, se recorten los costes de la política en 1.000 millones de euros, se eliminen los representantes políticos de Provincias y Senado, se reduzcan el número y las retribuciones de los Consejeros regionales. Si tenemos que cambiar - y nosotros debemos cambiar - tenemos que empezar desde la política.

Aquí hay un sumario, con las primeras acciones concretas, formulado junto con los chicos de la Secretaría, a partir de Marianna, que se ocupa de trabajo, y Filippo, responsable de economía (los miembros de la Comisión ejecutiva del PD Marianna Madia y Filippo Taddei). En la próxima semana se enriquecerá con las observaciones recibidas y se discutirá en la dirección del Partido Democrático a partir del 16 de enero. Nadie se sienta excluido: es un documento abierto, político, que dentro de un mes se convertirá en un documento técnico. El objetivo es crear puestos de trabajo, simplificando el sistema, estimulando el deseo de invertir de nuestros empresarios, atrayendo capitales extranjeros (entre 2008 y 2012, Italia ha atraído 12.000 millones de euros al año de inversión extranjera. La mitad de Alemania, 25.000 millones, la tercera parte de Francia y España, 37.000 millones). Según el Banco Mundial, estamos en el 73º puesto en el mundo por facilidad para hacer empresa (después de Rumania, antes de Seychelles). Según el Foro Económico Mundial estamos en el 42º puesto (después de Polonia, antes de Turquía). ¿Os parece posible? No, por supuesto que no. Y entonces acabemos con la ideología, vamos a la obra.

Parte A - El Sistema

Energía.

El desnivel entre las empresas italianas y las europeas es insostenible y pesa sobre la productividad. La primera señal es reducir en un 10% el coste para las empresas,

especialmente para las pequeñas empresas que son las que sufren más. (Intervención de la Autoridad de Garantía, reducción de los incentivos que se pueden suspender).

Impuestos.

Quién produce trabajo paga menos, aquellos que se mueven en el sector financiero pagan más, lo que permite una reducción del 10% del IRAP (*Impuesto regional sobre actividad productiva*) para las empresas. Señal de justicia, así como ayuda concreta a los que invierten.

Revisión del gasto.

Destinar todo ahorro de gasto corriente que derive de la revisión del gasto a la correspondiente reducción fiscal sobre la renta de trabajo.

Acciones de la Agenda Digital.

Facturación electrónica, pagos electrónicos, inversiones en la red.

Eliminación de la obligación de registrarse en las Cámaras de Comercio.

Pequeño ahorro para las empresas, pero una señal contra las Corporaciones. Funciones de las Cámaras asignadas a Entidades locales públicas.

Eliminación de la figura de “directivo” a tiempo indefinido en el sector público.

El funcionario público es a tiempo indeterminado si entra por concurso. Un directivo no. Stop al excesivo poder de las burocracias ministeriales.

Burocracia.

Intervención para la simplificación administrativa en el procedimiento de gasto público, tanto para los remanentes todavía abiertos (en el Ministerio de Medio Ambiente casi 1.000 millones estarían disponibles inmediatamente) como para las estructuras de propiedad estatal según el modelo que se aplica hoy a las intervenciones militares. Los alcaldes deciden los destinos, opinión de todos los interesados en un plazo de 60 días, y luego nadie puede interrumpir el proceso. Obligación de plazos ciertos en los procedimientos administrativos, tanto en la Conferencia de servicios como en el estudio de impacto ambiental. Eliminación de la suspensión en el procedimiento administrativo.

Adopción de la obligación de transparencia:

los Gobiernos, los partidos políticos, los sindicatos tienen la obligación de publicar on-line cada ingreso y cada gasto, de forma clara, precisa y detallada.

Parte B - Los nuevos puestos de trabajo

Para cada una de estas siete áreas, el JobsAct contiene un específico plan industrial con detalle de cada acción operativa, concreta, necesaria para crear puestos de trabajo:

- Cultura, turismo, agricultura y alimentación.
- Made in Italy (desde la moda hasta el design, pasando por la artesanía y los makers).
- Las TIC (tecnologías para Información y Comunicación).

- Economía Verde.
- Nuevo Estado de Bienestar.
- Construcción.
- Industria manufacturera.

Parte C - El Reglamento

Simplificación de las normas.

Presentación, en un plazo de ocho meses, de un Código de trabajo que englobe y simplifique todas las reglas que existen actualmente y sea de fácil comprensión también en el extranjero.

Reducción de las tipologías contractuales,

Más de 40, que han producido una fragmentación insostenible. Proceso hacia un contrato de inserción a tiempo indeterminado con protección creciente.

Cheque universal

Para los que pierden su puesto de trabajo, incluso para los que hoy no tendrían derecho, con la obligación de seguir un curso de formación profesional y de aceptar una nueva oferta de trabajo.

Obligación de rendición de cuentas on line ex post

Por cada concepto del dinero utilizado para formación profesional financiada con dinero público. Pero condición previa para el abono debe ser la solicitud efectiva de la empresa. Criterios de evaluación de méritos de la agencias de formación con exclusión de la lista de quienes no cumplan con determinados estándares de *performance*.

Agencia Única Federal

Que coordine y dirija los Centros de empleo, la formación y la distribución de “amortizadores sociales” (*mecanismos sustitutivos de la renta en caso de desempleo*)

Ley de la representación sindical

Presencia de los representantes elegidos directamente por los empleados en el Consejo de Administración de las grandes empresas.

Sobre estas ideas, en los próximos días nos abriremos a la discusión. Con todos. Pero, con la idea de hacer. Por supuesto que habrá polémicas, resistencias. Pero creemos que un documento de este tipo, enriquecido por acciones concretas individuales y con plazos ciertos en los procedimientos de la Administración pública podría dar un impulso a los inversores extranjeros. Y también a los italianos. Hoy la riqueza financiera de los hogares italianos se estima alrededor de 3.800.000 millones de euros. Es decir, que alguien todavía tiene disponibilidad de dinero. Pero no invierte porque tiene miedo, porque está bloqueado, porque no tiene certezas.

Queremos decir que Italia puede volver a crecer si abandonamos las rentas y apostamos por el trabajo. En esta semana acogeremos los estímulos y las reflexiones de los expertos y de los ciudadanos (matteo@matteorenzi.it). Luego redactaremos el auténtico Job's Act.

RECIENTE CUMBRE BILATERAL HISPANO ITALIANA

El pasado 27 de enero se celebró en Roma la Cumbre bilateral hispano-italiana, con asistencia de la Ministra española, Fátima Báñez y el Ministro italiano de Trabajo y Políticas Sociales, Enrico Giovannini.

En la reunión sectorial de Empleo y Seguridad Social, el Ministro Giovannini preguntó sobre las materias europeas del ámbito socio-laboral que, en opinión de España, deberían ser profundizadas durante la Presidencia italiana que tendrá lugar en el segundo semestre de este año.

La Ministra española subrayó como temas más importantes:

- La implementación durante 2014 y 2015 de la Iniciativa europea para el Empleo Juvenil. De manera especial invitó a Italia a seguir “dando la batalla”, conjuntamente con España, para que los gastos públicos en este concepto no se computen a efectos del déficit máximo pactado por Bruselas, petición que no ha tenido acogida hasta ahora.
- La modernización de los Servicios Públicos de Empleo.
- Una decidida apuesta por la Economía Social y el Cooperativismo.

El Ministro italiano informó que había asistido recientemente a una reunión sobre Economía Social en Estrasburgo y propuso organizar un Seminario conjunto para intercambiar los modelos puestos en práctica en ambos países y reflexionar sobre las propuestas para hacer avanzar este sector económico. Señaló, en particular, la importancia de que el sector de la Economía Social participe activamente en la puesta en práctica de la Garantía Juvenil y recordó que, por desgracia, no existe un Consejo Europeo que se ocupe en general de la problemática de las empresas, por lo que estos temas se han debido tratar hasta ahora en el seno del Consejo de Competitividad.

El Ministro italiano adelantó que, en una próxima entrevista con el Comisario europeo de Empleo, tiene la intención de proponer que el EPSCO se ocupe de las políticas de promoción del empresariado social o que, al menos, el Consejo EPSCO trabaje conjuntamente con el ECOFIN en esta materia.

La Ministra Báñez informó a continuación sobre la reforma que se emprenderá próximamente en España en todo lo relativo a la formación para el empleo, que debe considerarse como una materia fundamental.

El Ministro italiano se mostró totalmente de acuerdo en esta materia, subrayó la importancia de las inversiones en capital humano y recordó la petición italiana de que los gastos de formación en capital humano que realicen los países no se computen a efectos del cálculo de los déficits. Adelantó, a este respecto, la intención italiana de promover un Plan extraordinario para los años 2015 y 2016 para que, con carácter temporal y extraordinario, las inversiones en capital humano se excluyan de los cálculos del déficit, al menos durante ese bienio.

La Ministra Báñez se mostró de acuerdo con esta propuesta, si bien recordó que deberíamos aprender de lo ocurrido a este respecto en la Garantía Joven para conseguir que las propuestas del Consejo EPSCO en estas materias no sean “tumbadas” siempre por el ECOFIN.

Se dedicó un amplio espacio en la reunión a los Planes para la Garantía Juvenil en ambos países. El Ministro Giovannini informó que en Italia se está desarrollando en la actualidad una negociación con las Regiones para la puesta en práctica del Plan italiano y propuso la conveniencia de mantener un intercambio de experiencias (*best practices*) entre los dos países sobre la puesta en marcha de los mismos.

La Ministra española informó de que también en España se están manteniendo contactos con las Comunidades autónomas y los agentes sociales, y se mostró de acuerdo con la conveniencia de mantener un contacto permanente para conocer como se va desarrollando la Iniciativa de Empleo Juvenil en ambos países. Mostró su interés sobre la aplicación del sistema informático único que tiene intención de poner en marcha Italia para realizar el seguimiento de la Garantía Juvenil, proponiendo la realización de contactos entre nuestros Servicios Públicos de Empleo. Recordó que los Planes español e italiano guardan una gran similitud, por lo que sería importante estrechar relaciones entre los dos países, recordando igualmente la importancia de conocer el grado de aceptación de los mismos entre los jóvenes de los respectivos Planes.

El Ministro Giovannini propuso realizar un Seminario sobre los métodos de seguimiento y evaluación del impacto de los Planes de empleo juvenil con el objeto de realizar un análisis comparativo en los diversos países.

El Ministro italiano informó, por otra parte, que Italia tiene intención de convocar para julio la Conferencia sobre Empleo Juvenil de Jefes de Gobierno y Ministros de Empleo que se acordó al término de la reunión de París, para hacer balance de lo realizado hasta ahora y estudiar nuevos estímulos. A la hora de preparar esta Conferencia, señaló que Italia no desea que se trate de una simple repetición de las reuniones de Berlín o París y que se está estudiando proponer a los Ministros europeos alguna fórmula novedosa para la misma, tal como un debate de los Ministros en *streaming* con jóvenes o asociaciones de jóvenes de los respectivos países.

La Ministra española informó, por su parte, de la voluntad española de organizar, después de la reunión que tuvo lugar en Méjico, una II Conferencia Mundial de Ministros de Empleo y Seguridad Social, organizada conjuntamente con la OCDE y la OIT, que tendría lugar tentativamente el próximo mes de octubre en Madrid. Recordó que las materias sociolaborales ya forma parte de las reuniones del G-20 y que resulta conveniente ampliar la discusión a nivel mundial.

El Ministro Giovannini se mostró de acuerdo con esta propuesta española y manifestó que Italia es también partidaria de realizar nuevos Encuentros “cuadrilaterales” de los Ministros de Empleo y de Economía de los cuatro grandes países europeos (España, Italia, Alemania y Francia), con el mismo formato del que tuvo lugar en Roma el 14 de junio pasado y que consideró de gran utilidad a la hora de coordinar la política económica y las políticas sociales a nivel europeo.

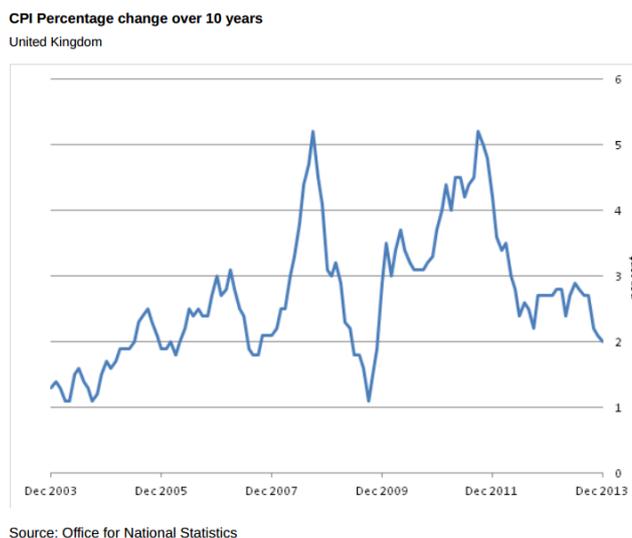
La Ministra Báñez mostró su acuerdo para la convocatoria de un nuevo Encuentro cuadrilateral de este tipo y manifestó el ofrecimiento de que el mismo podría tener lugar en Madrid.

REINO UNIDO

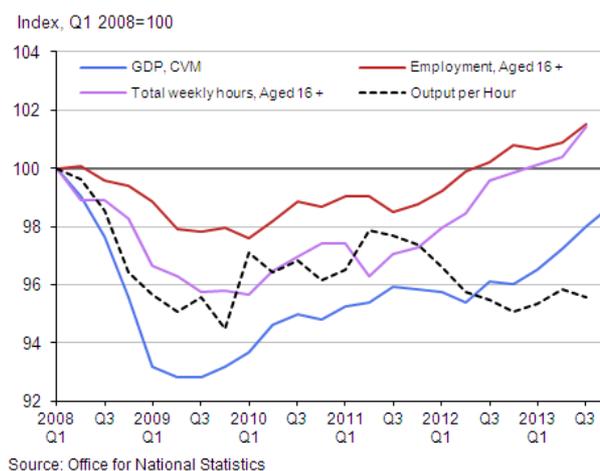
COMENTARIO GENRAL

Según los últimos datos publicados por la Office for National Statistics relativos al cuarto trimestre de 2013, el PIB aumentó un 0,7% desde el trimestre anterior.

Por su parte, el crecimiento del índice de precios al consumo (CPI) descendió en el mes de diciembre de 2013 hasta el 2%, alcanzando así el objetivo del Banco de Inglaterra y su nivel más bajo en los últimos cuatro años. En el siguiente gráfico puede apreciarse la evolución del IPC durante los últimos 10 años.



A continuación se muestra la evolución del PIB, empleo y horas semanales trabajadas:



En el siguiente gráfico se puede apreciar la evolución del salario medio total (incluidas bonificaciones), el salario básico (excluidas bonificaciones) y el IPC en el período septiembre-noviembre 2008 a septiembre-noviembre 2013.

En noviembre de 2013, el salario medio total se situaba en 475 libras semanales y el salario básico en 447 libras semanales.

Entre el período de septiembre a noviembre 2012 y septiembre a noviembre 2013, el salario total de los asalariados en Gran Bretaña aumentó en un 0,9%. En ese mismo período, el IPC se incrementó un 2,1%.

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El 2014 se presenta en Rumanía como un año de elecciones importantes y el Gobierno de Bucarest se está preparando para organizarlas: las elecciones al Parlamento europeo de mayo, las elecciones presidenciales de noviembre y el referéndum para modificar la Constitución.

A través de una Ordenanza de urgencia, el Ejecutivo ha decidido actualizar el Registro electoral y modificar la ley sobre el desarrollo de las elecciones para el Parlamento Europeo. El Registro electoral es una base de datos en formato electrónico administrada por la Autoridad Electoral Permanente y contiene los datos de identificación de todos los ciudadanos rumanos con derecho al voto, incluido el de los residentes en el extranjero, o que se encuentran temporalmente en el extranjero.

Según la reciente Ordenanza de urgencia, los alcaldes tendrán que redactar las listas electorales permanentes según el Registro que se usará en todos los procesos electorales, y no únicamente en las elecciones parlamentarias, como pasaba anteriormente. «Todos los ciudadanos con derecho al voto están en el Registro electoral y estarán también en las listas electorales permanentes», asegura el Gobierno, que destaca que la Ordenanza de urgencia no limita de ninguna manera el derecho al voto. Según la misma Ordenanza, la Autoridad Electoral Permanente adquiere las aplicaciones y los servicios informáticos que usa la Oficina Electoral Central para centralizar los resultados de la votación para el Parlamento Europeo. Asimismo, el Servicio de Telecomunicaciones Especiales asegurará los servicios especiales de telefonía y de comunicación de voz y datos que necesitan las oficinas electorales en los mismos comicios.

Pero este “año electoral” ha empezado también con una serie de disputas entre la coalición de Gobierno y la oposición y entre los responsables de las instituciones públicas.

El Consejo Supremo de Defensa, convocado por el Gobierno, ha destacado nuevamente los desacuerdos entre el presidente Traian Băsescu y los líderes de la Unión Social Liberal (coalición de Gobierno). El tema de la disputa ha sido la manera en la que se gestionó la acción de rescate de los sobrevivientes de un accidente aéreo ocurrido el 20 de enero, en el que fallecieron dos personas. El presidente afirma que el rescate no se coordinó según las reglamentaciones en vigor y no hubo una reunión de crisis para encontrar rápidamente el lugar en el que ocurrió el accidente y para rescatar a las personas afectadas. Mientras que el Primer Ministro Victor Ponta sostiene que el jefe del Servicio de Telecomunicaciones Especiales, Marcel Opriș, tiene parte de la culpa y que el Jefe de Estado ha decidido librarlo de cualquier culpa.

Traian Băsescu se ha declarado indignado por la impresión injusta de que el Estado rumano es incapaz de actuar en situaciones de urgencia. En realidad, sugiere el Presidente, los líderes son los que crean esta impresión, una alusión transparente a sus adversarios políticos, el socialdemócrata Victor Ponta y el liberal Crin Antonescu.

Pero también en el seno de la misma mayoría parecen entereverse desacuerdos, demostrando así que la Rumanía postcomunista no tiene tradición de coaliciones políticas duraderas. Las alianzas que se han demostrado fuertes la oposición, empiezan a funcionar mal una vez llegados al poder y se disuelven antes de concluir su mandato.

Así, el PSD y el PNL se asociaron en nombre de la aversión que ambos tenían frente al presidente Traian Băsescu y a los gobiernos demócrata-liberales dirigidos por éste.

Asumieron el poder en la primavera del 2012 y fueron elegidos al final del mismo año cuando obtuvieron alrededor del 70% de los mandatos parlamentarios. En teoría, los socialdemócratas y los liberales deberían gobernar juntos hasta el año 2016, pero al cabo de un año la Unión empieza a tener problemas. El PSD sospecha tratos secretos entre el PNL y el PDL. Los socialdemócratas acusan al líder liberal Crin Antonescu de excesiva cordialidad con el presidente Traian Băsescu. Superados por las suspicacias de sus socios, los liberales han anunciado que desean una revisión del protocolo de la USL a fin de mejorar las relaciones en el seno de la coalición gubernamental.

La mayoría de los analistas se muestran escépticos sobre la longevidad de la USL, y creen que los dos partidos no estarán juntos al final del año 2014. En el próximo mes de mayo, con motivo de las elecciones al Parlamento Europeo, presentarán las candidaturas en listas separadas y en noviembre, con motivo de las presidenciales, aunque Antonescu sea el candidato oficial de la Unión, el electorado piensa que su principal rival será el líder del PSD, el primer ministro Victor Ponta.

Mención especial merece el “caso Adrian Nastase”. El ex Primer Ministro de Rumanía entre los años 2000 y 2004, ha sido condenado por la Alta Corte de Casación y Justicia a cuatro años de cárcel, en un expediente de corrupción. Según los fiscales de la Dirección Nacional Anticorrupción, Năstase pidió y recibió, a través de su esposa, sobornos de una cuantía de 630.000 euros. Năstase, miembro del Partido Social Demócrata, siempre ha sostenido su inocencia alegando que su expediente es una persecución política. Su posición está apoyada por su partido, actualmente en el Gobierno. El líder del PSD y actual primer ministro del país, Victor Ponta, afirma que Năstase hubiera sido, aún desde 2005, la principal meta de su adversario político, el presidente de Rumanía, Traian Băsescu. Ponta compara el caso Năstase con el de la ucraniana Iulia Timosenko.

En cuanto a política exterior, en primer plano están las relaciones con la Unión Europea. En 2007, cuando ingresaba en la Unión Europea, Rumanía aún tenía que solucionar varios aspectos relacionados con el sistema jurídico y la eliminación de la corrupción. Para ayudar a solucionar estos problemas, la Comisión Europea decidía poner en marcha el Mecanismo de cooperación y verificación destinado a evaluar constantemente la situación de la Justicia. El Gobierno de Bucarest recibe siempre con mucho interés este documento: el poder político destaca los aspectos positivos y la oposición expresa sus críticas. Este año la evaluación se ha esperado con aún más interés, dado que algunos países de la Unión Europea continúan condicionando la adhesión de Rumanía al espacio Schengen a los informes realizados en el marco del Mecanismo de cooperación y verificación.

Según el reciente informe, Rumanía ha hecho progresos en numerosos sectores y el balance de las instituciones clave del sector jurídico y de la integridad sigue siendo positivo a pesar de varios momentos difíciles. La Comisión Europea se declara satisfecha por la adopción de las modificaciones legislativas necesarias y por la colaboración entre las instituciones judiciales y el Ministerio de Justicia, que contribuye a que se solucionen los problemas de gestión. Las advertencias de la Comisión se refieren a la independencia y a la reforma de la Justicia, a la integridad y a la lucha contra la corrupción. Por lo tanto, el primer ministro Victor Ponta ha solicitado al ministro de Justicia que presente de manera objetiva y equilibrada lo que la Comisión Europea ha mencionado en el informe.

La oposición demócrata liberal, a través de Cătălin Predoiu, anterior ministro de Justicia, considera que el informe es una prueba de que la actual alianza de Gobierno social-liberal ha perjudicado el estado de derecho y la independencia de la Justicia. Predoiu añade que los buenos resultados que destacan en el informe se deben a las medidas que han tomado los gobiernos del Partido Demócrata Liberal.

La Comisión Europea sigue mostrando su preocupación por la independencia de la Justicia, pero no se pronuncia explícitamente si el informe es positivo o negativo. Por lo tanto, se han

hecho progresos en algunos sectores, pero se tienen que mejorar varios aspectos en otros ámbitos. El Gobierno de Bucarest considera que la adhesión al espacio Schengen y los informes sobre el sector de la Justicia no se tienen que mezclar. La evaluación para el ingreso en el espacio Schengen se basa exclusivamente en criterios técnicos, y Rumanía cumple ya con ellos.

Situación económica

Los representantes de la misión común del Fondo Monetario Internacional, la Comisión Europea y el Banco Mundial, en Rumanía a partir del 21 de enero para evaluar el acuerdo de tipo preventivo firmado en otoño, se han reunido con el presidente, con varios representantes del Gobierno y del Ministerio de Hacienda y con representantes de la Agencia Nacional de Administración Fiscal, del Banco Nacional de Rumanía y de varias organizaciones sindicales. Los principales temas de debate han sido las reformas económicas y el marco legislativo que afecta a la economía del país. El tema más controvertido es el impuesto sobre los carburantes, deseado por los acreedores internacionales y el primer ministro Victor Ponta, pero rechazado categóricamente por el presidente Traian Băsescu.

En diciembre, Băsescu amenazaba con no firmar el memorando con el Fondo Monetario Internacional si se ponía en marcha esa medida. Prevista para el 1 de enero, la medida se ha aplazado tres meses. Sin embargo, el primer ministro Victor Ponta ha anunciado que es imposible renunciar a ella.

En cambio, Traian Băsescu sostiene que la decisión de aumentar el impuesto aumentaría también los precios y la inflación. Por lo tanto, los dos adversarios políticos deben ponerse de acuerdo respecto al impuesto sobre el combustible aprobado por el Fondo Monetario Internacional, del que depende el futuro del acuerdo preventivo de 4.000 millones de euros.

Cabe recordar que en los últimos cinco años Rumanía ha conseguido reducir el déficit presupuestario y poner en marcha las reformas propuestas en el marco del acuerdo anterior, de 2009.

Además del tema del impuesto, la "Troika" ha examinado también la situación de las empresas públicas monitorizadas. Se ha hablado también sobre los retos del sector financiero y bancario, inclusive sobre el problema de los préstamos dudosos y de las posibles maneras de fomentar la concesión de préstamos. Los sindicatos proponen a la delegación del Fondo Monetario Internacional eliminar el impuesto de tasa única e introducir el impuesto diferencial. Además, los representantes del Consejo de los Inversores Rumanos proponen reformar el sistema de recaudación de los seguros sociales, recortar el IVA del 24 al 19%, reducir el IVA para los alimentos básicos e introducir la deducción por reinversión de beneficios.

La absorción de los fondos europeos continúa creando problemas a Rumanía que, según el último informe de la Comisión Europea, ocupa el último lugar en este aspecto entre todos los países de la Unión: de los más de 19.000 millones de euros asignados en el ejercicio presupuestario de la Unión Europea para el período 2007-2013, Rumanía absorbió tan sólo un 33,47%.

El ejecutivo comunitario ha vuelto a advertir a las autoridades de Bucarest de que «Rumanía no ha aprendido la lección de los fondos europeos no utilizados». Más exactamente, los expertos de Bruselas sostienen que la primera versión del acuerdo de asociación para la utilización de los fondos comunitarios del período 2014-2020 no tiene visión estratégica y demuestra que Rumanía se ha olvidado de su infeliz experiencia anterior. Las advertencias han sido transmitidas a través de la Misión de Rumanía en Bruselas, en base a la primera versión del acuerdo de asociación, finalizada el pasado mes de octubre. En el documento,

las autoridades de Bucarest explican el modo en que se han propuesto utilizar los fondos europeos que les corresponden en el nuevo presupuesto de la Unión. Poco después de la aparición de estas críticas, el Ministerio rumano de Fondos Europeos ha anunciado que está al tanto de las observaciones hechas por la CE en las cuales se basará la elaboración final del acuerdo de asociación, según ha prometido.

Para el leu, moneda nacional de Rumanía, 2013 fue un buen año, habiendo registrado la mayor evolución de las monedas del espacio comunitario respecto al euro. Según un informe realizado por Noble Securities, una de las primeras compañías polacas que ejercen una actividad de valores, el año pasado el leu registró la menor depreciación respecto al euro de todas las monedas de la UE, de casi el 0,5%. Adrian Vasilescu, consejero del gobernador del Banco Nacional de Rumanía, ha subrayado recientemente en una entrevista teloevisada que el leu ha tenido cinco años de estabilidad durante cinco años de crisis económica y que, de no haber sido así, la crisis habría sido más profunda.

Sin embargo, el leu ha empezado mal el año 2014. Desde el primer día de transacción, la moneda nacional perdió valor respecto al euro y al dólar y alcanzó el nivel más bajo de los últimos seis meses. Este martes, el leu ha alcanzado el umbral psicológico de 4,5 lei por un euro, la mayor depreciación desde el pasado verano. Esta semana, las monedas de los estados de la región también han perdido valor, debido al fortalecimiento del dólar estadounidense respecto al euro en los mercados internacionales. Los analistas afirman que la depreciación paulatina, pero continua, que el leu ha registrado últimamente se debe también a las tensiones políticas. Las disputas entre el presidente y el Gobierno y las tensiones que hay entre los miembros de la mayoría social liberal han afectado a la economía y han enviado señales de inestabilidad a los inversores.

Existen también factores exteriores. Uno de ellos es la posible decisión de la Fed, el Banco Central de EE. UU., de no mantener los actuales niveles de liquidez. Por lo tanto, el dólar podría encarecerse y esto se reflejaría en todas las monedas emergentes, como es también el leu. Algunos expertos esperan que la moneda nacional se fortalezca en la primera parte del año y estiman un tipo de cambio medio de 4,3 lei por un euro. Es un pronóstico más optimista que el de la Comisión Nacional de Prognosis, que estimaba que en 2014 el euro iba a alcanzar el nivel de 4,45 lei, en el que se basó también la construcción del presupuesto.

Situación social

Después de más de cinco años, la crisis económica todavía no ha dicho su última palabra en Europa. Mientras numerosas economías europeas se mantienen estancadas, en los países comunitarios que registran un leve crecimiento económico, como Rumanía, el progreso es insignificante y en algunos casos incluso nulo. La crisis económica que ha venido deteriorando la construcción comunitaria, anteriormente un modelo muy deseado y un espacio caracterizado por la prosperidad, ha generado en primer lugar un aumento acelerado del nivel de la pobreza. Esta es la conclusión de un análisis para 2013 realizado por la Comisión Europea sobre la situación social y la ocupación laboral en la Unión.

Con motivo de la publicación de dicho informe, el comisario de Interior y Asuntos Sociales, László Andor, ha declarado que es importante no solo crear puestos de trabajo, sino garantizar la calidad de los mismos. Todo depende del tipo del trabajo, del nivel salarial, del número de horas de trabajo así como de la situación familiar, según ha declarado Andor. En el caso de Rumanía, el documento realizado por el Ejecutivo europeo indica que en 2012, en comparación con 2011, el riesgo de pobreza y exclusión alcanzó el 52%, para la categoría de hasta 18 años de edad. En el mismo año, el número de personas de entre 15 y 62 años, una categoría que incluye a las personas activas, aumentó al 40%.

Además, el porcentaje de rumanos con trabajos a media jornada registró una leve disminución. Si comparamos varios sectores, el número de empleados de la industria y los servicios disminuyó en un 0,2%, mientras que en la agricultura, cuyo enorme potencial todavía no se explota suficientemente, el número de trabajadores se incrementó en un 0,4%. La tasa del paro, que tradicionalmente en Rumanía no alcanza niveles muy altos, se redujo del 7,4 al 7%. Aunque la mayoría de los rumanos que son aptos para trabajar ya tienen empleo, en muchos casos reciben sueldos muy bajos o, en otras palabras, son víctimas de la polarización salarial, según la ha calificado en su informe, la Comisión Europea. Precisamente por esta razón, un gran número de ciudadanos rumanos, es decir, millones de personas, buscan una vida mejor en los países más avanzados de la Unión Europea.

SEGURIDAD SOCIAL

GRECIA

REFORMA DEL SISTEMA SANITARIO

El Parlamento ha aprobado, por 151 votos a favor y 119 en contra, la reforma del sistema sanitario griego, que contempla sustituir el sistema de policlínicas especializadas por una red de atención primaria, cuyo pilar será el médico de familia.

La nueva ley persigue implantar como norma general la visita a un médico de familia, costumbre inexistente en Grecia, donde los pacientes acuden directamente al especialista o a un hospital. Se prevé la creación en todo el país de centros de atención primaria, que dependerán del sistema hospitalario y otorgan al paciente libertad de elección de su médico de familia.

Según datos del Ministerio de Sanidad, de los 72.000 médicos que hay en Grecia -1 por cada 145 ciudadanos- sólo el 3,5% son médicos generales. En otros países europeos, al menos un 10% de los facultativos es médico de cabecera, en Francia incluso el 50%.

Para hacer frente a la escasez de médicos generales se permitirá ejercer el servicio de médico de familia también a los especialistas en medicina interna y a los pediatras.

Uno de los puntos más criticados de la ley es el que modifica radicalmente el sistema de prestación de servicios médicos y transforma el Organismo Nacional de Atención Médica (EOPYY) de organismo prestador de servicios médicos en comprador de estos. Hasta ahora el EOPYY era el organismo que prestaba todo tipo de servicios médicos, tanto en policlínicas como mediante contratos con médicos privados. A partir de ahora, su única función será la contratación de médicos ajenos al nuevo Sistema Nacional de Salud, o de clínicas cuando sea necesaria la derivación de un paciente a un centro hospitalario privado, por ejemplo, por sobrecarga de los hospitales públicos.

Los 6.000 médicos que trabajaban con contratos de media jornada en las policlínicas de EOPYY serán puestos en el esquema de la reserva laboral, que prevé que los trabajadores incluidos en él perciban el 75% de su salario durante ocho meses, a cuyo término deben haber sido trasladados a otros puestos o despedidos.

Durante este periodo los médicos especialistas podrán ser contratados por los hospitales públicos.

Los médicos de familia tendrán que trabajar en los centros de atención primaria a jornada completa, con un salario de 1.200 euros mensuales (frente a 1.600-1.700 euros mensuales que cobran sus colegas en los hospitales), y cerrar sus consultas privadas, otro de los aspectos de la reforma más criticados.

La reforma sanitaria fue exigida desde el inicio por la Troika de acreedores de Grecia, pues el sistema sanitario estaba prácticamente colapsado: deudas de miles de millones de euros de los hospitales a sus proveedores, clínicas repletas, desabastecimiento de medicamentos y largas esperas eran sus características principales.

La reforma, sin embargo, no propone soluciones para los más de tres millones de ciudadanos (en torno al 30% de la población) que se han quedado sin cobertura médica por encontrarse en el paro o estar en deuda con la Seguridad Social durante más de un año.

La atención de estas personas se ha convertido en tarea exclusiva de la Iglesia y de organizaciones no gubernamentales, como Médicos del Mundo, que ofrecen asistencia y medicación gratuita.

Médicos y personal sanitario han celebrado una huelga de 24 horas en protesta contra la reforma, sobre todo contra las reducciones salariales, la reserva laboral y el cambio radical del funcionamiento de EOPYY, que temen sea el principio de la privatización de la salud pública.

Además, el sector está en pie de guerra por el anuncio del ministro de Sanidad, Adonis Yeoryiadis, de que más de 8.000 facultativos serán incluidos en el cupo de la reserva laboral exigido por la troika (Comisión Europea, Banco Central Europeo y Fondo Monetario Internacional).

El Gobierno de Samarás se ha comprometido con la Troika a trasladar este año a 12.500 funcionarios a la reserva laboral, además de despedir a otros 11.000.

Varios centenares de médicos se reunieron delante del ministerio de Sanidad Pública y marcharon hasta el Parlamento cuando estaba prevista la votación de la reforma sanitaria.

La protesta se une a la huelga de los médicos especialistas adscritos al sistema de gestión de la atención sanitaria EOPYY, que desde el final del pasado noviembre no atienden en sus consultas públicas, aunque sí reciben en sus consultas privadas. Actualmente estos médicos especialistas, unos 6.000, ejercen tanto dentro de las policlínicas públicas (con contratos de media jornada) como en sus propias consultas, donde cobran del Estado por cada visita atendida.

El Ministerio de Sanidad les exige que trabajen a tiempo completo en las policlínicas públicas (con un salario sensiblemente menor al actual) y cierren sus consultas privadas, o que abandonen totalmente el sector público para ejercer de forma privada.

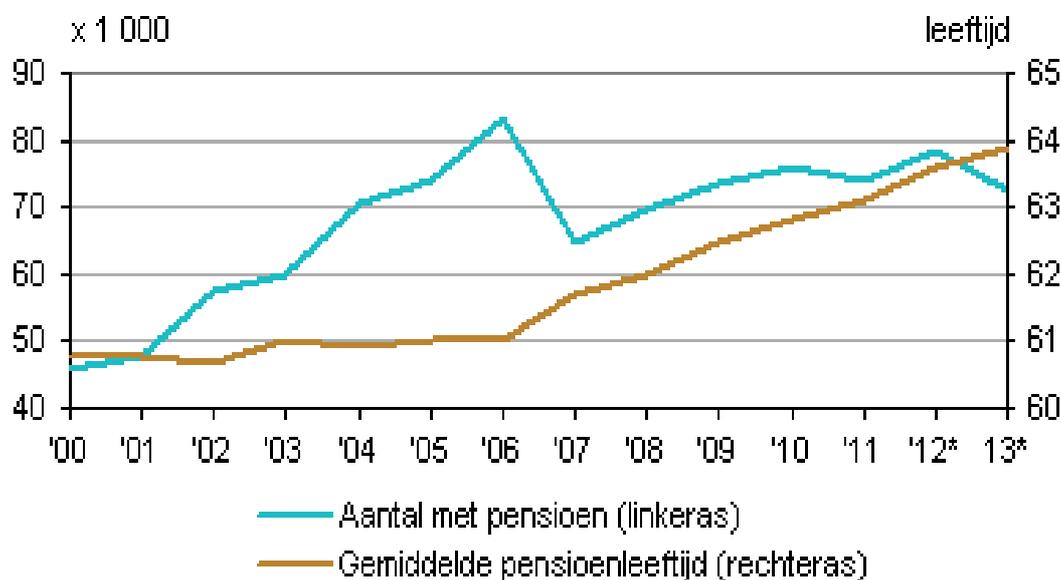
PAÍSES BAJOS

AUMENTA LA EDAD REAL DE RETIRO DE LOS TRABAJADORES³

La edad media a la que se retiran los trabajadores en los Países Bajos ha seguido aumentando y en 2013 se ha situado en 63,9 años; un 0,3% mayor que en 2012. Casi la mitad de las personas que se jubilaron en ese año tenían 65 años o más. En total en 2013 se jubilaron 73.000 empleados.

De 2000 a 2006, los trabajadores se jubilaban en media a los 61 años. Sin embargo la edad media en la que los empleados se jubilan está aumentando desde 2007. Esto se debe que en 2006 se introdujeron modificaciones legislativas encaminadas a fomentar la permanencia en el trabajo y cada vez hay menos empleados que se jubilan a una edad menor de la edad oficial de jubilación. La cifra de trabajadores que se jubila a una edad inferior a los 60 años bajó del 28% en 2006 al 6% en 2013.

Porcentaje de trabajadores con pensión y edad media de jubilación



Bron: CBS

Leyenda:

Leeftijd = Edad

Aantal met pensioen (linkeras) = cantidad con pensión (escala de la izquierda)

Gemiddelde pensioenleeftijd (rechteras) = edad media de jubilación (escala de la derecha)

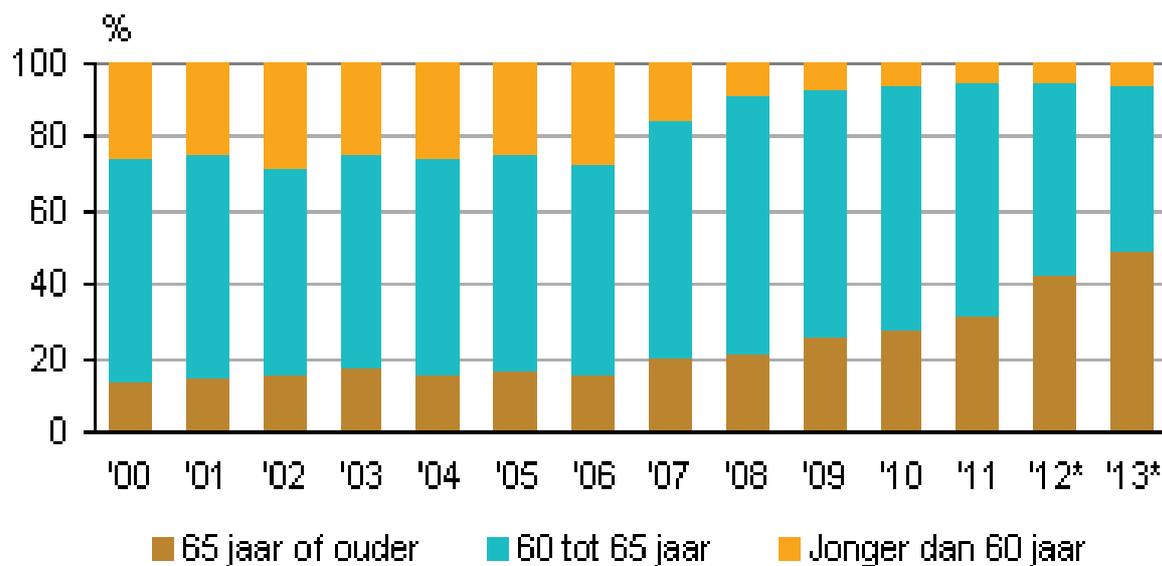
Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística.

Actualmente, casi la mitad de los trabajadores que se jubilan tiene 65 años o más. El porcentaje de empleados que se jubila entre los 60 y los 65 años ha aumentado muy considerablemente en los últimos años, pasando del 70% en 2008 al 46% en 2013.

El pasado año, el 48% de los empleados que se jubilaron tenía 65 años. Es la primera vez en la que este porcentaje supera al de los que se jubilan a una edad de entre 60 y 65 años.

³ Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS, enero de 2014

Edad de jubilación de los trabajadores



Bron: CBS

Leyenda:

65 jaar of ouder = 65 años o mayor

60 tot 65 jaar = 60 a 65 años

Jonger dan 60 jaar = Menores de 60 años

REINO UNIDO

EL GOBIERNO INTENSIFICA LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y EL ERROR

El Ministerio de Trabajo y Pensiones ha publicado los datos relativos al fraude y error en el ámbito de la seguridad social en el año fiscal 2012/2013. En ellos se revela:

- El fraude a la seguridad social supone un 0,7% del gasto total social o 1.200 millones de libras.
- El error de los solicitantes en sobrepago fue de 1.600 millones de libras o un 1% del gasto total social.
- El error oficial en exceso de pago permanece a su nivel más bajo, 800 millones de libras o el 0,5% del gasto total social.

El gasto del Gobierno británico en fraude y error en el ámbito de la seguridad social supone un 2,1% del gasto total social.

En cuanto a las cifras de fraude y error en las prestaciones:

- En la prestación por desempleo ha caído al 4,1%, 210 millones de libras. El error de los solicitantes ha disminuido al 0,5% (30 millones de libras) y el error oficial ha marcado su nivel más bajo con un 0,8% (40 millones).
- En el subsidio por ingresos mínimos ha caído al 4,3% (230 millones de libras).
- En el complemento a la pensión fue del 6,4% (490 millones de libras). El error oficial se redujo ligeramente mientras que el fraude y el error del solicitante aumentó.
- En ayuda a la vivienda alcanzó el 5,1% (1.200 millones de libras). Los niveles de fraude y error oficial se redujeron pero el error del solicitante ha alcanzado su nivel más alto con el 3,3% o 780 millones de libras.

En el año 2012/2013 el Ministerio de Trabajo y Pensiones y las autoridades locales recuperaron cerca de 900 millones de libras que fueron cantidades pagadas en exceso debido al fraude y error, lo que supone un incremento de 60 millones de libras en comparación con el año anterior.

Las actuaciones llevadas a cabo durante 2013 fueron:

- Comienzo de la implementación nacional del Crédito Universal, que está previsto que reduzca el fraude en 1.000 millones de libras en 5 años, una vez implantado en todo el país.
- Utilización de los poderes otorgados por la Ley de Ganancias Ilícitas, lo que ha conllevado demandar a los estafadores ante los tribunales con el fin de embargarles activos, obligarlos a devolver las prestaciones ilegalmente recibidas o afrontar una condena de cárcel.
- Introducción de medidas más duras para disuadir de cometer fraude, incluyendo multas de hasta 2.000 libras, sin necesidad de ser llevados ante los tribunales.
- Reducción del error oficial en el sistema de prestaciones sociales en cuanto al sobrepago en la prestación por desempleo, la ayuda a la vivienda, el subsidio por ingresos mínimos y el complemento a la pensión.

En 2014 se va a continuar luchando contra el fraude y el error a través de nuevas medidas:

- Lanzamiento de una nueva campaña publicitaria sobre fraude y error, para animar a los ciudadanos a informar si tienen sospechas de fraude a la seguridad social o se producen cambios en las circunstancias que puedan afectar a la reclamación de prestaciones.

- Asociación de los sistemas de prestaciones y de impuestos, usando un sistema de información en tiempo real que permita conocer si un solicitante está dando información falsa sobre su situación laboral.
- Introducción, en abril de 2014, de un nuevo Servicio de Fraude y Error, que unirá la investigación de fraude existente en el Ministerio de Pensiones con los equipos encargados del error de los demandantes.
- Introducción a partir del verano de investigaciones individualizadas de fraude y error, de forma que las investigaciones de impuestos, ayudas a la vivienda y otras prestaciones del Ministerio de Trabajo y Pensiones puedan ser llevadas a cabo por un solo investigador, lo que mejorará la eficiencia y la justicia.

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

EL DESEMPLEO SUPERA EN ENERO LA MARCA PSICOLÓGICA DE LOS TRES MILLONES

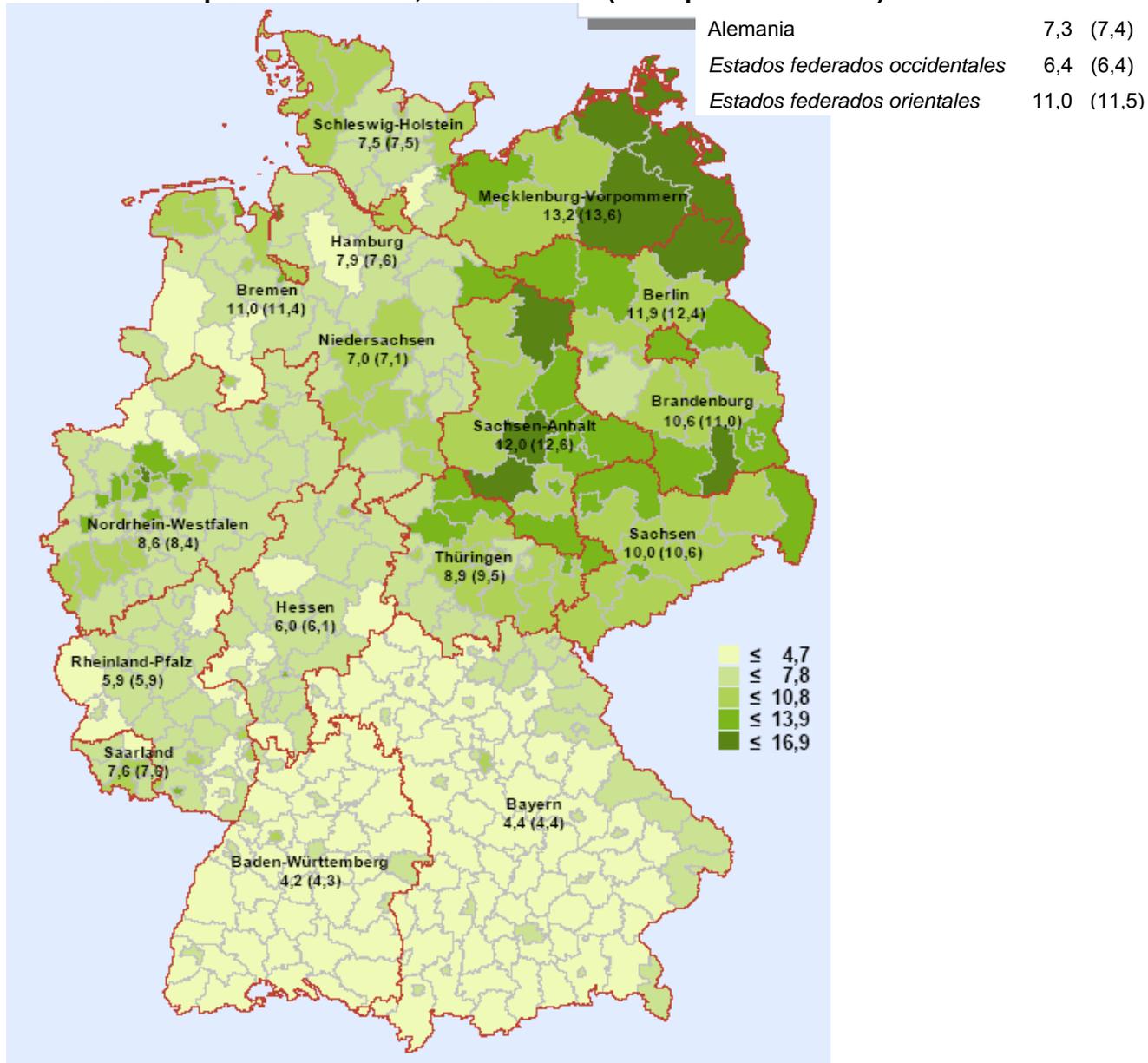
La cifra de desempleados subió en enero considerablemente debido al factor climático en 263.000 personas a 3.136.000, lo que representa un aumento de +0,6 puntos a una cuota del 7,3%, superando por primera vez en 10 meses la marca psicológica de los 3 millones de parados. En comparación interanual el desempleo se redujo en 2.000 personas. Las causas del incremento de enero se atribuyen exclusivamente a los efectos estacionales y climáticos: en cifras desestacionalizadas el desempleo bajó en 28.000 personas. Por este motivo, a pesar de los efectos estacionales la evolución del empleo sigue siendo positiva. Raimund Becker afirmó que aproximadamente tres cuartas partes de la reducción del desempleo en cifras desestacionalizadas puede atribuirse al aumento de los participantes en medidas de fomento al empleo.

Siguió subiendo el empleo con 255.000 personas ocupadas más a un total de 42,06 millones (diciembre 2013). La cifra de trabajadores con cotizaciones regulares a la seguridad social aumentó en noviembre en 335.000 a 29,76 millones de personas.

La demanda de empleo sigue elevada y en una ligera tendencia creciente, aunque con 401.000 vacantes registradas en la Agencia Federal de Empleo, 4.000 menos que en enero de 2013. El índice de empleo de la Agencia Federal BA-X subió tres puntos a 156.

La cifra de beneficiarios de la prestación por desempleo no contributiva bajó en comparación interanual en 44.000 personas a 4.367.000.

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

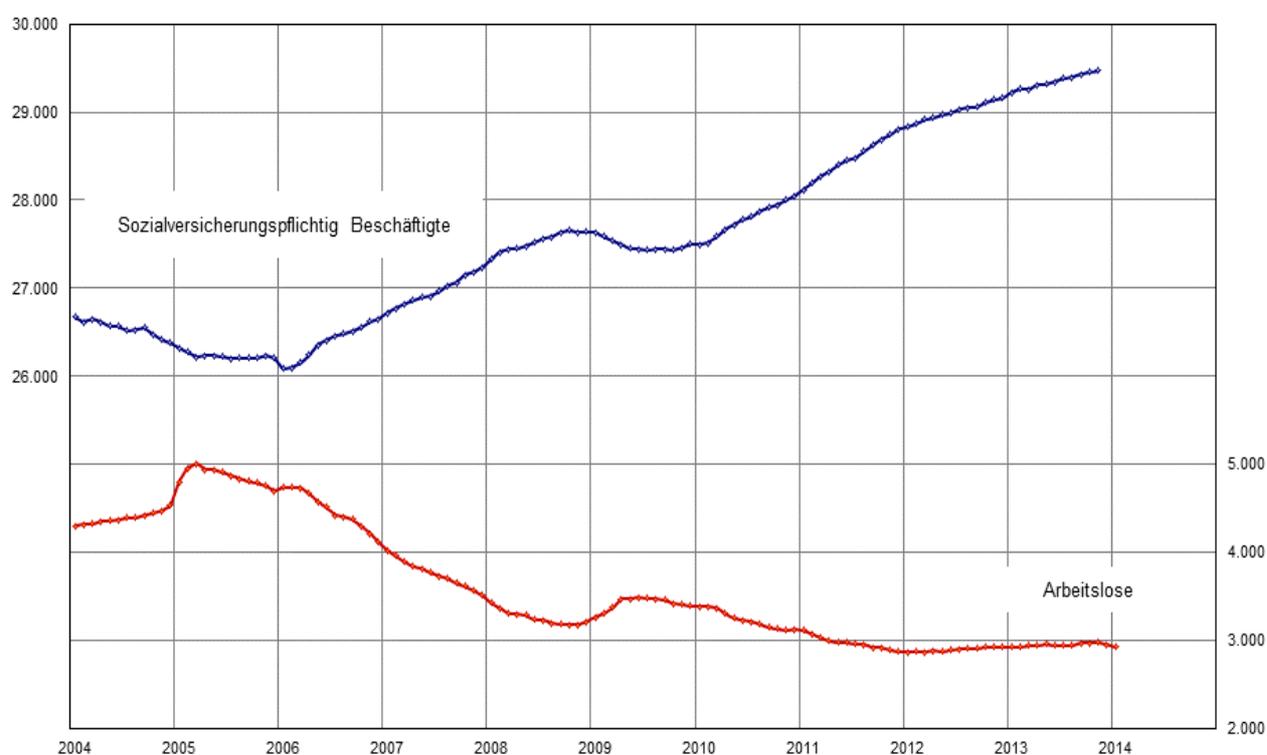


Enero de 2014	2014	2013			Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Enero	Diciembre	Noviembre	Octubre	cifras abs.		Diciembre	Noviembre
						%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	42.059.000	42.276.000	42.277.000	-0,5	0,0
Empleados cotizantes a Seg. Social	29.759.600	29.818.500	1,1
DESEMPLEADOS								
- Total	3.135.801	2.872.783	2.806.143	2.801.189	-2.428	-0,1	1,2	2,0
De ellos: Código Social III	35,2%	1.103.722	923.284	880.962	869.505	-17.400	-1,6	-0,1
Código Social II	64,8%	2.032.079	1.949.499	1.925.181	1.931.684	14.972	0,7	1,8
hombres	55,4%	1.737.894	1.548.788	1.491.545	1.483.103	-5.883	-0,3	1,0
mujeres	44,6%	1.397.907	1.323.995	1.314.598	1.318.086	3.455	0,2	1,4
jóvenes 15-25	8,7%	271.368	245.493	243.874	251.050	-12.183	-4,3	-2,5
de ellos: 15-20	1,4%	44.687	42.734	42.938	44.891	-30	-0,1	0,9
personas 50-65	32,9%	1.031.214	945.669	920.179	914.202	16.064	1,6	2,6
de ellos: 55-65	19,7%	619.126	570.587	557.192	553.745	16.201	2,7	3,5
extranjeros	17,4%	544.753	506.445	496.654	494.778	29.817	5,8	6,5
alemanes	82,5%	2.586.754	2.362.286	2.305.453	2.302.289	-32.292	-1,2	0,1
discapacitados	5,9%	186.257	177.926	176.292	176.357	3.223	1,8	2,7
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	7,3	6,7	6,5	6,5	7,4	-	6,7	6,5
Hombres	7,6	6,8	6,5	6,5	7,7	-	6,8	6,5
Mujeres	6,9	6,5	6,5	6,5	7,0	-	6,5	6,5
15 a 25 años	5,9	5,3	5,3	5,4	6,1	-	5,4	5,3
15 a 20 años	3,5	3,4	3,4	3,5	3,4	-	3,3	3,3
50 a 65 años	8,1	7,4	7,2	7,2	8,3	-	7,6	7,3
55 a 65 años	8,6	8,0	7,8	7,7	8,9	-	8,1	7,9
Extranjeros	15,3	14,2	13,9	13,9	15,4	-	14,2	13,9
Alemanes	6,5	6,0	5,8	5,8	6,7	-	6,0	5,8
- en rel. con la población civil asalariada	8,1	7,5	7,3	7,3	8,2	-	7,5	7,2
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.430.693	3.186.852	3.122.718	3.110.582	10.318	0,3	1,6	2,4
Subempleo sentido estricto	3.913.744	3.712.625	3.664.367	3.646.286	-34.287	-0,9	-0,3	0,1
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	4.016.606	3.815.011	3.768.469	3.750.772	-43.918	-1,1	-0,8	-0,4
% de subempleo (sin jornada reducida)	9,2	8,7	8,6	8,6	9,4	-	8,9	8,7
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	1.073.876	894.115	832.171	806.578	16.774	1,6	1,0	2,3
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.366.982	4.356.861	4.347.550	4.365.306	-43.999	-1,0	0,0	-0,1
- Subsidio social	1.690.548	1.692.665	1.690.355	1.697.272	-4.660	-0,3	0,7	0,6
- Cuota de perceptores activos	8,2	8,1	8,1	8,2	8,1	.	8,0	8,0
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	121.081	129.125	143.271	156.899	6.696	5,9	-6,1	-9,1
- Nuevas desde principio de año	121.081	1.817.082	1.687.957	1.544.686	6.696	5,9	-10,2	-10,5
- Total de ofertas	400.848	414.304	430.721	438.648	-4.311	-1,1	-1,5	-4,4
- Índice de empleo BA-X	156	153	150	152	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	819.152	859.978	880.158	871.529	-47.046	-5,4	-8,2	-9,4
De ellos: activación, reinserción	139.514	160.254	163.992	158.123	-7.613	-5,2	-1,3	-0,9
Orientación y formación profesional	219.164	206.493	201.209	193.717	-1.226	-0,6	-6,1	-7,3
Formación continua	159.016	162.804	164.174	161.822	4.002	2,6	-0,7	-1,2
Inicio de una ocupación	100.254	107.683	111.274	113.246	-18.894	-15,9	-20,4	-23,1
Medidas para personas con	73.618	74.315	78.809	78.247	-945	-1,3	-1,9	-2,7
Medidas de creación de ocupación	117.275	135.335	147.479	153.079	-16.827	-12,5	-15,4	-16,9
Otros tipos de fomento	10.311	13.094	13.221	13.295	-5.543	-35,0	-34,6	-33,5

EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA	Enero	Diciembre	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Junio
Población activa	...	24.000	25.000	35.000	17.000	8.000	38.000	11.000
Ocupados sujetos a seguridad social	21.000	28.000	33.000	4.000	47.000	23.000
Desempleados	-28.000	-19.000	6.000	-1.000	22.000	6.000	-6.000	-12.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-7.000	-10.000	0	-17.000	1.000	-4.000	-9.000	-4.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	1.000	7.000	4.000	1.000	3.000	2.000	0	-3.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,8	6,8	6,9	6,9	6,9	6,8	6,8	6,8
Cuota de desempleo según OIT	...	5;1	5;1	5;2	5;2	5;3	5;3	5;3

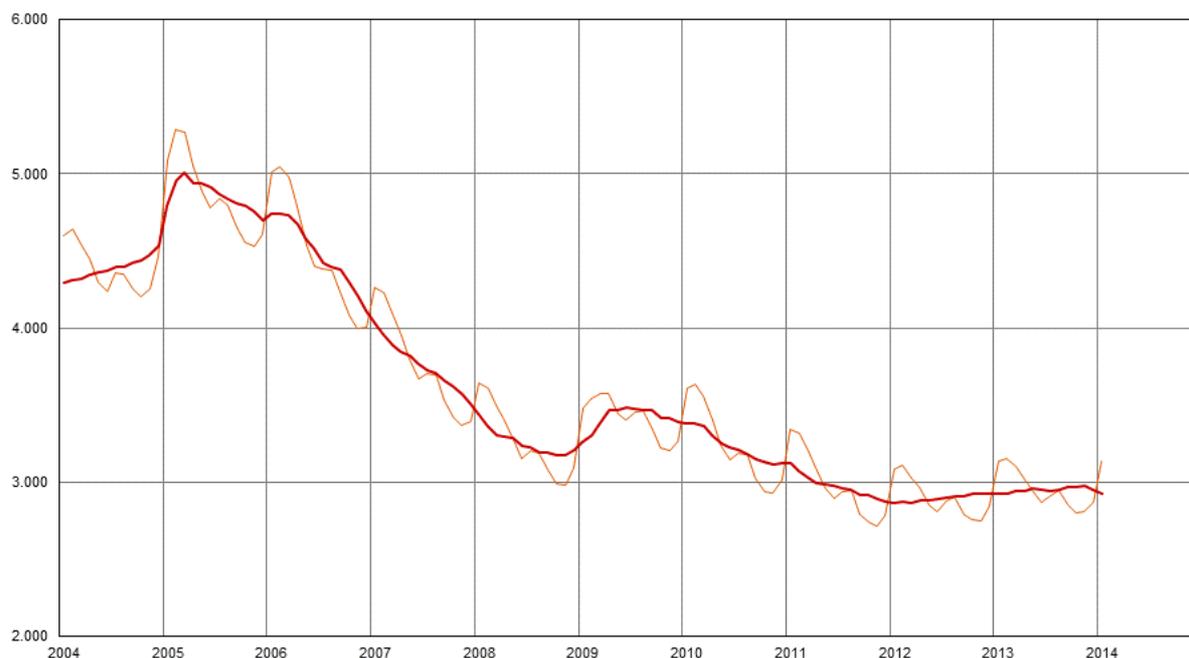
Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)

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



Desempleo:

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



SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN 2013

Más ocupación pese al ligero estancamiento económico

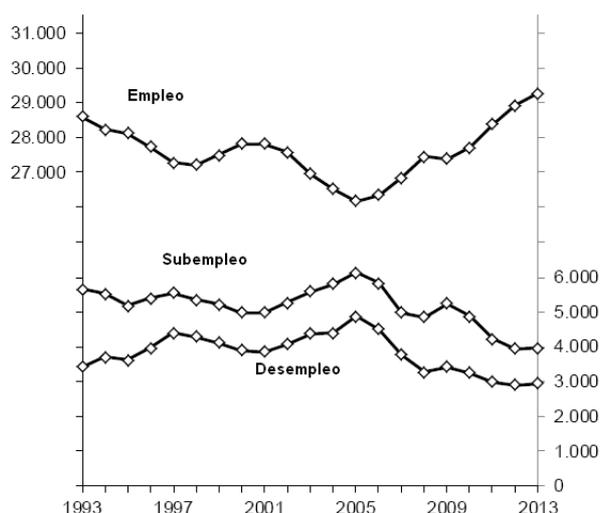
Tras una ligera recuperación de la economía alemana, que debido a la crisis del euro se había debilitado a finales de 2012, las estimaciones apuntan a un ligero aumento del PIB del 0,5% en 2013 (2012: +0,7%). El mercado laboral no se vio afectado por esta ligera fase de debilidad: si bien en comparación interanual el desempleo se incrementó levemente, continuó creciendo la ocupación. Parece ser que los desempleados prácticamente no se benefician del incremento del empleo, ya que muy a menudo los perfiles de cualificación profesional de los desempleados no corresponden a los requerimientos relacionados con las ofertas de empleo.

El presupuesto de la Agencia Federal de Empleo (BA) registró en 2013 un superávit de 60 millones de euros. Así, las reservas de la BA subieron a 2.400 millones de euros.

Desempleo y subempleo

En el promedio de 2013 en Alemania estaban registradas como desempleadas 2.950.000 personas, 53.000 más que en 2012. La cuota de desempleo subió en 0,1 puntos porcentuales al 6,9%. Los analistas atribuyen el incremento del desempleo a la reducción de las medidas políticas de activación y reinserción en el mercado laboral. Además, la dinámica económica no alcanzó para compensar este factor. El subempleo, que incluye a aquellas personas que participan en medidas de política activa de empleo, contó en 2013 con 3.902.000 personas, 25.000 menos que en 2012. Sobre todo se redujeron las medidas de fomento al autoempleo, así como regímenes especiales para personas mayores. Por otra parte creció la cifra de participantes en medidas de activación, de formación continua y reciclaje profesional.

La evolución del empleo sujeto a la seguridad social, del subempleo y del desempleo de 1992 a 2013 (miles)



El seguro de desempleo y el seguro básico asistencial

En 2013 en el ámbito del seguro contributivo de desempleo regulado por el Código Social III estaban registradas 970.000 personas, lo cual supone en comparación con 2012 un incremento de 67.000. Uno de los factores determinantes para el incremento del desempleo es, tal y como se ha detallado más arriba, la reducción de las medidas políticas de activación laboral. El subempleo de personas afectadas por desempleo creció en 20.000 a 1.214.000. En 2013 percibían la prestación contributiva por desempleo 915.000 personas, 66.000 más que en 2012.

La cifra de beneficiarios del seguro no contributivo por desempleo de larga duración regulado por el Código Social II se elevó a 4.425.000, la más baja desde la introducción de este régimen en el año 2005. Se trata de un retroceso en 18.000 personas frente a 2012. Así pues, la cuota de personas activas que dependen de este tipo de ayuda asistencial ascendió al 8,2%, lo que corresponde al nivel de 2012. De los perceptores de la prestación no contributiva, en 2013 aproximadamente 1.981.000 estaban registrados como desempleados, 14.000 menos que en 2012. Gran parte de los beneficiarios de la prestación no se registran como desempleados porque no están a disposición del mercado laboral. Entre las razones cuentan el cuidado a menores o familiares dependientes, periodos de formación, etc.

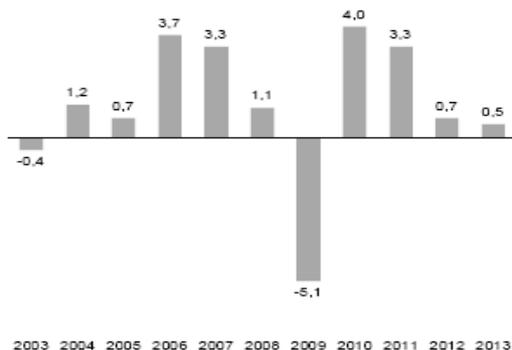
Desempleados según grupos de personas, cambio en % respecto al año anterior



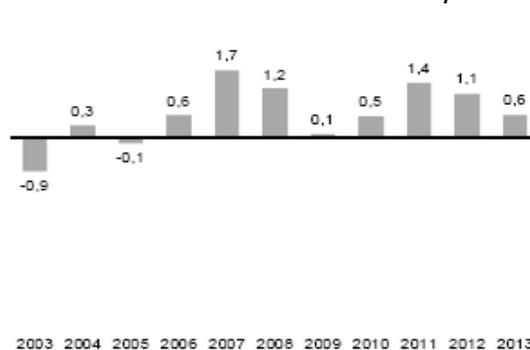
Ocupación y empleo sujeto a la Seguridad Social

En 2013, pese a que el PIB sólo creció un 0,5%, se registró un aumento tanto de la ocupación en general como del empleo sujeto a cotizaciones regulares a la seguridad social. Según los datos preliminares proporcionados por la Oficina Federal de Estadística (destatis), la ocupación creció en 233.000 a un promedio anual de 41,84 millones, lo cual supone el nivel más alto desde la reunificación alemana en 1990. El empleo sujeto a la seguridad social creció todavía más, subiendo en 348.000 a 29,27 millones de trabajadores (junio de 2013).

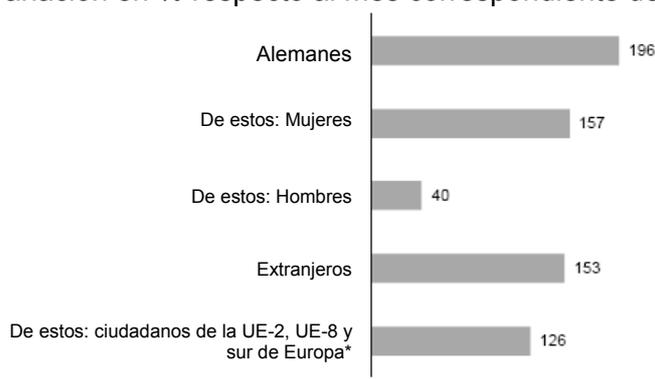
Crecimiento real del PIB en 2013



Evolución de la ocupación



Empleados sujetos a la seguridad social, según grupos de personas (variación en % respecto al mes correspondiente del año anterior, datos de junio de 2013)



* UE-2: acceso libre al mercado laboral desde 01-2014; UE-8: desde 05-2011; Sur de Europa = Grecia, Italia, Portugal, España

El hecho de que paralelamente creciera la cifra de desempleados es, según los expertos, un indicio de la existencia de problemas estructurales en el mercado laboral como reflejo de una falta de congruencia entre los perfiles profesionales de los desempleados y los requerimientos de los puestos de trabajo vacantes. Un 40% del crecimiento de la ocupación se puede atribuir al aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral; una tercera parte a la inmigración.

La demanda y la oferta de la mano de obra

La cifra de puestos de trabajo notificados a la Agencia Federal de Empleo (BA) en 2013 fue inferior a la de 2012. En promedio la BA registró 434.000 puestos de trabajo vacantes, 43.000 menos que en 2012. Destaca la demanda de especialistas de mecatrónica, energía, electricidad, metal, construcción de maquinaria y vehículos, tráfico, logística, así como en el comercio y la sanidad.

Puestos de trabajo notificados, miles / % (2013)

	2013	cuota en %	Diferencia respecto a 2012	
			Total	en %
Total	434	100	-518	-9,0
de estos: sin puestos vacantes	386	88,9	-479	-9,4
Entradas	1.817	100	-206	-10,2
de estos: sin puestos vacantes	1.000	55,0	-122	-10,9
Bajas	1.820	100	-246	-11,9
de estos: - sin periodo de vacancia	145	8,0	-19	-11,4
- con más de tres meses	533	29,3	-68	-11,3
Periodo medio de vacancia	79	-	2	2,6

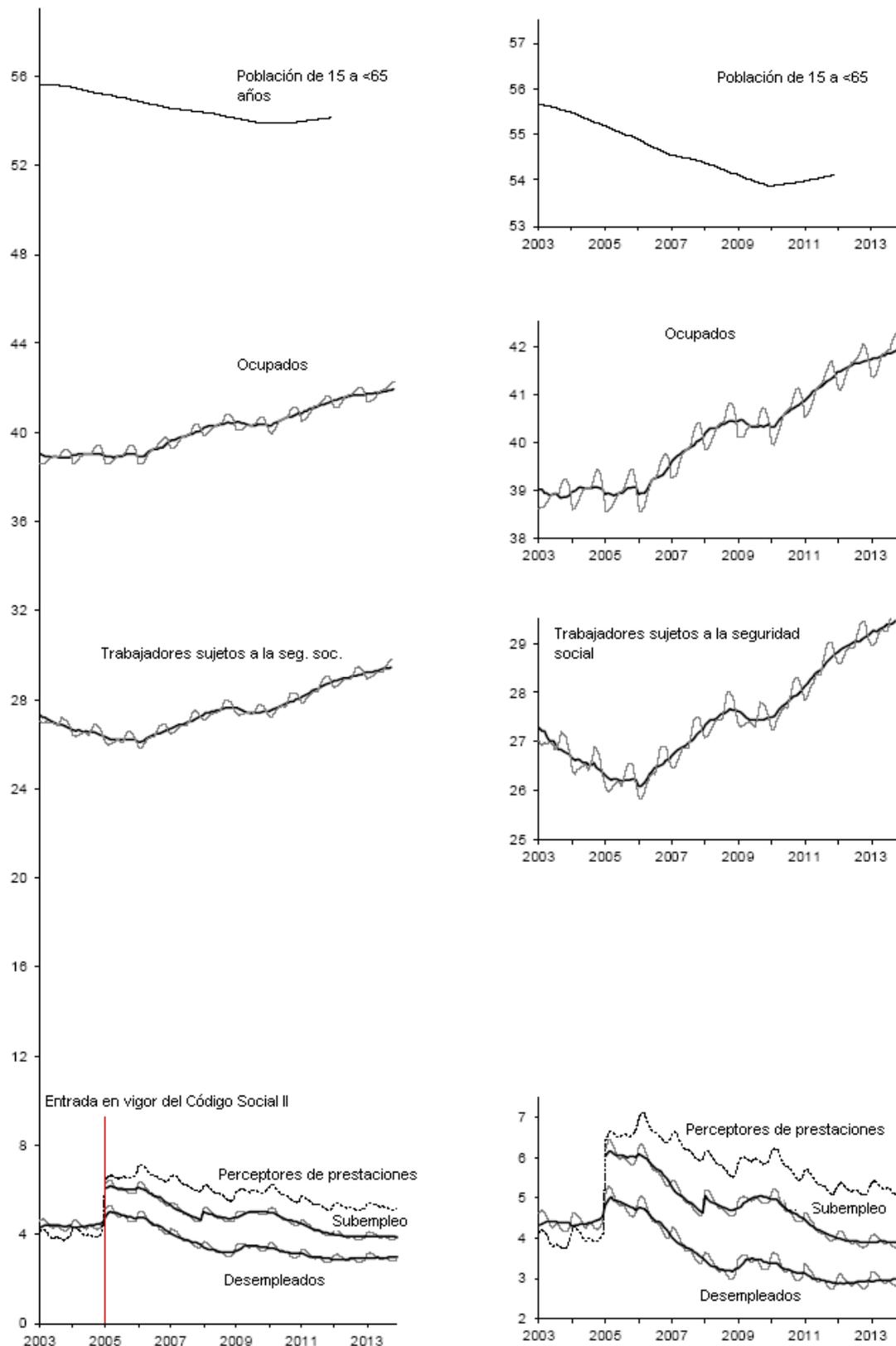
Según los cálculos preliminares del Instituto de investigación laboral y profesional (IAB) en 2013 aumentó la oferta de mano de obra. El IAB identifica tres factores determinantes de la oferta de mano de obra:

- la demografía
- el comportamiento laboral
- las migraciones

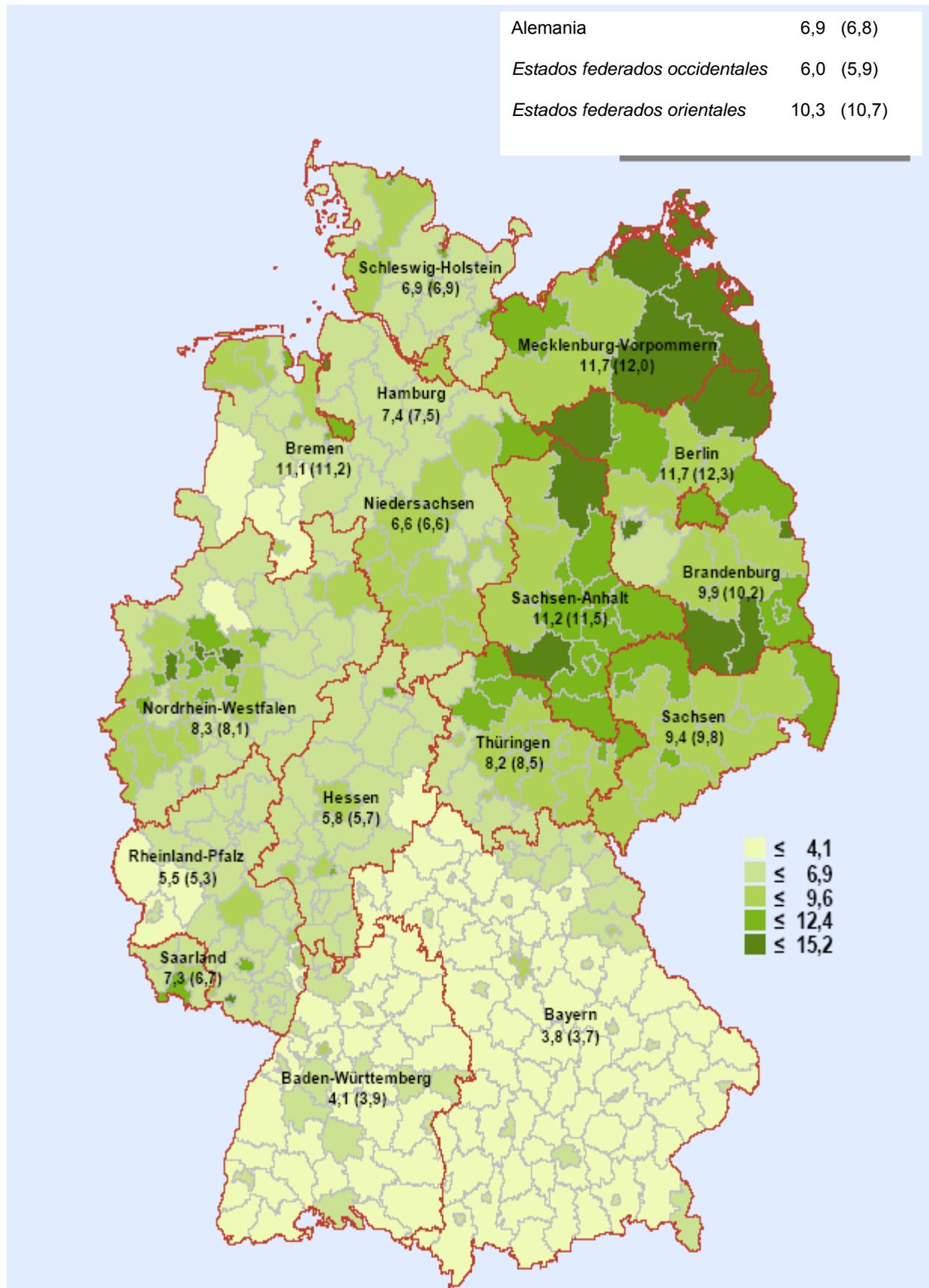
Si se tiene en cuenta únicamente el factor demográfico, el potencial de la mano de obra habría retrocedido en 240.000 personas. De hecho la cifra de personas mayores que van abandonando el mercado laboral es más elevada que la de jóvenes que entran en el mismo. Por otro lado, se observa que cada vez más mujeres y personas mayores intentan integrarse en el mercado laboral.

Asimismo, el crecimiento de la inmigración, sobre todo procedente de los países de Europa Oriental así como del Sur de Europa, contribuye a una inversión del efecto demográfico. El efecto de las diferencias en el comportamiento laboral se cifra en 190.000 personas adicionales dispuestas a integrarse en el mercado laboral, y el efecto migratorio en 270.000 personas activas adicionales. De esta forma, en 2013 la cifra de personas activas creció frente al año 2012 en aproximadamente 220.000 personas a unos 45,40 millones.

Datos claves del mercado laboral de Alemania en millones, año 2013



Cuotas medias de desempleo en Alemania en 2013 (entre paréntesis 2012)



Indicador	Año				Cambio en 2013 a 2012		
	2009	2010	2011	2012	2013	Total	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom.)	40.372.00	40.587.00	41.152.00	41.608.00	41.841.00	233.000	0,6
Empleados cotizantes a Seg.	27.380.09	27.710.48	28.381.34	28.920.58	29.268.91	348.330	1,2
DESEMPLEADOS							
- Total	3.414.531	3.238.421	2.975.836	2.896.985	2.950.250	53.264	1,8
De ellos: Código Social III	1.189.905	1.075.436	891.875	902.174	969.598	67.424	7,5
Código Social II	2.224.626	2.162.985	2.083.961	1.994.811	1.980.652	-14.160	-0,7
hombres	1.862.679	1.759.672	1.585.928	1.550.309	1.597.056	46.747	3,0
mujeres	1.551.851	1.478.749	1.389.908	1.346.676	1.353.194	6.517	0,5
jóvenes 15-25	375.801	325.378	278.886	274.035	276.262	2.227	0,8
de ellos: 15-20	65.476	55.268	47.748	46.693	46.518	-175	-0,4
personas 50-65	914.377	931.049	923.108	919.446	953.114	33.668	3,7
de ellos: 55-65	495.804	532.004	542.584	545.737	572.965	27.228	5,0
extranjeros	522.027	500.831	470.218	474.283	504.440	30.157	6,4
alemanes	2.886.308	2.732.200	2.501.877	2.418.762	2.441.407	22.645	0,9
discapacitados	168.100	175.357	180.315	176.040	178.631	2.591	1,5
CUOTA DE DESEMPLEO							
- en rel. con la población civil activa	8,1	7,7	7,1	6,8	6,9	.	.
Hombres	8,3	7,9	7,1	6,9	7,0	.	.
Mujeres	7,9	7,5	7,0	6,8	6,7	.	.
15 a 25 años	7,8	6,8	5,9	5,9	6,0	.	.
15 a 20 años	4,3	3,8	3,5	3,6	3,6	.	.
50 a 65 años	8,6	8,4	8,0	7,7	7,6	.	.
55 a 65 años	8,7	8,8	8,6	8,2	8,1	.	.
Extranjeros	16,6	15,7	14,6	14,3	14,4	.	.
Alemanes	7,4	7,0	6,4	6,2	6,2	.	.
- en rel. con la población civil	9,1	8,6	7,9	7,6	7,7	.	.
SUBEMPLEO							
Desempleo	3.607.931	3.536.868	3.251.150	3.169.978	3.257.034	87.056	2,7
Subempleo sentido estricto	4.705.166	4.501.380	3.988.128	3.767.140	3.595.754	-171.386	-4,5
Subempleo sin trabajo a jornada	4.945.286	4.747.018	4.211.726	3.927.257	3.901.840	-25.417	-0,6
% de subempleo (sin jornada)	11,6	11,2	9,9	9,1	8,9	.	.
PERCEPTORES DE PRESTACIONES							
- Prestación contributiva por	1.140.982	1.023.666	829.193	848.084	915.099	67.015	7,9
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.909.122	4.894.265	4.615.520	4.443.094	4.438.259	-4.835	-0,1
- Subsidio social	1.817.770	1.818.817	1.738.180	1.699.894	1.699.044	-851	-0,1
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS							
- Nuevas / año	1.618.817	2.018.342	2.232.903	2.022.947	1.817.082	-205.865	-10,2
De ellas: sujetas a la seg. social	1.454.296	1.827.690	2.059.209	1.880.046	1.688.860	-191.186	-10,2
- Eliminadas / año	1.660.386	1.914.867	2.141.939	2.066.307	1.820.257	-246.050	-11,9
- Promedio anual de la oferta	300.641	359.349	466.288	477.528	434.353	-43.174	-9,0
De ella: sujeta a la seg. social	274.204	326.237	431.965	447.580	405.756	-41.823	-9,3
- De cobertura inmediata	256.691	311.187	414.074	426.287	386.345	-39.943	-9,4
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL							
- Total	1.631.275	1.493.503	1.186.190	957.834	858.523	-99.311	-10,4
De ellos: activación, reinserción	255.012	226.634	161.988	145.111	161.643	16.532	11,4
Orientación y formación profesional	260.496	272.022	256.581	217.006	195.375	-21.631	-10,0
Formación continua	264.195	214.796	178.225	147.482	155.716	8.234	5,6
Inicio de una ocupación	358.980	356.509	293.937	191.908	112.216	-79.692	-41,5
Medidas para personas con	85.959	82.947	78.921	75.364	72.892	-2.473	-3,3
Medidas de creación de ocupación	338.600	308.955	198.007	165.407	146.531	-18.876	-11,4
Otros tipos de fomento	68.033	31.638	18.532	15.556	14.151	-1.405	-9,0
- Trabajadores / jornada reducida	1.144.407	502.694	147.607	111.509

Fuente: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte/Generische-Publikationen/Monatsbericht-201312.pdf>

ARGENTINA

MENOS DE 1 DE CADA 6 JÓVENES TIENE UN EMPLEO FORMAL ⁴

Ante el persistente drenaje de reservas las autoridades anunciaron una nueva política cambiaria. Junto con ello, se dispuso la instrumentación del programa Progresar (Programa de respaldo a estudiantes en Argentina) con el objetivo de paliar la marginalidad que sufren millones de jóvenes. Se sigue sin tomar conciencia de que la escapada del dólar refleja el exceso de gasto público muy mal administrado y que, por lo tanto, no habrá solución sin una profunda transformación del sector público. Pero más grave aún es inducir a miles de jóvenes, en el inicio de su vida productiva, a la dependencia del asistencialismo.

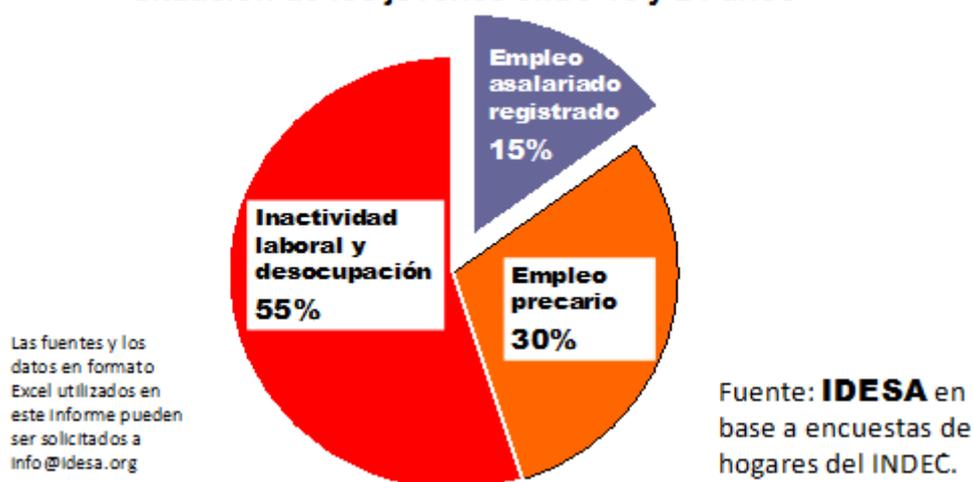
Las autoridades anunciaron una nueva política cambiaria. Más allá de la fuerte devaluación del peso, lo más importante es que no se hizo ninguna referencia a medidas tendientes a contener la expansión del gasto público y a mejorar la calidad de su gestión. Muy por el contrario, junto con las disposiciones que disponen un relajamiento parcial del “cepo” cambiario, se anunció un nuevo incremento de gasto público a través del Progresar.

El objetivo declarado de esta iniciativa es atacar el problema de los “ni-ni”, es decir, jóvenes que no trabajan ni estudian. El Progresar aspira a promover el estudio de los jóvenes entre 18 y 24 años de edad que no trabajen, o que lo hagan con remuneraciones inferiores al salario mínimo legal (\$3.600), a través de un estipendio promedio mensual de \$600. Para ello deberán demostrar que cursan estudios en una institución reconocida por el Ministerio de Educación o por el Ministerio de Trabajo. Se focalizará en los hogares pobres al establecerse que los ingresos de los padres tampoco superen los \$3.600 mensuales.

Según las encuestas de hogares del INDEC, en el país hay aproximadamente 4,5 millones de jóvenes urbanos que tienen entre 18 y 24 años de edad. Sus principales características son las siguientes:

- El 15% tiene empleo asalariado registrado con un salario bruto estimado en \$6.200.
- El 30% tiene un trabajo precario (asalariado “en negro”, cuentapropista, servicio doméstico o familiar sin salario) con remuneraciones en el orden de los \$1.850.
- El 55% no trabaja de los cuales un 23% tampoco estudia y un 32% sigue estudiando.

Situación de los jóvenes entre 18 y 24 años



⁴ Idesa-532

Estos datos oficiales muestran que aproximadamente la mitad de los jóvenes se encuentra en situación de vulnerabilidad, ya sea porque tienen un empleo de baja calidad o porque declaran no trabajar ni estudiar. En contraposición, menos de 1 de cada 6 jóvenes tiene un empleo asalariado formal. Bajo estas condiciones, tan o más importante y urgente que inducir el retorno a los estudios es promover la generación de oportunidades de empleo de calidad para los jóvenes de entre 18 y 24 años.

Una de las debilidades del Progresar es no contemplar esta necesidad. Este rasgo negativo se potencia por el hecho de que el control de la asistencia escolar se hará de la misma manera que la Asignación Universal por Hijo (AUH). Es decir, aplicando el mecanismo rústico y obsoleto de exigir la periódica presentación ante las oficinas de la ANSES de un certificado escolar firmado por la autoridad de la escuela u oficina de capacitación. Este instrumento es muy burocrático y permeable al fraude al punto tal que constituye el principal factor que explica que la AUH opere, en la práctica, como una mera transferencia asistencialista. Aplicado a jóvenes que se encuentran en el inicio de su vida productiva resulta un peligro social. El Progresar, más que estimular el avance en los estudios, agregará incentivos a no buscar un empleo formal convirtiéndose en un factor de promoción de la dependencia a perpetuidad del asistencialismo estatal.

El problema de los “ni-ni” es grave y merece ser atendido con urgencia. Que no haya más espacio para aumentar el gasto público no justifica demorar las acciones para resolverlo. Por el contrario, aumenta la pertinencia de reducir el derroche de fondos públicos y ser más creativo y pertinente en el diseño de las estrategias. En lugar de la riesgosa masificación del asistencialismo, el esfuerzo del Estado debería centrarse en reducir las trabas burocráticas y los costos impositivos que desalientan la contratación de jóvenes. De esta forma, se puede lograr un mercado laboral juvenil más dinámico que automáticamente potenciará la efectividad de las acciones educativas y de formación para el trabajo.

Inducir a los jóvenes, en el momento de su ingreso a la vida productiva, a depender del asistencialismo es un error estratégico cuyas implicancias negativas son difíciles de dimensionar. Que oficialismo y oposición acuerden en esta opción, sea por oportunismo y/o falta de ideas, es mucho más preocupante que las improvisaciones que vienen cometiendo las autoridades en sus intentos por controlar la escapada del dólar.

BÉLGICA

MEDIDAS DE EMPLEO PARA LOS JOVENES⁵

En Bélgica, los jóvenes disponen, según su edad, nivel de estudios y experiencia profesional, de una serie de medidas para facilitar su búsqueda de empleo. En la página WEB del Ministerio de Empleo belga (<http://www.emploi.belgique.be>) se pueden consultar las características de todas y cada una de ellas. A continuación se resume el contenido de las seis medidas destinadas al mencionado colectivo de jóvenes:

Activa para menores de 30 años

En su inicio, en el año 2002, el plan Activa estuvo enfocado al colectivo de las personas mayores desempleadas de larga duración, pero con posterioridad se modificó y, desde hace ya un tiempo, el colectivo de los jóvenes entra en su ámbito de aplicación. Desde el pasado 1 de enero, los jóvenes que no hayan cumplido los 30 años (antes 27), estén inscritos como demandantes de empleo durante al menos 6 meses (antes 12) y no hayan acabado el bachillerato, también se enmarcan en el ámbito de aplicación de esta medida. La cuantía económica de la ayuda asciende hasta 1.000 € al mes durante un máximo de 3 años.

La ayuda se compone de dos partes. La primera consiste en una reducción de las cotizaciones patronales a razón de 1.500€ al trimestre durante tres años. La segunda parte consiste en el abono por la ONEM (Oficina Nacional de Empleo) de la prestación de desempleo del trabajador contratado (500€/mes) durante 36 meses. Esta última parte de la ayuda supone un ahorro para el empresario, que puede reducir dicha cuantía del sueldo neto que paga al trabajador.

La medida sólo es de aplicación para las empresas del sector privado que contratan trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la medida.

Activa Start

La medida Activa Start tiene como objetivo fomentar el empleo de los colectivos de jóvenes poco cualificados y de los jóvenes muy poco cualificados de origen extranjero o con algún tipo de discapacidad. En todos los casos, los beneficiarios tienen que tener menos de 26 años y no estar sujetos a la escolaridad obligatoria ni cursar estudios diurnos. Los beneficiarios reciben una prestación única de la ONEM de 350€/mes durante un período máximo de 6 mes.

La ayuda se concede para un primer empleo, que tiene que iniciarse durante los 21 meses siguientes a la finalización de la escolaridad obligatoria o de los estudios (reglados) que haya cursado el beneficiario. El interesado no podrá haber recibido durante los 12 meses anteriores ninguna ayuda para el empleo por parte de cualquier Centro Público de Ayuda Social.

La ayuda supone un ahorro de 2.100€ para el empresario, ya que puede reducir dicha cuantía del sueldo neto del trabajador contratado en el ámbito de aplicación de la medida.

Stage de transition (prácticas de transición)

El período de transición tiene como objetivo que los jóvenes poco cualificados menores de 30 años sin experiencia profesional puedan adquirirla en una empresa durante un período

⁵ Fte.: Página WEB OFICINA NACIONAL DE EMPLEO BELGA

mínimo de 3 meses y máximo de 6. Esta primera experiencia profesional se puede llevar a cabo tanto en empresas del sector privado como del público.

Durante el período de transición el joven recibe una ayuda de 900€/mes, distribuida en dos partes: una a cargo de la ONEM (26,82€/diarios) y la otra a cargo del empresario (200 €/mes). Durante las prácticas de transición el trabajador no supone una carga añadida para el empresario, ya que a lo largo del mencionado período está exento de abonar las cotizaciones sociales correspondientes al joven que realiza las prácticas.

Para beneficiarse de esta medida el joven tiene que:

- Estar inscrito como demandante de empleo;
- Llevar un mínimo de 6 meses y un máximo 12 en el ciclo de inserción profesional (mínimo 12 meses sin derecho a prestaciones);
- No poseer titulación académica superior al bachillerato;
- Haber sido valorado positivamente por los Servicios Públicos de asesoramiento al empleo en relación con su participación y colaboración en actividades realizadas para su inserción.

Deducciones para grupos de riesgo

Algunos colectivos de jóvenes tienen especiales dificultades para encontrar empleo. Con el fin de ayudar a este colectivo, el ejecutivo belga instauró una serie de medidas consistentes en deducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. La medida comprende 4 categorías:

- deducción para los jóvenes menores de 19 años;
- deducción para los jóvenes de 19 a 26 años muy poco cualificados contratados en el marco de un convenio de primer empleo;
- deducción para los jóvenes de 19 a 26 años menos cualificados que se contratan en el marco de un convenio de primer empleo;
- deducción para jóvenes de 19 a 26 años medianamente cualificados que estén inscritos como demandantes de empleo.

Se define como jóvenes muy poco cualificados a los que no poseen el título/certificado de haber aprobado la educación secundaria obligatoria. Se asimilan a este colectivo:

- Los jóvenes con alguna discapacidad que estén registrados en las Agencias oficiales de integración de los discapacitados (Agence Wallonne pour l'intégration de Personnes handicapées en Valonia; Servicio bruselense francófono Phare, Servicio germanófono o Vlaams Agentschap voor personen met een Handicap en Flandes)
- Los jóvenes menos cualificados de origen extranjero (entre otros, los que no proceden de algún Estado miembro de la UE).

Por jóvenes menos cualificados se entiende aquellos que no poseen el título/certificado de bachillerato; los que comienzan una actividad como muy pronto el 1 de enero del año en el que cumplen los 19 años; los que no han cumplido los 26 años al iniciar el empleo ó cuando la contratación se efectúa en el marco de un convenio de primer empleo con la consiguiente declaración a la Seguridad Social.

Los jóvenes medianamente cualificados son los que tienen superado el bachillerato (máximo nivel) y que, además de cumplir los requisitos del colectivo menos cualificado, son demandantes de empleo cuando inician la ocupación laboral además de haberlo sido durante un mínimo de 156 días (mínimo 6 meses ininterrumpidos) con anterioridad al inicio de la ocupación. A los jóvenes medianamente cualificados discapacitados no se les aplican los tres requisitos de demandante de empleo (desocupado).

La deducción concedida al primer grupo de jóvenes (<19 años) asciende a 1.000€/trimestre hasta el último trimestre incluido del año en que el joven cumple los 18 años de edad. La reducción para el segundo grupo -muy poco cualificados- (>19 y <26 años) es de 1500€/trimestre durante los tres primeros años y de 400€/trimestre durante el cuarto año. La deducción para el tercer grupo -menos cualificados- (>19 y <26 años) es de 1500€/trimestre durante los dos primeros años y de 400€/trimestre durante el tercer año. Para el cuarto grupo medianamente cualificados (>19 y <26 años) la deducción es de 1.000€/trimestre el primer año y de 400€/trimestre los dos últimos años. Hay que señalar que las deducciones otorgadas para los jóvenes trabajadores asimilados a los grupos 2, 3 y 4 no son aplicables más allá de la fecha en la que el joven cumple los 26 años.

Prima para el aprendizaje de profesiones por cuenta ajena y bonus de inicio de actividad

La medida está dirigida a los menores 18 años que se están formando en sistemas de alternancia: el joven recibe una formación práctica en el seno de una empresa certificada a este fin y una formación teórica en un centro de educación y de formación en alternancia.

- Empresarios: los empresarios del sector público y privado que, en el marco de un contrato de trabajo o de formación, admitan a jóvenes para permitirles formarse pueden solicitar la prima de aprendizaje. La prima, abonada por la ONEM, se concede durante un máximo de tres cursos/años y su cuantía asciende a 500€ (dos primeros años) y 750€ el tercero. El contrato de aprendizaje no podrá tener una duración inferior a 4 meses/año.
- Alumno/trabajador: El bono de inicio de actividad es una prima destinada a los jóvenes que durante el periodo de escolaridad obligatoria (hasta los 18 años) obtienen, en el marco de la formación en alternancia, experiencia profesional. Su duración es de un máximo de 3 años y su cuantía, a cargo de la ONEM, es de 500 euros durante los dos primeros años y de 750 euros el tercero.

Ayuda para la formación

Con vistas a estimular y agilizar la incorporación de los jóvenes que hayan acabado los estudios (titulación de bachiller) al mercado de trabajo, el Gobierno ha establecido las ayudas para la formación en empresas. Estas ayudas consisten en una aportación económica de la ONEM, equivalente a la prestación de inserción (véanse cuantías en el cuadro final), si la formación en la empresa se realiza durante el período en el que el joven demandante de empleo no tiene derecho a percibir las prestaciones por desempleo (12 meses).

Al tratarse de una formación realizada en empresas con convenios de colaboración entre organismos de formación profesional reconocidos y empresas del sector privado, además de la ayuda abonada por la ONEM, el joven percibe un complemento del empresario, de manera que el total de la ayuda recibida ascienda al 75% como mínimo y al 100% como máximo del sueldo asignado a un principiante para el desarrollo de la función objeto de formación.

Prestaciones de Inserción a cargo de la ONEM		
	Por día	Por mes
<u>Cabeza de familia</u>	42,53	1105,78
<u>Personas que viven solas</u>		
Menor de 18 años	12,09	314,34
de 18 a 20 años	18,99	493,74
A partir de 21 años	31,46	817,96
<u>Cohabitanes</u>		
<u>Cuantía ordinaria</u>		
menores de 18 años	10,25	266,50
A partir de 18 años	16,36	425,36
<u>Cuantía incrementada</u>		
Menores de 18 años	10,86	282,36
A partir de 18 años	17,44	453,44

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN ENERO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de enero había 612.186 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un aumento de 16.284 personas en base intermensual y de 34.649 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2011— se situó en 12,1% (12% para los hombres y 12,2% para las mujeres), lo que supone un incremento interanual de un 0,7%.

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 enero hubo 495.075 ciudadanos belgas, 57.834 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.361 españoles) y 59.277 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 8,4% en el mes de diciembre de 2013.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM

Direction Statistiques et Etudes

Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN JANVIER 2014

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	130.549	136.028	1.473	59.597	326.174	+10.257	+20.503
Femmes	109.424	124.150	1.469	52.438	286.012	+6.027	+14.146
Total	239.973	260.178	2.942	112.035	612.186	+16.284	+34.649
- 1 m.	+10.403	+3.122	+14	+2.759	+16.284		
- 12 m.	+24.782	+7.564	+206	+2.303	+34.649		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	29.310	30.248	275	7.663	67.221	+1.675	+1.135
Femmes	20.440	25.306	249	6.851	52.597	+784	+853
Total	49.750	55.554	524	14.514	119.818	+2.459	+1.988
- 1 m.	+2.314	-337	-4	+482	+2.459		
- 12 m.	+3.021	-81	+22	-952	+1.988		

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

Hommes	32.557	50.530	427	27.351	110.438	+2.524	+6.878
Femmes	26.104	45.637	444	23.997	95.738	+1.536	+2.862
Total	58.661	96.167	871	51.348	206.176	+4.060	+9.740
- 1 m.	+1.798	+1.666	+16	+596	+4.060		
- 12 m.	+6.250	+1.623	+45	+1.867	+9.740		

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

Hommes	9.727	11.407	112	3.219	24.353	-414	+913
Femmes	7.574	10.264	108	3.353	21.191	-507	+1.004
Total	17.301	21.671	220	6.572	45.544	-921	+1.917
- 1 m.	+64	-1.278	-10	+293	-921		
- 12 m.	+2.294	+227	+7	-604	+1.917		

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2011 : source Steunpunt
 WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)

Hommes	8,2%	16,1%	7,9%	20,4%	12,0%	+0,4%	+0,8%
Femmes	8,0%	17,0%	9,7%	21,4%	12,2%	+0,2%	+0,6%
Total	8,1%	16,5%	8,7%	20,9%	12,1%	+0,3%	+0,7%
- 1 m.	+0,3%	+0,2%	+0,1%	+0,5%	+0,3%		
- 12 m.	+0,8%	+0,5%	+0,6%	+0,5%	+0,7%		

*** Pour Bruxelles : source population active BNB 2012 (clef EFT)

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de: JANVIER 2014 -

PAYS

DEIN05

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	259.313	22.092	235.762	18.738	495.075	40.830
Autriche	34	0	46	2	80	2
Bulgarie	1.175	53	1.234	77	2.409	130
Chypre	7	0	10	0	17	0
République Tchèque	247	7	204	13	451	20
Allemagne	791	32	861	29	1.652	61
Danemark	37	3	38	2	75	5
Espagne	3.248	82	2.113	91	5.361	173
Estonie	14	0	28	1	42	1
Finlande	25	0	44	2	69	2
France	5.289	214	5.624	305	10.913	519
Grande Bretagne	499	17	359	17	858	34
Grèce	661	14	502	15	1.163	29
Hongrie	165	3	207	6	372	9
Irlande	56	4	58	0	114	4
Italie	8.469	197	6.169	180	14.638	377
Lituanie	51	2	83	2	134	4
Luxembourg	106	2	95	8	201	10
Lettonie	24	0	64	5	88	5
Malte	6	0	0	0	6	0
Pays-Bas	4.513	152	4.036	148	8.549	300
Pologne	1.709	76	1.543	56	3.252	132
Portugal	1.951	88	1.246	64	3.197	152
Roumanie	1.473	128	1.685	177	3.158	305
Slovaquie	469	14	402	6	871	20
Slovénie	10	0	24	0	34	0
Suède	66	0	64	4	130	4
TOTAL ETRANGERS U.E.	31095	1088	26739	1210	57834	2298
TOTAL U.E.	290408	23180	262501	19948	552909	43128
Suisse	34	0	54	4	88	4
Congo (Rép. démocratique)	2.077	66	2.258	111	4.335	177
Algérie	1.649	31	557	23	2.206	54
Croatie	39	0	30	1	69	1
Maroc	8.967	180	4.447	242	13.414	422
Macédoine	452	19	282	22	734	41
Norvège	21	0	16	0	37	0
Serbie + Monténégro	598	43	391	35	989	78
Tunisie	799	32	253	20	1.052	52
Turquie	3.284	63	1.559	68	4.843	131
Réfugiés et apatrides	1.275	97	798	105	2.073	202
Autres nationalités hors U.E.	16.571	642	12.866	612	29.437	1.254
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	35.766	1.173	23.511	1.243	59.277	2.416
TOTAL ETRANGERS	66.861	2.261	50.250	2.453	117.111	4.714
TOTAL GENERAL	326.174	24.353	286.012	21.191	612.186	45.544

Fte.: ONEM – Direction Statistiques et Etudes

Périodes

Marché du travail : Chômage

Chômage, données brutes en milliers, fin de période¹Taux de chômage en pourcentages de la population active²

Périodes	Chômage, données brutes en milliers, fin de période ¹			Taux de chômage en pourcentages de la population active ²		
	Total ¹	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	EU-28
2013-12	596	117	479	8,4	12,0	10,7
2013-11	591	119	471	8,4	12,0	10,8
2013-10	599	126	472	8,4	12,0	10,8
2013-09	613	137	476	8,4	12,1	10,9
2013-08	622	136	486	8,5	12,1	10,9
2013-07	611	129	482	8,5	12,1	10,9
2013-06	553	102	451	8,4	12,1	10,9
2013-05	551	102	449	8,4	12,1	10,9
2013-04	561	108	453	8,4	12,1	11,0
2013-03	565	111	454	8,4	12,0	11,0
2013-02	572	116	457	8,3	12,0	11,0
2013-01	578	118	460	8,3	12,0	11,0
2012-12	565	116	449	8,1	11,9	10,8

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

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

Sources : ONEM, EUROSTAT Fte.: *Banco Nacional Belga*

CANADÁ

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ENERO⁶

Los datos de enero dejan la tasa de desempleo en el 7%

Canadá ha ganado 29.000 empleos en enero, todos ellos a tiempo completo, lo que sumado al hecho de haber menos personas buscando empleo, ha hecho bajar la tasa de desempleo en dos décimas, hasta el 7,0% (1.333.200 desempleados). Canadá ha ganado 146.000 empleos (+0,8%) en los últimos 12 meses, en los que el número de horas trabajadas creció un 0,7%.

Distribución del empleo en enero

Empleo público, privado y autoempleo.

En enero, el número de trabajadores por cuenta propia ha aumentado en 28.300 (+1,1%), aunque en los últimos 12 meses su número ha crecido en apenas 7.800 (+0,3%). En enero hay 14.700 empleados públicos más (+0,4%) y 13.600 privados menos (-0,1%); en los últimos 12 meses, el número de los primeros ha aumentado un 0,5% (+19.500), y el de los segundos un 1,0% (+118.600).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

En enero se ganan 50.500 empleos a tiempo completo (+0,4%) y se pierden 21.100 a tiempo parcial (-0,6%). En los últimos 12 meses, se registran 70.500 trabajadores más a tiempo completo (+0,5%) y 75.400 más a tiempo parcial (+2,3%).

Distribución por sexo y edad.

En enero, los hombres de 25 a 54 años ganan 24.000 empleos, lo que hace bajar su tasa de desempleo en tres décimas, hasta el 6,1%; el empleo en este grupo social apenas ha cambiado en los últimos 12 meses. Los hombres mayores de 55 años ganan 18.000 empleos, y su tasa de desempleo cae 4 décimas, hasta el 6,3%; en los últimos 12 meses, el empleo en este grupo ha crecido un 3,8% (+69.000), sobre todo como consecuencia del mero envejecimiento.

Entre las mujeres de 25 a 54 años y las mayores de 55 años, el empleo ha cambiado poco en enero. Con relación a hace 12 meses, el empleo ha cambiado poco entre las primeras, mientras que ha crecido un 5,1% (+77.000) entre las segundas, por la misma razón antedicha para los hombres.

Finalmente, el empleo entre los jóvenes de 15 a 24 años ha cambiado poco en enero, permaneciendo su tasa de desempleo en el 13,9%. Este grupo ha perdido 29.000 empleos (-1,2%) en los últimos 12 meses.

Distribución por sectores de actividad.

En enero, se contabilizan 15.000 empleados más en el sector del transporte y el almacenamiento, aunque el empleo en este sector apenas ha variado en los últimos

⁶ Fuente: Informe de enero de la "Labour Force Survey" ("The Daily" de Statistics Canada de 7 de febrero).

12 meses. Los servicios de mantenimiento de edificios, a las empresas y otros servicios auxiliares pierden 25.000 empleos en enero, dato que deja el empleo en el sector igual que hace 12 meses. El sector de la administración pública pierde 16.000 empleos este mes, lo que lleva hasta los 58.000 (-5,9%) los perdidos por el sector en los últimos 12 meses, siendo el único que pierde empleo en ese periodo, en el que las mayores ganancias de empleo han correspondido a los servicios profesionales, científicos y técnicos; al sector de las finanzas, los seguros, las inmobiliarias y el *leasing*; a la asistencia social y sanitaria; a la distribución de agua, gas y electricidad; y a los recursos naturales.

Distribución territorial.

Prince Edward Island ha ganado 1.000 empleos en enero, dato que sitúa su tasa de desempleo, que apenas ha variado en los últimos 12 meses, en el 11,3%. New Brunswick ha perdido 2.400 empleos este mes, lo que sitúa asimismo su tasa de desempleo en parecidos términos a los de hace 12 meses, aunque al haber menos personas buscando empleo, la tasa de desempleo actual es del 9,9%, 1,3 puntos por debajo a la de hace 12 meses.

En Ontario el empleo ha cambiado poco en enero, aunque la tasa de desempleo ha caído 4 décimas, hasta el 7,5%, al haber menos personas buscando empleo; en los últimos 12 meses, el empleo en esta provincia ha aumentado un 0,8% (+54.000), el mismo porcentaje que para el conjunto de Canadá. Tampoco ha cambiado el empleo en enero en Alberta, aunque, con relación a hace 12 meses, esta provincia ha ganado 70.000 empleos (+3,2%), casi la mitad de los 146.000 ganados en todo el país en ese periodo.

EE.UU

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ENERO

Datos generales

Según publicó el día 7 de febrero el Departamento de Trabajo, en enero apenas se crearon 113.000 puestos de trabajo. La cifra de creación de empleos defraudó las expectativas de los analistas, cuya media estimaba que el incremento superaría los 180.000. El informe también incorpora cambios en la serie estadística de 2013 de la encuesta de nóminas empresariales, debido a la actualización de los puntos de referencia y un recuento más completo de los empleos en nóminas, y en la encuesta de viviendas para la actualización de controles estadísticos de la población. Los cambios implican que los datos de enero no sean directamente comparables con los del mes anterior. El informe, además, revisa al alza los datos de creación de empleo de noviembre (+33.000) y diciembre (+1.000).

La tasa de desempleo bajó una décima, situándose en el 6,6%, su nivel más bajo desde octubre de 2008. En los últimos doce meses, la tasa de paro descendió 1,3 puntos. En cifras, el número de desempleados descendió en 15.000 en enero, situándose en 10.236.000, volviendo a marcar por segundo mes consecutivo su nivel más bajo en más de cinco años. El descenso interanual es de más de dos millones, puesto que en enero de 2013 la cifra de parados se situaba en 12.315.000.

El número de activos en el mes de enero fue de 155.460.000, tras experimentar un aumento mensual de 523.000 debido en su mayor parte a los ajustes de los controles de población. En enero de 2013 el dato se situaba en 155.699.000. La tasa de actividad aumentó dos décimas de punto, situándose en el 63,0%, cerca todavía de su nivel más bajo en 35 años. La tasa ha descendido seis décimas en los últimos doce meses.

Metodología

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

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en enero se crearon 638.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de enero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 232.000 personas con respecto a la cifra del mes de diciembre, situándose en 3.646.000 y registrando un descenso interanual de más de un millón. El 35,8 por ciento de los parados han permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 52,3 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante cinco semanas o menos aumentó en

179.000, y también se registró un aumento de 38.000 en el número de parados entre 15 y 26 semanas. Asimismo, hubo un descenso de 77.000 personas desempleadas entre 5 y 14 semanas.

Aproximadamente 2,6 millones de personas (200.000 más que el mes de diciembre) no se contabilizaron en las estadísticas de paro por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 800.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 12,17, dato que registra un descenso mensual de cuatro décimas, y uno interanual de 1,7 puntos porcentuales.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que se crearon 113.000 puestos de trabajo, muy por debajo de la media de los últimos doce meses. El sector industrial ganó 21.000 empleos en enero, muy por encima de la media de 7.000 mensuales de 2013. La construcción, por su parte, aceleró su crecimiento a pesar del mal tiempo y ganó 48.000 puestos de trabajo en enero, registrando una media mensual de 15.000 empleos creados en los últimos doce meses.

En los servicios destacaron los incrementos de empleos de las ETTs (+36.000), y los 24.000 de la hostelería, mientras que los sectores con mayor destrucción de puestos de trabajo fueron el comercio minorista (-13.000) y la educación (-7.000). El sector privado generó 142.000 puestos de trabajo, mientras que las administraciones públicas destruyeron 29.000.

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

Entre los principales grupos de población, se registró un descenso de la tasa de paro del 0,2% entre las personas de raza blanca, descendiendo su tasa al 5,7%. Asimismo hubo sendos descensos del 0,1% en las tasas de los varones adultos y las mujeres adultas, bajando sus tasas respectivas al 6,2% y 5,9%. El mayor incremento (medio punto) de la tasa de desempleo recayó sobre los trabajadores menores de 20 años, con lo que su tasa de paro se eleva al 20,7%. Le sucedieron en importancia los incrementos de las personas de raza negra (+0,3%) y los trabajadores de origen hispano (+0,1%), subiendo sus tasas al 12,1% y el 8,4%, respectivamente.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que la tasa de paro bajó en todos los grupos. El mayor descenso (-0,6%) se registró entre los trabajadores que tras terminar el bachillerato no cursaron estudios universitarios, con lo que su tasa baja el 6,5%. El siguiente descenso en importancia (-0,2%) recayó sobre los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato, bajando su tasa de desempleo al 9,6%. Se registraron sendos descensos del 01% en las tasas de los trabajadores que cuentan con titulación superior, tal como licenciatura, master o doctorado, y entre los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios,, reduciéndose sus tasas respectivas al 3,2% y el 6,0%.

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 dic) comunicó que el número de puestos aumentó en 30 estados, descendió en 19 y en el Distrito federal de Columbia, y

permaneció sin cambios en un estado. Los mayores incrementos de puestos de trabajo se registraron en Texas (17.600), Florida (14.100) y California (13.600), mientras que los mayores descensos sucedieron en New Jersey (-36.300), Pennsylvania (-11.400) y Kansas (-7.400). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 39 estados y en el distrito federal, se incrementó en dos, y no varió en los nueve restantes. Solamente un estado, Rhode Island, registra una tasa de paro superior al 9%, y otros ocho superan el 8%. La tasa de paro más baja se registró en Dakota del Norte, con el 2,6%.

En términos interanuales, el empleo se ha incrementado en 49 estados y solamente descendió en Alaska y en el distrito de Columbia. Los mayores avances porcentuales del empleo se produjeron en Dakota del Norte (+4%), Florida (+2,6%) y Oregón (+2,4%).

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a 3.467.640 durante la semana que terminó el 18 de enero, con una tasa de percepción de prestaciones del 33,87%.

Un total de 2.964.000 trabajadores percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 25 de enero, 15.000 más que la semana anterior. La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 2,3% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía la prestación era del 28,95%.

Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social

Los datos del informe del Departamento de Trabajo no aclaran la situación ni la dirección del mercado laboral. Los datos de creación de empleo son negativos al no reflejar un mercado laboral con el ritmo de expansión suficiente para incorporar al elevado número de parados de larga duración. A menos que la revisión de los datos de diciembre y enero señale aumentos importantes, el mercado laboral puede haber entrado en una fase de crecimiento de lentitud exasperante

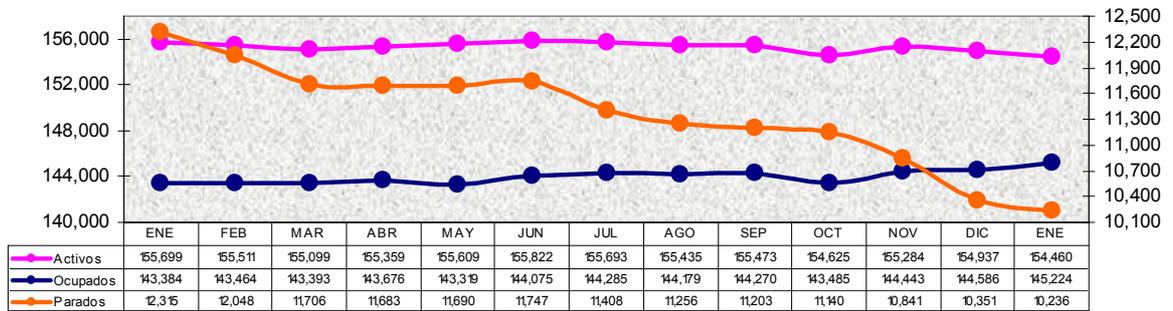
El ritmo de creación de empleo, que ha descendido en los tres últimos meses a 154.000 empleos mensuales en comparación con 201.000 de los tres meses anteriores, indica un debilitamiento del mercado laboral para crear puestos de trabajo.

El factor escondido entre los datos es que el sector privado mostró una cierta fortaleza, mientras que el público mostró más debilidad.

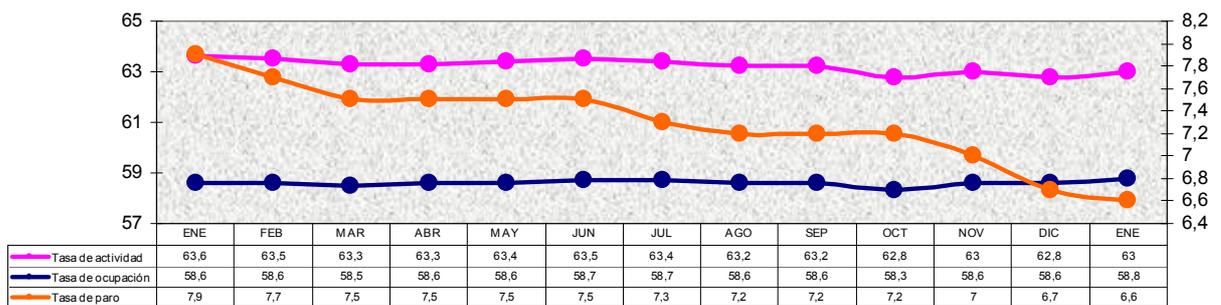
A pesar de dato positivo del descenso de la tasa de desempleo, que se sitúa en las mejores cifras desde finales de 2008, ésta no refleja la realidad del desempleo, sino más bien hay que buscar su causa en la debilidad de la participación de los trabajadores en la población activa. Si la tasa de actividad, que actualmente está en el mínimo de los últimos 35 años, se situara en los niveles anteriores a la recesión, la tasa de paro estaría cercana al 11%. A largo plazo, por lo tanto, se mantiene el problema de la reincorporación de los parados de larga duración.

ANEXO

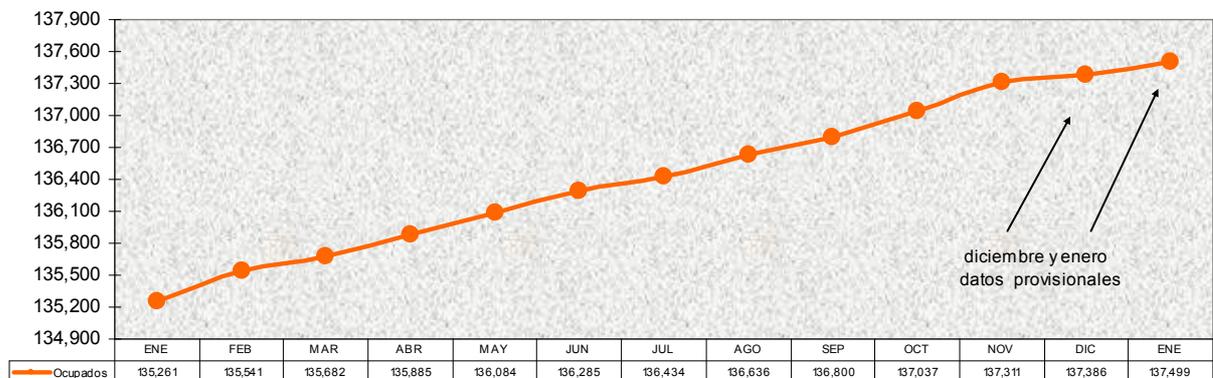
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Enero 2013 - Enero 2014
(Datos EPA)



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



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



FRANCIA

PACTO DE RESPONSABILIDAD: HACIA UN COMPROMISO SOCIAL HISTÓRICO

El presidente de la República ha definido, durante su conferencia de prensa de 21 de enero 2014, los objetivos y el calendario -muy apretado según sus propias palabras-, de implementación del pacto de responsabilidad. También puntualizó los detalles, particularmente en cuanto a las contrapartidas que se esperan por parte de las empresas. A finales de enero, el Primer ministro recibirá a los interlocutores sociales.

El Pacto de responsabilidad tiene un principio simple: es disminuir las cargas de las empresas, reducir las limitaciones que pesan sobre sus actividades, y permitir más contrataciones y más diálogo social. François Hollande

Desde hace 18 meses, la acción del Gobierno de Jean-Marc Ayrault permitió dar un "frenazo" al aumento de los déficits: déficit de las cuentas públicas y déficit de la balanza comercial. Aunque los primeros resultados se pueden apreciar ya, conviene, según el presidente de la República, "abrir una nueva etapa", "acelerar, profundizar".

En el momento de la felicitación a los franceses el 31 de diciembre pasado, François Hollande propuso un pacto de responsabilidad "porque ha llegado el momento de zanjar el principal problema de Francia: su producción. Debemos producir más, producir mejor. Hay que actuar pues sobre la oferta", explicó el martes 14 de enero.

Este pacto cuenta con 4 misiones:

La prosecución de la reducción del coste del trabajo

Ya iniciada con el Crédito fiscal, competitividad, empleo (CICE)-, que en 2014 va a permitir la disminución de la masa salarial en un 4 %, y en un 6 % el año próximo. El nuevo objetivo fijado por el presidente, es "el final de las cuotas familiares, de aquí a 2017, para las empresas y los trabajadores independientes. Esto representa una carga de 30 mil millones de euros que dará margen a las empresas. La discusión tratará pues sobre el futuro del CICE (cómo puede inscribirse en este proceso), y sobre el modo de financiación de la protección social.

La planificación y modernización de la fiscalidad

Sobre las sociedades, y la disminución del número de tasas "con dos exigencias: la inversión y el empleo". El objetivo afirmado es el de ofrecer más visibilidad a las empresas, con una trayectoria clara de deducciones obligatorias hasta 2017.

La simplificación

Mediante la reducción de las normas y procedimientos inútiles y costosos.

Las contrapartidas:

Según anunció François Hollande el 14 de enero, éstas "serán definidas a escala nacional y por sectores profesionales", puntualizando que se va a crear un "Observatorio de las contrapartidas", al que se asociará el Parlamento francés. En el momento de su felicitación navideña a los actores de la economía y el empleo, el 21 de enero, el presidente de la República especificó los objetivos de estas contrapartidas, hablando de un verdadero compromiso de las empresas con la

creación de puestos de trabajo, la calidad de los empleos y la reactivación económica de Francia.

CONTRAPARTIDAS DEL PACTO DE RESPONSABILIDAD: LOS COMPROMISOS DE LAS EMPRESAS



Anualmente: evaluación de la aplicación de las contrapartidas.

Creación de un **Observatorio** de las contrapartidas, presidido por el Primer ministro.

El pacto de responsabilidad es " un gran compromiso social " basado en la concertación.

"Implica a todas las partes interesadas: el Estado, las colectividades locales y, por supuesto, los interlocutores sociales ", añadió el presidente de la República.

Un calendario "denso y apretado"

Antes del fin de mes me reuniré con los interlocutores sociales para trabajar sobre la implementación del Pacto de responsabilidad. Jean-Marc Ayrault

"El Gobierno se va a poner inmediatamente a trabajar para implantar este pacto", reaccionó rápidamente el Primer ministro al término de la conferencia de prensa del presidente.

El calendario, tal y como lo ha anunciado François Hollande, va a ser "denso y apretado":

- El 21 de enero, el presidente de la República se dirigirá a la totalidad de los actores económicos y del empleo para lanzar oficialmente el pacto y sus misiones.
- A partir del 27 de enero los interlocutores sociales serán recibidos por el Primer ministro y los ministros afectados. Después, Jean-Marc Ayrault lanzará, sobre la marcha, el Congreso sobre la Fiscalidad de las empresas.
- El Alto Consejo de la financiación de la protección social entregará un primer informe a final de febrero.
- En abril, el Gobierno lanzará un segundo tren de medidas de simplificación.

Todas estas discusiones proseguirán y concluirán durante la 3ª Gran Conferencia Social. Los compromisos del pacto y las modalidades de seguimiento de las contrapartidas serán formalizados en un documento. El Gobierno comprometerá su responsabilidad ante la Asamblea Nacional sobre este texto.

En otoño próximo se votará una ley de programación de las finanzas públicas y sociales para el período 2015-2017, que estará en coherencia con lo que se decidida en el ámbito del Pacto de responsabilidad, pero también con la reforma de la fiscalidad de los hogares, a la que se ha comprometido el Primer ministro, " porque todo esto forma un bloque ", según especifica el presidente.

"El presidente demuestra valentía y audacia proponiendo un compromiso que en ciertos aspectos es histórico", estima por su parte Jean-Marc Ayrault. "Ha optado por hablar claro sobre la situación de Francia, sobre nuestras ventajas y nuestras debilidades. Ventajas tenemos, somos un gran país, nos podemos reformar y lo hemos demostrado. Pero, al mismo tiempo, tenemos debilidades: la competitividad, la capacidad de las empresas para invertir, la batalla por el empleo que debemos conseguir absolutamente."

Se deben ahorrar 50 mil millones suplementarios para salvar el modelo social y financiar las prioridades de la juventud

Sí, es posible reducir el gasto público preservando, al mismo tiempo, el modelo francés. Jean-Marc Ayrault

El presidente de la República reafirmó el martes, 14 de enero, su voluntad de reducir todavía más el gasto público. Por primera vez, en 2014 se van a ahorrar 15 mil millones de euros, y entre 2015 y 2017, se ahorrarán 50 mil millones suplementarios." Es mucho, esto no se ha hecho nunca... Todos los gastos, todas políticas, todas estructuras estarán afectadas".

¿Por qué se debe reducir el gasto público?

Según afirma el presidente Hollande, primero, "porque es la condición previa a toda bajada de impuestos, y porque es la condición para realizar este Pacto de responsabilidad, que no traducirse por el traspaso de las cargas de las empresas a los hogares."

Y después, y como lo ha explicado Jean-Marc Ayrault ante los parlamentarios el 15 de enero, porque para superar las dificultades hacen falta medios y un margen de maniobra amplio para "financiar nuestras prioridades: la refundación de la escuela, la preparación del futuro, en resumen la juventud."

"Gracias a este esfuerzo podremos garantizar el modelo social y los servicios públicos, y continuar haciendo de la juventud nuestro compromiso primordial del quinquenio", declara François Hollande.

PLAN NACIONAL PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LA GARANTIA JUVENIL EUROPEA

Francia ha enviado un documento sobre la aplicación de la Garantía Juvenil a la Comisión en el que, tras hacer una descripción de la situación del empleo los jóvenes, se enumeran las medidas complementarias existentes para responder a la diversidad de situaciones de los jóvenes y sus necesidades y las nuevas dinámicas que se están llevando a cabo para mejorar la inserción de los jóvenes en el empleo.

También se dedica unas líneas a la financiación, aunque no se cifra la totalidad del coste de la implementación. En cuanto a la financiación europea, solo se señala en el documento la aportación del Fondo de Iniciativa Juvenil y no la del FSE, que deberá

ser equivalente por lo menos. (En la actualidad se está elaborando un plan operativo de Francia para la IEJ).

En cuanto a la parte financiada por el Estado, se presenta un cuadro con el coste de las medidas que se han sido llevadas a cabo por el gobierno para el empleo y para el acompañamiento de las mutaciones económicas y desarrollo del empleo, así como los créditos previstos para el 2014 y la parte que corresponde a los jóvenes y, finalmente, las formas de seguimiento y de evaluación de la implementación.

Identificación

En Francia para poderse beneficiar de la garantía juvenil no es necesario inscribirse en ningún registro específico. Los jóvenes que se beneficiaran de la misma pueden ser:

- Aquellos identificados como jóvenes en dificultad por la educación nacional, por el Ministerio de la defensa, por los Consejos Generales o por las subprefecturas. A estos jóvenes se les proponen las medidas adecuadas para una integración a través del empleo o de la formación, (cuentan con sistemas de información específicos para identificar los jóvenes que abandonan el sistema escolar), o;
- Los jóvenes que, por iniciativa propia, acuden al servicio público de empleo "Pôle emploi" y a las Misiones locales, que son los operadores del SPE dedicados íntegramente al empleo de los jóvenes.

El acompañamiento a los jóvenes dependerá de sus circunstancias personales en función del alejamiento del mercado de trabajo y se realizará por un consejero o un referente. Según la forma de identificación se le proponen diferentes posibilidades a través de:

Las misiones locales, la acción de "Pôle emploi" y de "CAP emploi" destinado a las personas minusválidas. Igualmente se proponen medidas para las personas que han abandonado los estudios, entre las que destacan "Reseau Foqual" (Formación Cualificación empleo), así como una web "Segunda oportunidad".

Soluciones

Las soluciones que se aportan pueden ser:

- a. Soluciones de tipo "experiencia profesional" como:
 - Los "contratos de generación".
 - Los "empleos de futuro".
 - Los contratos subvencionados clásicos (CAE, CIE).
 - Las estructuras de inserción por la actividad económica.
 - Los "empleos francos".

b. Solución de Formación:

- Los dispositivos de segunda oportunidad propuestos por el SPE:
 - Colegios de segunda oportunidad.
 - Establecimiento de inserción de Defensa.
 - Servicio militar adaptado
 - Micro institutos.
 - Institutos de segunda oportunidad.
- Los dispositivos de alternancia:
 - Contrato de profesionalización.
 - Contrato de aprendizaje.
- La entrada en formación.

Los dispositivos futuros de la formación para que los estudiantes que salgan del sistema sin diploma tengan derecho en un plazo a una formación cualificante o a volver a su estatus de escolar

c. Soluciones de tipo compromiso:

- Servicio cívico,
- Servicio cívico para los descolgados,
- Soluciones tipo apoyo al emprendimiento de los jóvenes.

Nuevas dinámicas en construcción para mejorar la inserción de los jóvenes en el empleo, necesarios para poder cumplir con el compromiso de la Garantía juvenil

Francia está elaborando un Plan operativo específico para la aplicación de la iniciativa del empleo juvenil del FSE.

En un plano nacional, la lucha contra la pobreza y la exclusión y otras medidas serán destinadas a las personas “NINI”. Para ello se han consultado los diferentes interlocutores sociales, los jóvenes y las propias regiones.

Para esta nueva dinámica será necesaria:

- a. Una mejor coordinación de los participantes. Tanto a nivel nacional regional y local, para lo cual se establecen los mecanismos de coordinación necesarios. La autoridad de coordinación de la Garantía Juvenil es la Delegación general del empleo y de la formación profesional (DGEFP) del Ministerio de Trabajo, del Empleo y de la Formación Profesional.
- b. El refuerzo de la activación y detección precoz, para poder cumplir con el compromiso de ofrecer una solución a los jóvenes NINI en un plazo de 4 meses. Este se deberá realizar a través de:
 - Pole emploi. Según el plan presentado, se ofrece proponer al conjunto de los jóvenes inscritos (en el momento actual, unos 170.000) una solución “Garantie Jeunesse” y para ello:
 - Desarrollara un enfoque práctico e innovador para la identificación de los servicios de “Pôle emploi” y su utilización por los jóvenes.

- Se realizarán cambios en la forma de llevar a cabo la primera entrevista de las personas que se inscriben por primera vez en Pôle Emploi
- Se multiplicarán los encuentros de los jóvenes con el mundo empresarial.
- Igualmente se ofrecerá un servicio 100% web a aquellos jóvenes que se sientan cómodos con las nuevas tecnologías.
- Por las misiones locales Propondrá a los jóvenes un acompañamiento (especialmente a los jóvenes en demanda de inserción) personalizado y reforzado.

Se prevén medidas para la mejora de la coordinación de los operadores sobre todo a través de una asociación reforzada entre “Pôle emploi” y las misiones locales en 2015.

- c. La creación de un servicio público de orientación, bajo la autoridad de los Consejos Regionales. En la actualidad se está en experimentación en 8 regiones.
- d. Hay un proyecto de renovación de las plataformas de lucha contra el abandono escolar encaminada a reforzar la eficacia de estas plataformas:
 - Reforzando la ayuda a los actores locales,
 - Contratando personal formado.
 - Mejorando los instrumentos para identificar los jóvenes y el seguimiento de los jóvenes.
 - Identificando los jóvenes que han abandonado el aprendizaje, con un instrumento informático equivalente al utilizado para identificar a los jóvenes que abandonan los estudios.
 - Enumerando las diferentes etapas del itinerario de los jóvenes hacia la solución.
 - Creando herramientas para el pilotaje del dispositivo.
 - Desarrollando un panel de soluciones que permitan responder a las diferentes necesidades de los jóvenes.
 - Con la creación de una continuidad entre el Instituto y el grado.
- e. El refuerzo de la colaboración entre el Servicio público de empleo, la educación nacional y la enseñanza superior.

Iniciativas complementarias que favorecen la inserción en el empleo

- La “garantie jeunes” nacional que aporta una respuesta a los NINI en situación de gran precariedad.
- Un funcionamiento del mercado de trabajo más favorable con prestaciones más adaptadas a los jóvenes
 - Contrato de generación.
 - Exoneración de las cotizaciones sociales de paro a los que contraten un joven de menos de 26 años con contrato fijo.
 - Cuenta personal de formación
 - Acompañamiento reforzado por “Pôle emploi” las misiones locales y la APEC
 - Está previsto llevar a cabo acuerdos de Pôle emploi con las empresas para que estas se comprometan a una movilización por la inserción de los jóvenes

- La reforma del aprendizaje.
- El refuerzo de los dispositivos existentes
- El refuerzo de la movilidad de los jóvenes
- Formar a los jóvenes para poder trabajar en la economía numérica
- Iniciativas para el emprendimiento de los jóvenes
- El emprendimiento de los jóvenes poco calificados con un acompañamiento reforzado.

Seguimiento y evaluación

Será llevado a cabo por la DGEFP, en colaboración con los participantes.

Se creará un grupo de trabajo de la DGEFP y la DARES y se evaluará en coherencia con los instrumentos utilizados hasta ahora y con los indicadores de la “garantía juvenil” comprometidos en el marco del comité de empleo EMCO, grupo de indicadores y así como en el marco de indicadores de la IEJ.

En lo que concierne al IEJ, se seguirá el reglamento del FSE adoptado. Y habrá indicadores inmediatos y a largo plazo

Financiación

La financiación de la Garantía juvenil se realizará con la participación europea, financiación nacional y la financiación de las colectividades territoriales.

La financiación europea con efecto palanca:

La financiación europea, asegurada principalmente por la Iniciativa para el Empleo Juvenil y por el Fondo Social Europeo será solicitada para los proyectos descritos en el Plan.

En el marco de la Iniciativa para el empleo juvenil (IEJ) a Francia le corresponden 310,1 millones de Euros del Fondo de Iniciativa de Empleo Juvenil (174,2 ME en 2014 y 135 ME en 2015) que serán movilizados para el refuerzo de la activación y la intervención precoz y para permitir a un mayor número de jóvenes beneficiarse de los dispositivos de acompañamiento y de las acciones de formación.

El 65% de los fondos de la IEJ serán gestionados por el estado y 35 % por las regiones.

Aunque no se incluye en el documento presentado por el Gobierno francés a la Comisión, se movilizarán, al menos, otros 310,1 millones de euros del FSE que se sumarán a los anteriores.

En el plan presentado a la Comisión destacan alguna de las acciones que se llevarán a cabo en este ámbito. Así, las regiones se beneficiarán

- Se destinará 20 ME para identificar los jóvenes descolgados (“decrocheurs”) y las acciones de re- movilización de los jóvenes hasta el primer ciclo de enseñanza superior.
- 106 millones de euros para acompañamiento de jóvenes con graves dificultades. La Iniciativa para el empleo juvenil y el FSE sostendrán lo que se llama “Garantie Jeunes” en Francia* que se ha lanzado de forma experimental y una vez vista la eficacia se podrá lanzar en todo el territorio nacional y

sustituir los otros dispositivos existentes (*Se envía documento adjunto donde se explica en que consiste esta iniciativa francesa de la "Garantie Jeunes"*).

- 8 millones de euros serán destinados a la formación de jóvenes en los empleos de futuro.
- 30 millones serán movilizados para permitir que un mayor número de jóvenes que tengan dificultades de inserción en el empleo y que deban de ser objeto de un seguimiento reforzado participen en el servicio cívico que ofrece a cada joven una posibilidad de inmersión en el mundo profesional. Este presupuesto permitirá desarrollar formas de servicio cívico en alternancia que permita a los jóvenes descolgados retomar los estudios.
- Los consejos regionales utilizarán estos créditos para aumentar el número de plazas en formación para los jóvenes demandantes de empleo y del aprendizaje. El estado completará esta acción aumentando la red de desarrolladores de aprendizaje y favorecerá la movilidad europea de los aprendices 16,8ME.
- Con el fin de reforzar las iniciativas locales, 83 millones de euros serán destinados a proyectos clave en función de la necesidad de los territorios.
- En total se podrán beneficiar 600.000 jóvenes de la IEJ y del FSE.

La financiación nacional provendrá de los diferentes Ministerios. En el documento de política transversal "Política a favor de la juventud", anexo al proyecto de la ley de Presupuestos 2014 se agrega el total de medidas financiadas por el presupuesto, destinadas a los jóvenes entre 3 y 30 años, dentro de las cuales están las referentes a la Garantía Juvenil que se han destacado en este documento.

GRECIA

ENCUESTA MENSUAL SOBRE POBLACIÓN ACTIVA. LOS DATOS DE OCTUBRE

El 9 de enero la Autoridad griega de Estadística – ELSTAT- ha publicado los datos desestacionalizados de octubre de 2013. En dicho mes, la tasa de desempleo ha sido del 27,8%, frente al 26,1% de octubre de 2012 y al 27,7% de septiembre de 2013. El número de empleados se estimó en 3.597.779 personas. El de los desempleados ascendió a 1.387.520, mientras que la población no económicamente activa se situó en 3.360.513 personas.

El número de ocupados disminuyó en 94.531 personas respecto a octubre de 2012 (-2,6%) y en 21.861 personas respecto a septiembre de 2013 (-0,6%).

El paro aumentó en 85.134 personas respecto a octubre de 2012 (+6,6%) y disminuyó en 1.111 personas respecto a septiembre de 2013 (-0,1%). El paro juvenil ha llegado al 57,9%. La población inactiva ha crecido en 16.092 personas (es decir +0,5%) respecto a octubre de 2012 y en 11.686 personas respecto a septiembre de 2013 (+0,3%).

Evolución de la Tasa de desempleo (Octubre 2011 - Octubre 2013)

Datos desestacionalizados

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
2011										19,7	20,8	21,2
2012	21,5	21,9	22,1	23,1	23,9	24,7	25,0	25,4	26,0	26,1	26,2	26,2
2013	26,5	26,6	26,8	27,2	27,5	27,5	27,6	27,6	27,7	27,8		

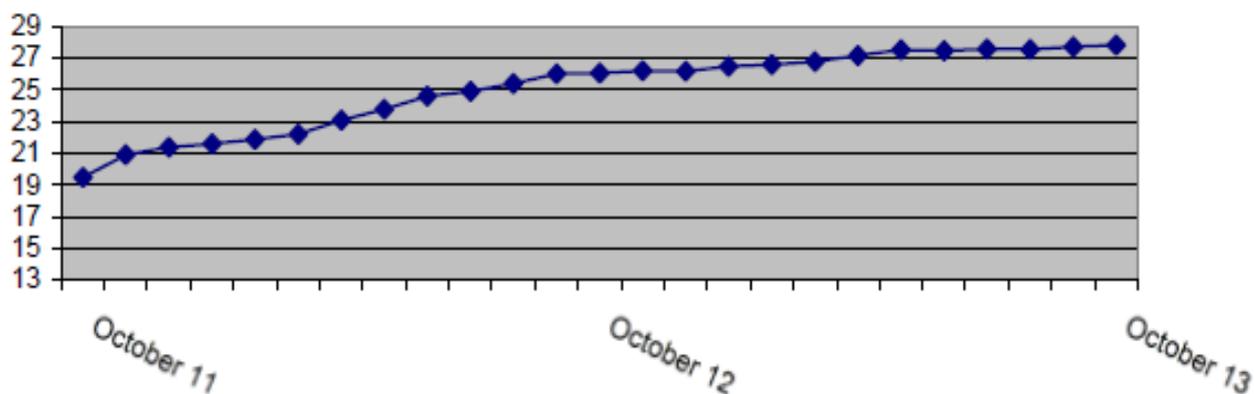


Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (Octubre, 2008 - 2013)

	OCTUBRE					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Empleados	4.574.927	4.501.504	4.326.097	3.989.063	3.692.310	3.597.779
Desempleados	372.578	497.222	691.562	965.643	1.302.206	1.387.520
Económicamente inactivos	3.386.894	3.310.549	3.298.834	3.368.388	3.344.421	3.360.513
Tasa de paro	7,5	9,9	13,8	19,5	26,1	27,8

Tabla 2. Tasa de desempleo por género: Octubre 2008-2013

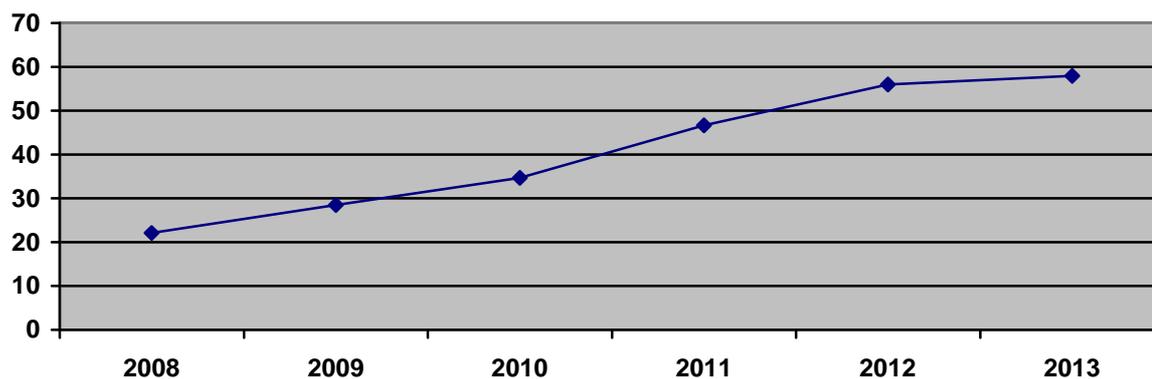
Género	OCTUBRE					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hombres	4,9	7,4	11,1	17,1	23,2	24,7
Mujeres	11,3	13,6	17,5	22,8	29,9	32,1
Total	7,5	9,9	13,8	19,5	26,1	27,8

Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: Octubre 2008-2013

Tramos de edad	OCTUBRE					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
15-24 años	22,1	28,5	34,7	46,7	56,0	57,9
25-34 "	10,7	13,0	19,0	27,1	33,9	37,8
35-44 "	6,1	8,3	11,6	15,9	22,8	23,8
45-54 "	4,5	6,9	9,3	14,1	19,3	20,3
55-64 "	3,0	4,9	6,8	8,9	14,8	16,6
65-74 "	0,8	1,0	1,9	3,6	5,4	14,7
Total	7,5	9,9	13,8	19,5	26,1	27,8

Fuente: ELSTAT

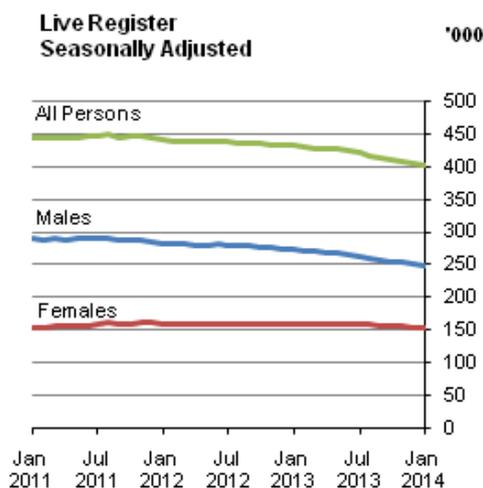
EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (meses de octubre 2008-2013)



IRLANDA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Según los últimos datos publicados en el mes de enero de 2014 por la Central Statistics Office, el número de personas que figuran en el censo de desempleados (Live Register) se sitúa en 400.700, habiéndose registrado un descenso de 2.300 personas con respecto al mes anterior. El número de perceptores de la prestación por desempleo ha descendido dejando la tasa de desempleo en el 12.3%.



Fuente: CSO

Implementación del programa Garantía Juvenil en Irlanda

La ministra de Protección Social, Joan Burton, y el Ministro de Educación, Ruairí Quinn, han publicado el plan del Gobierno para la implementación del programa europeo Garantía Juvenil. El objetivo de este programa a nivel comunitario es proporcionar a los jóvenes de hasta 25 años una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendizaje o unas prácticas en un corto periodo de tiempo tras quedar desempleados. En este plan se detalla cómo la Garantía Juvenil va a ser puesta en práctica en 2014 y 2015.

Se acordó a nivel europeo que la Garantía se introduciría a partir de 2014 en distintas fases en aquellos Estados Miembros con más limitaciones financieras, como Irlanda. En consonancia con el eje central del Gobierno de luchar contra el desempleo de larga duración, este plan dirigirá sus actuaciones, en primera instancia, hacia aquellos jóvenes con más riesgo de convertirse en desempleados de larga duración.

Así, durante el 2014, se desarrollarán progresivamente planes y programas para asegurar que los jóvenes desempleados con menos posibilidades de encontrar un empleo sin el apoyo necesario, reciban una oferta del programa Garantía Juvenil en un plazo de cuatro meses. Las expectativas del Gobierno son ofrecer empleo, educación, formación o prácticas a alrededor de unos 30.000 jóvenes este año.

A partir de 2014 y hasta finalizar 2015, se desarrollarán programas para asegurar que los jóvenes desempleados, que hayan sido evaluados como personas con una probabilidad media-alta de encontrar un empleo, reciban una oferta del programa Garantía Juvenil, si tras nueve meses siguen en situación de desempleo.

Aunque las limitaciones financieras continúan vigentes en términos de implementación, Irlanda tiene la ventaja de que cuenta ya con algunos de los elementos clave de la Garantía Juvenil, entre los que se incluyen:

- Un reformado servicio público de empleo, *Intreo*, que se centra en ayudar a los desempleados a encontrar empleo, formación o educación.
- Iniciativas como *Momentum*, programa de formación de aprendizaje.
- Programas de prácticas con apoyo estatal, *JobBridge*.
- Ayudas a la contratación a través de *JobsPlus*.
- Programas de experiencia laboral como *Tús* o *Gateway*.
- Servicio de empleo reformado combinado con ayuda de búsqueda de empleo y servicio de orientación.
- Oferta de educación secundaria para todos los jóvenes menores de 18 años.
- Programas consistentes en brindar a los jóvenes desempleados una segunda oportunidad para retomar sus estudios, *Youthreach* y centros comunitarios de formación.
- Acceso a programas de estudios superiores o universitarios.
- Con el fin de maximizar las estructuras ya puestas en marcha, la Garantía Juvenil se basará en los programas existentes. Entre algunas nuevas medidas se encuentran:
 - En el servicio público de empleo *Intreo*, se dará preferencia a los jóvenes menores de 25 años para recibir atención personalizada y la planificación personal de su progreso.
 - Reducir el límite (en términos de duración de desempleo) de 12 meses a 4 meses en el caso de los menores de 25 años para tener derecho a la subvención que el Estado da al empresario por contratar a desempleados de larga duración a través del programa *JobsPlus*.
 - Ampliación de 1.500 plazas del programa *JobBridge*.
 - Asegurar que 1.000 plazas del programa de experiencia laboral *Tús* se destinen a jóvenes.
 - Delimitar un mínimo de 2.000 plazas de formación para los menores de 25 años que se encuentren en el programa *Momentum*.

En los presupuestos de 2014, ya existía una previsión de 46 millones de euros para desarrollar la Garantía Juvenil. Pero además, entre los fondos nuevos y los ya existentes, el Gobierno gastará más de 500 millones de euros este año en empleo, educación y formación juvenil.

Se adjunta tabla que refleja las estimaciones de gasto y el número de plazas de los programas en los que se desarrollará la Garantía Juvenil en 2014:

Programas	Plazas disponibles para los jóvenes en 2014	Gasto estimado para 2014 (millones euros)
Youthreach/ centros comunitarios de formación	3.300	110,0
JobBridge	5.000	27,0
Tús	1.000	15,9
JobsPlus	1.500	4,5
Momentum	2.000	6,1
Ayuda para retomar la Educación (excluido Momentum)	3.300	60,0
Ayuda a las empresas para programas de vuelta al trabajo	200	4,1

Programa de oportunidades para la formación vocacional	500	14,3
FAS/Solas	9.500	72,0
Formación para jóvenes emprendedores y ayuda a tutores	700	1,0
Micro-créditos para jóvenes emprendedores	150	2,5
Experiencia Laboral y Prácticas internacionales	250	2,5
Gateway	450	2,5
Empleo Comunitario	500	14,0
Cursos enseñanza post-secundaria	22.000	117,0
Trabajo-formación	2.000	75,0
Total		528,4

A partir de ahora, la Garantía Juvenil será implementada a nivel nacional. Anteriormente, en el mes de octubre de 2013, se comenzó a desarrollar como programa piloto en la localidad de Ballymun (Dublín), cuyo objetivo era procurar la participación y entablar vínculos con las empresas de la localidad y su entorno inmediato en aras de garantizar que los elementos de los programas de orientación y formación de la Garantía Juvenil se adapten a las necesidades del mercado de trabajo local y, además, que se generen puestos de trabajo en prácticas y experiencia laboral para los participantes.

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE DICIEMBRE DE 2013

En el mes de diciembre, según los últimos datos provisionales publicados por el Instituto italiano de Estadística - ISTAT, el número de desempleados, 3.229.000, disminuye un 1,0% respecto al mes anterior (-32.000 personas), mientras que aumenta un 10,0% a nivel interanual (+293.000).

La tasa de desempleo es del 12,7%, una décima de punto menos que en noviembre pero 1,2 puntos más que en diciembre del año anterior. La tasa de desempleo juvenil (15-24) es del 41,6%, una décima menos que en noviembre y 4,2 puntos más que en diciembre de 2012. Los desempleados en este tramo de edad son 671.000.

Por su parte, los trabajadores ocupados en diciembre eran 22.270.000, en disminución del 0,1% respecto al mes anterior (-25.000) y del 1,9% (-424.000) a nivel interanual.

La tasa de empleo es 55,3%, una décima menos que en noviembre, y 1 punto menos que en diciembre de 2012.

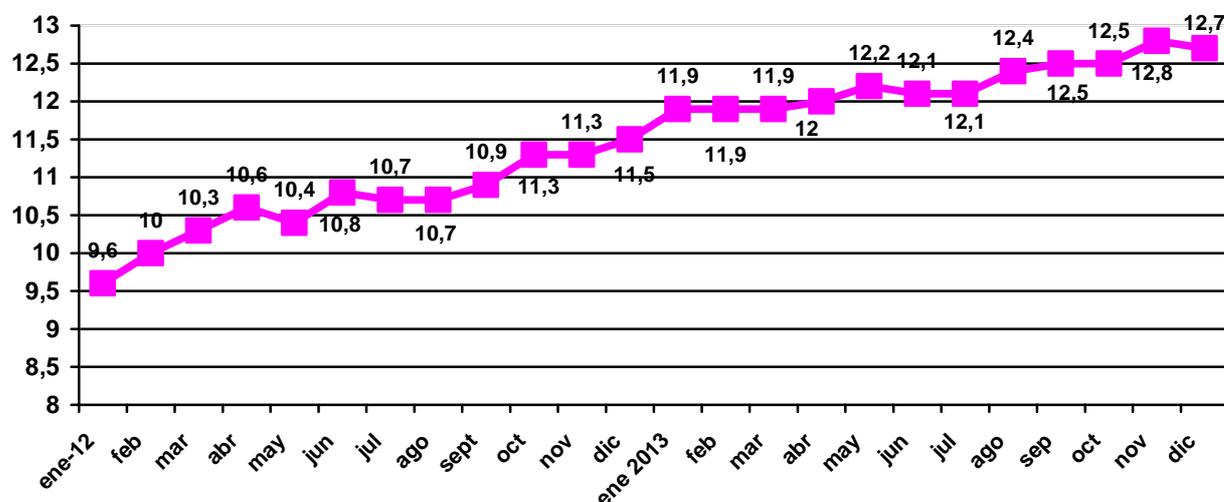
El número de inactivos entre los 15 y 64 años aumenta un 0,4% respecto a noviembre (+51.000) mientras y un 0,3% (+46.000) respecto a hace doce meses. La tasa de inactividad es del 36,5%, una décima más que en el mes anterior, y dos décimas más que en diciembre de 2012.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (Diciembre 2013)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	12,7	-0,1	+1,2
Tasa de desempleo juvenil	41,6	-0,1	+4,2
Tasa de empleo	55,3	-0,1	-1,0
Tasa de inactividad	36,5	+0,1	+0,2

Fuente: ISTAT

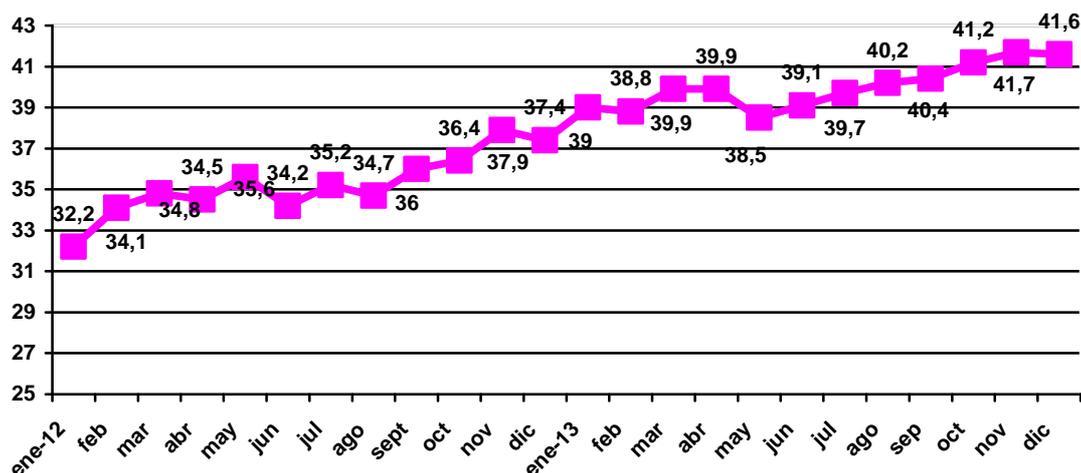
TASA DE DESEMPLEO GENERAL



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

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Empleados	943.000	+7.000	+0,7	-100.000	-9,6
Desempleados	671.000	+3.000	+0,4	+48.000	+7,7
Inactivos	4.388.000	-13.000	-0,3	+23.000	+0,5

TASA DE DESEMPEÑO JUVENIL (15-24 años)



DATOS SOBRE "AMORTIGUADORES SOCIALES" Y DESEMPEÑO

Según los últimos datos publicados por el Instituto Italiano de Seguridad Social (INPS), que es el gestor de las prestaciones por desempleo, en el mes de enero de 2014 han sido autorizadas 81,4 millones de horas de "Cassa integrazione"⁷, entre intervenciones ordinarias, extraordinarias e "in deroga".

Respecto a enero de 2013, cuando las horas autorizadas habían sido 90,8 millones, se registra una disminución del 14,4%, determinada por el descenso de las intervenciones ordinarias e "in deroga" (del -23,1% y del -16,1% respectivamente), mientras que la "Cassa Integrazione" extraordinaria aumenta ligeramente (+0,8%).

Por modalidades, la "ordinaria" presenta, como se ha dicho, una disminución interanual del 23,1%, habiéndose concedido, en enero de este año 23,8 millones de horas, frente a los 30,9 millones del mismo mes de 2013. En particular, la variación ha sido del -

⁷ La "**Cassa integrazione Guadagni**" – CIG, que podría traducirse literalmente como "Caja de Integración de Ganancias", es un instrumento de compensación salarial que el Estado Italiano, a través del INPS, pone a disposición de las empresas y los trabajadores para afrontar períodos de crisis temporales o prolongados. Sus modalidades de aplicación son : **Ordinaria**, en los supuestos de crisis de la empresa o del mercado, o de reducción del horario tendente a evitar una reducción de personal; **Extraordinaria**: por reestructuración, reorganización o reconversión de la empresa, o cuando la crisis de la empresa pueda tener especial relevancia social por situaciones locales o sectoriales; **In deroga**", es decir como excepción a la norma general: ha sido introducida por el decreto legislativo 78/2009, como medida anticrisis y pueden acogerse a ella empresas y colectivos no previstos inicialmente en las dos primeras modalidades.

31,7% en la Industria en general, mientras que, por el contrario, en la construcción (más sensible a factores meteorológicos) ha habido un crecimiento del 21,0%.

Ha sido de signo opuesto la variación interanual de la modalidad “extraordinaria”. El número de horas autorizadas en enero ha sido de 43,9 millones, mientras que en enero de 2013 fueron 43,5 millones.

Las intervenciones “in deroga”, que han sido de 13,7 millones de horas en enero de 2014, registran una evolución decreciente respecto a los 16,4 millones de horas de enero de 2013.

Para analizar los datos relativos a desempleo y “mobilità⁸”, debe recordarse que desde enero de 2013 ha cambiado la normativa de referencia. Considerando que los datos se refieren al mes anterior al de los de “Cassa Integrazione”, es decir a diciembre de 2013, y que desde enero de 2013 han entrado en vigor las nuevas prestaciones por desempleo involuntario (ASpl y mini-Aspl), las solicitudes que se refieren a despidos realizados antes de 31 de diciembre de 2012 siguen clasificándose como desempleo ordinario, mientras que para los efectuados después de 31 de diciembre de 2012 las solicitudes se califican como ASpl y mini-ASpl.

Por cuanto concierne a los datos específicos, en el mes de diciembre de 2013 se han presentado 98.394 solicitudes de ASpl, 33.500 solicitudes de mini-ASpl y 410 solicitudes de desempleo entre ordinaria y especial e la construcción.

En el mismo mes se han tramitado 10.131 solicitudes de “mobilità”, mientras que las de desempleo ordinario de los trabajadores suspendidos han sido 28.

Globalmente, en 2013 se han presentado 2.134.975 solicitudes, con un aumento del 33,8% respecto a las solicitudes presentadas en 2012, que habían sido 1.595.604.

POLÍTICAS ACTIVAS: EL MINISTRO GIOVANNINI PROPONE A LAS REGIONES UN PLAN EXTRAORDINARIO

El Ministerio propondrá a las regiones la suscripción de un compromiso político para diseñar y realizar, análogamente a lo previsto para la Garantía Juvenil, un plan extraordinario para las políticas activas, con particular atención a la recolocación de trabajadores desempleados o perceptores de amortiguadores sociales.

«Las intervenciones en el mercado de trabajo han empezado a dar sus efectos», ha explicado el Ministro de Trabajo y Políticas Sociales, Enrico Giovannini, durante una ponencia ante la Comisión de Trabajo del Senado el 14 de enero. «En menos de seis meses, los incentivos aprobados y puestos en marcha por el Gobierno han generado 36.000 puestos de trabajo para jóvenes, mujeres y mayores de 50 años, dando un saldo positivo entre contrataciones y ceses (+25.720) en el tercer trimestre, por primera vez desde hace casi un año y medio. En particular, en el tercer trimestre de 2013 han vuelto a crecer los contratos de aprendizaje (+4,9% respecto al trimestre anterior) y los fijos (+1,5%), es decir las dos formas contractuales en que se han concentrado los incentivos del Gobierno».

⁸ Otro mecanismo de “amortiguador social”, es decir de sustitución de la renta de trabajo, al que puede recurrir la empresa cuando se ve obligada a proceder a un despido colectivo para reducir plantilla, o cuando constata la imposibilidad de readmitir a parte del personal acogido a la Cassa integrazione

«Obviamente, las políticas de empleo no pueden, por sí solas invertir la tendencia del empleo, cuya evolución es consecuencia de la recuperación coyuntural, y no su premisa. Desde este punto de vista, es fundamental que toda la acción de la política económica se oriente a reforzar la recuperación económica y la creación de nuevos puestos de trabajo, las políticas de empleo deben crear las condiciones mejores, no sólo a nivel normativo, sino también funcional, para favorecer el encuentro entre demanda y oferta y aprovechar todas las oportunidades para transformar la recuperación económica en recuperación del empleo y mejora de la vida de las personas».

El Ministro ha recordado que «desde el inicio del mandato, el Gobierno ha invertido en políticas activas y pasivas de empleo unos 5.000 millones de euros más de lo previsto por la legislación vigente, un esfuerzo sin antecedentes dictado por la gravedad de la situación del empleo», y ha enunciado las directrices de una estrategia, destinada a la realización de un plan extraordinario para las políticas activas en el bienio 2014-2015.

El primer paso de esta estrategia ha sido la puesta en marcha de una “Estructura de misión” (una Comisión Interministerial *ad hoc*), con amplias y numerosas tareas de coordinación y promoción de las políticas activas. El segundo paso ha sido el diseño del Plan para la Garantía juvenil, que ha recibido el parecer positivo de la Comisión Europea y ahora está pasando a la fase operativa, con la implicación activa también de los Agentes Sociales, el Tercer Sector, las asociaciones de jóvenes. El tercero es un nuevo Fondo para las políticas activas, para financiar iniciativas, también experimentales, de recolocación de los trabajadores desempleados o perceptores de “amortiguadores sociales”.

Además de la propuesta del Ministro a las Regiones para que suscriban el compromiso para la realización del Plan Extraordinario para las políticas activas, en paralelo debe definirse una programación semejante para la mejora de los Servicios de empleo, actualmente gestionados por las Provincias, en todo el territorio nacional. «Todos los análisis realizados en los últimos años», ha concluido el Ministro, «han mostrado tanto la heterogeneidad de los Centros de empleo en términos cualitativos, con casos de excelencia que conviven con casos de auténtico retraso, como la inversión total en estas estructuras (el gasto italiano para ellas es alrededor de un décimo del francés o el alemán). El objetivo que hay que alcanzar en un bienio es llevar el sistema de los Servicios de empleo al nivel medio europeo, favoreciendo también la integración entre estructuras públicas y privadas».

POLITICAS A FAVOR DEL EMPLEO JUVENIL

Se reproduce un análisis de la Consejería sobre la situación del desempleo juvenil en Italia y las principales medidas adoptadas en los últimos años, incluido el Plan para la Garantía Juvenil que Italia remitió a Bruselas el pasado 23 de diciembre y cuya traducción integral se publica también en esta revista.

Para exponer el contexto general de la situación italiana en lo relativo al desempleo juvenil se exponen los datos estadísticos más recientes, una breve explicación sobre la estructura institucional y competencial en estas materias, un resumen de las medidas más significativas aprobadas por los últimos Gobiernos, el contenido sustancial del Plan italiano y, por último, una reseña de lo tratado por ambos Ministros sobre este tema con ocasión de la reciente Cumbre bilateral hispano-italiana que se celebró en Roma el pasado 27 de enero.

Tal como se ha señalado en anteriores informes, el Plan italiano no contiene ninguna novedad significativa en relación a lo que ya se está realizando en este país. Por otra parte, como recordó el Ministro italiano en su reunión con la Ministra española, todavía no ha concluido la negociación con la Regiones italianas que serán las competentes para implementar las medidas sobre el terreno. Tampoco se ha iniciado a esta hora la campaña institucional para dar publicidad al Plan entre los jóvenes destinatarios del mismo.

La permanente inestabilidad política, las incertidumbres sobre el futuro del actual Gobierno de coalición presidido por Enrico Letta y el debate sobre la futura ley electoral monopolizan la actualidad política y dejan poco espacio a las propuestas de profundas reformas en todos los órdenes que todos reclaman pero que nadie es capaz, por el momento, de llevar adelante.

Estadísticas: evolución reciente

Según los últimos datos publicados por el Instituto Italiano de Estadística - ISTAT, correspondientes al pasado mes de diciembre, el número total de desempleados alcanzó la cifra de 3.229.000 personas, con un incremento de un 10% a nivel interanual (+293.000 nuevos desempleados). La tasa general de desempleo es del **12,7%**, 1,2 puntos más que en diciembre del año anterior. La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) es del **41,6%**, una décima menos que en noviembre (que representó el record histórico en Italia desde que existen estos datos) y 4,2 puntos más que en diciembre de 2012, Los desempleados en este tramo de edad son 671.000 personas.

Cabe subrayar, no obstante, la diferente evolución de las dos estadísticas a lo largo de los dos últimos años. Mientras la tasa de desempleo general ha aumentado en **3,1 puntos** (del 9,6% en enero del 2012 al 12,7% en diciembre del 2013), el incremento de la tasa de desempleo juvenil ha sido de **9,4 puntos** (del 32,2 en enero del 2012 al 41,6 en diciembre del 2013).

La tasa de desempleo juvenil varía enormemente entre las diversas Regiones italianas. En el cuadro siguiente, puede observarse que a finales de 2011 la tasa de desempleo juvenil oscilaba desde un mínimo de un 9,4% en Bolzano (región del norte limítrofe con Austria) a un máximo del 44,4% en Campania (región del Sur con capital en Nápoles).

Tasa de desempleo juvenil (15-24 años) por sexo y región Años 2005, 2010 y 2011 (valores porcentuales)

	2005			2010			2011		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Piamonte	14,0	20,7	16,9	26,4	26,8	26,6	23,9	26,6	25,1
Valle de Aosta	9,1	10,9	9,9	12,7	21,7	16,7	20,2	25,7	22,4
Liguria	15,4	26,0	20,0	20,3	20,3	20,3	26,1	20,4	23,8
Lombardia	10,6	16,0	13,0	19,0	20,9	19,8	17,7	25,3	20,7
Trentino-A.A.	7,7	9,9	8,6	8,1	13,1	10,1	12,6	9,9	11,5
<i>Bolzano/Bozen</i>	6,8	8,1	7,3	5,4	7,9	6,4	11,2	6,9	9,4
<i>Trento</i>	8,9	12,3	10,3	11,8	20,3	15,1	14,7	14,3	14,5
Véneto	10,6	15,0	12,6	15,9	23,6	19,1	19,0	21,1	19,9
Friuli-Venezia J.	9,5	11,9	10,5	14,8	22,1	18,0	15,6	27,9	20,9
Emilia-Romaña	7,8	14,2	10,7	19,8	25,4	22,4	20,1	23,9	21,9
Toscana	14,0	20,5	16,7	23,5	22,6	23,1	21,0	30,3	24,9
Umbria	16,2	21,6	18,5	18,9	24,2	21,0	18,6	28,4	22,8
Marcás	9,7	23,0	15,1	16,0	15,3	15,7	20,7	27,2	23,5

Lazio	24,8	28,6	26,5	29,2	33,9	31,1	32,6	35,6	33,7
Abruzos	13,1	36,4	23,0	24,8	38,0	29,5	20,3	33,8	25,6
Molise	29,3	36,2	31,8	28,9	32,1	30,2	23,9	36,3	28,6
Campania	36,0	43,0	38,8	43,2	39,8	41,9	43,4	46,0	44,4
Abulia	32,8	39,9	35,4	34,2	35,2	34,6	35,0	40,1	37,1
Basilicata	27,7	50,4	36,6	38,9	46,8	42,0	35,9	47,7	39,6
Calabria	41,1	53,9	46,1	34,6	47,6	39,0	40,4	40,4	40,4
Sicilia	40,6	52,1	44,8	38,8	45,7	41,3	36,4	53,2	42,8
Cerdeña	28,2	38,6	32,6	38,7	38,9	38,8	43,7	40,6	42,4
Noroeste	11,9	17,9	14,6	21,1	22,6	21,7	20,1	25,3	22,2
Nordeste	9,2	14,0	11,3	16,2	23,0	19,1	18,3	21,5	19,7
Centro	18,4	24,8	21,1	24,9	27,4	25,9	26,6	32,2	28,9
Centro-Norte	12,8	18,5	15,3	20,7	24,0	22,1	21,4	26	23,3
Sur e Islas	34,8	44,6	38,6	37,7	40,6	38,8	37,7	44,6	40,4
Italia	21,5	27,4	24,0	26,8	29,4	27,8	27,1	32,0	29,1

Estructura institucional de las políticas de empleo italianas

Las políticas activas y pasivas de empleo corresponden en Italia a instituciones diferentes.

Las políticas pasivas de empleo, es decir, la prestación general de desempleo (ASPI) y la "Cassa Integrazione" ordinaria y extraordinaria: (mecanismo de cobertura para los supuestos de suspensión de relaciones laborales y reducción de jornada) tienen el carácter de prestaciones de Seguridad Social y son, por tanto, gestionadas y abonadas por el INPS, organismo gestor de la Seguridad Social italiana. Tan sólo la última modalidad de "Cassa Integrazione", la denominada "in deroga" o excepcional, es gestionada y abonada por las Regiones, si bien, al no contar con cotizaciones sociales especialmente asignadas a la misma, su efectividad depende de las transferencias que realiza periódicamente el Estado a las Regiones.

De manera similar al caso español, las políticas activas son competencia de las Regiones tanto en su diseño como en su aplicación. Los Servicios públicos de empleo son, igualmente, de competencia regional. Aunque existe en teoría una competencia estatal para la fijación de los principios generales y la coordinación y el diseño de esas políticas activas, lo cierto es que existen grandes disparidades entre unas y otras Regiones italianas.

Con independencia de las competencias generales del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, existe en Italia una institución denominada Italia Lavoro, dependiente formalmente del Ministerio de Economía, pero que trabaja en estrecha colaboración con el Ministerio de Trabajo y los Servicios Públicos de Empleo regionales. Ahora bien, Italia Lavoro no es en absoluto un Servicio público de empleo, ya que no tiene competencia alguna en cuanto a la gestión directa de las políticas activas. Se trata de una Agencia especializada en el diseño de dichas políticas activas y en la elaboración de planes experimentales. Se le puede calificar como un "think tank" en estas materias. Por ello, Italia Lavoro está teniendo un papel relevante, en la elaboración del Plan nacional para el Empleo Juvenil.

Recientes medidas a favor del empleo juvenil

Gobierno Monti-Fornero

Durante el año del Gobierno “técnico” de Monti, se abordó por la Ministra Fornero una reforma laboral que se aprobó definitivamente a través de la ley de 28 de junio de 2012.

Esa reforma laboral se centró esencialmente en introducir modificaciones en materias como el despido o la regulación de la contratación temporal o de los contratos atípicos (autónomos dependientes o “parasubordinados”).

La reforma de 2012 no introdujo ninguna medida significativa en materia de empleo juvenil, limitándose a hacer algunos retoques en la regulación del contrato de aprendizaje, que se identificaba como “el medio prioritario de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo”.

A pesar de estas intenciones, la evolución de los contratos de aprendizaje en Italia está resultando bastante decepcionante. Según un estudio hecho público recientemente por la organización empresarial Confindustria, desde el año 2008 se viene produciendo un importante descenso en el número total de contratos de aprendizaje suscritos. En términos interanuales, el descenso fue del 7,8% en 2009, del 8,9% en 2010 y del 6,9% en 2011. A esta fecha no se dispone todavía de datos consolidados del año 2012.

Gobierno Letta

Como se ha venido recogiendo en varios informes, el Premier Letta colocó desde su mismo discurso de investidura al problema del empleo en el centro de su política, con especial referencia a “las dramáticas cifras del desempleo juvenil”.

La medida más significativa adoptada en materia de empleo juvenil se introdujo mediante el Decreto ley de 28 de junio de 2013, cuyo contenido incluyó, entre otras materias financieras y fiscales, las medidas urgentes para la promoción del empleo, especialmente el juvenil.

La medida “estrella” de ese Decreto ley, junto a otras en materia de formación (promoción de los stages y prácticas profesionales) fue la creación de un incentivo para la contratación por tiempo indefinido de jóvenes entre 18 y 29 años de edad, que consiste en el abono a la empresa de un tercio de la retribución bruta mensual del trabajador contratado, con un máximo de 650 euros mensuales. El incentivo se aplica durante un período de 18 meses.

Se establece también un incentivo para la conversión en contratos indefinidos de los jóvenes de esa edad ya vinculados por la empresa mediante contratos de duración determinada. En este caso la ayuda económica es la misma, si bien se limita a un período de 12 meses.

En la presentación de la medida, el Gobierno señaló que el objetivo era que el conjunto de las medidas previstas en ese Decreto-ley alcanzara a 200.000 jóvenes, estimándose en 100.000 las nuevas contrataciones bonificadas y otros 100.000 jóvenes que se beneficiarían de las otras medidas previstas para la formación y para la realización de *stages* y prácticas profesionales. El presupuesto anunciado para los próximos tres años para las medidas es de 794 millones de euros.

A raíz de la publicación de los primeros datos estadísticos, que reflejaban que hasta 31 de octubre se habían producido un total de 9.284 contrataciones acogidas a este programa, la prensa italiana publicó artículos muy duros, denunciando que los resultados eran muy decepcionantes y que estas ayudas no pasaban de ser una “gota en el mar” del drama del desempleo juvenil.

Previsiones para el próximo futuro

Aunque todas las declaraciones políticas, desde el Presidente de la República hasta los líderes de todos los partidos, coinciden en la necesidad de abordar reformas estructurales y Planes para atajar las cifras del desempleo juvenil, Italia sigue atravesando un período de gran incertidumbre política y los debates giran a diario, casi en exclusiva, sobre la estabilidad del actual Gobierno y la reforma de la ley electoral.

El Premier Letta viene anunciando desde finales del pasado año su voluntad de relanzar la acción del Gobierno a través de un nuevo Pacto con los socios de la actual mayoría (Nuevo Centro Derecha de Alfano, Scelta Civica de Monti) que establezca la programación de las medidas de reforma a poner en marcha a lo largo del próximo año. Aunque la fecha anunciada para la firma de dicho pacto era inicialmente el 20 de enero pasado, la evolución de los acontecimientos políticos ha provocado que se haya retrasado. En la actualidad no existe previsión alguna sobre la fecha de este nuevo pacto de coalición gubernamental.

En el ámbito de las políticas socio-laborales, la novedad reciente más significativa ha consistido en la publicación por el nuevo secretario general del PD, Matteo Renzi, de un breve documento denominado el “Job’s Act”, que recoge las ideas generales del Partido sobre las reformas a abordar en el marco legal de las relaciones laborales italianas para impulsar la creación de empleo. Un informe sobre este documento, así como la traducción completa del mismo fue remitido al Ministerio el pasado 13 de enero. Hasta la fecha no se ha producido ningún desarrollo ulterior ni ninguna propuesta más detallada sobre los principios generales que se enunciaban en el documento y que deberán formar parte en un próximo futuro de una proposición de ley impulsada por el PD.

De manera significativa, el documento de Renzi no contiene medidas específicas dedicadas al fomento del empleo juvenil, limitándose a propuestas de carácter muy general sobre la reducción de las tipologías contractuales, la reforma del sistema de protección del desempleo, o la creación de una Agencia única federal que coordine y dirija los actuales Servicios Públicos de Empleo.

En el marco de la competencia desatada actualmente entre el Premier Letta y el nuevo Secretario General Renzi, que algunos comentaristas de prensa llegan a calificar como una auténtica “guerra fría” entre los mismos, Letta se ha apresurado a recuperar la iniciativa de Renzi, anunciando que la misma formará parte del anunciado nuevo Pacto de coalición junto con otras medidas que incorporará el propio Gobierno.

Plan italiano de garantía juvenil

El Plan remitido el pasado 23 de diciembre a Bruselas por el Gobierno italiano, no contiene novedades significativas respecto a las medidas en materia de empleo juvenil. De hecho, gran parte del documento se dedica a recapitular las actuaciones italianas en esta materia en los últimos años y a resaltar que el reciente Decreto Ley de 28 de junio de 2013 ya había anticipado muchas de las medidas previstas en la iniciativa europea para el empleo juvenil (incentivos para la contratación por tiempo

indeterminado de jóvenes, financiación de prácticas formativas, y ayudas a las iniciativas de autoempleo y autoemprendimiento).

El documento prevé la elaboración de un Plan de actuación a nivel nacional que debe ser elaborado por una “Estructura de Misión” específica radicada en el Ministerio de Trabajo aunque de composición interministerial. Este Plan nacional debe ser complementado por Planes regionales específicos que serán concordados con el Ministerio de Trabajo. Debe recordarse, como se ha señalado antes, que la competencia en materia de políticas activas de empleo corresponde en Italia a las Regiones.

Por el momento no se ha dado ninguna publicidad a dicho Plan nacional. Está previsto el lanzamiento de una campaña de comunicación para la que se ha convocado un concurso de ideas (spots, anuncios, línea gráfica, etc.) que estuvo abierto hasta el pasado 29 de enero. La idea de organizar un concurso en Internet nace del deseo de que participe el mayor número posible de jóvenes en un proyecto destinado a ellos mismos, implicándoles desde un principio y estimulando un debate “viral” que haga circular ideas y propuestas creativas para desarrollar mensajes y productos adecuados para los jóvenes y elaborados por los jóvenes mismos.

Tampoco se ha aprobado hasta este momento ninguna medida reglamentaria o legislativa destinada específicamente a definir las medidas aplicables y proceder a su efectiva puesta en marcha.

Según se señala en el Documento remitido a Bruselas el Plan irá dirigido, en un primer momento, a los jóvenes que no estudian ni trabajan, denominados en Italia como “neet”. Los jóvenes “neet” entre 15 a 24 años representan, según las estimaciones del Gobierno, 1.274.000 personas, de ellos 181.000 extranjeros. En una etapa posterior, no se descarta ampliar como beneficiarios a los jóvenes “neet” hasta los 29 años de edad.

Esta cifra de “neet” representa a nivel nacional el 21% de la población total de este tramo de edad (6.141.000 personas), si bien supera ampliamente el 30% en las Regiones del Mezzogiorno y de las islas. Como refleja los gráficos siguientes, Italia – de manera muy especial la Italia del sur-- ocupa el primer lugar europeo en esta estadística. El segundo gráfico refleja las diferencias en función del nivel de formación de los jóvenes.

Los documentos del Gobierno prevén que Italia recibirá financiación europea por un importe de 567 millones de euros por el concepto de Iniciativa de Empleo Juvenil, a los cuales se añadirán otros 567 millones de euros a cargo del Fondo Social Europeo.

La cofinanciación nacional, estimada entorno al 40%, ascenderá a 379 millones de euros. La disponibilidad presupuestaria total del programa alcanzará, en consecuencia, 1.513 millones de euros. En las comunicaciones del Gobierno no se descartan ulteriores partidas presupuestarias a nivel nacional o regional.

Todas las comunicaciones del Gobierno resaltan que para acogerse al Plan es obligatoria la inscripción de los potenciales beneficiarios en un Registro específico, Dicha inscripción o registro puede realizarse ante los Servicios Públicos de Empleo, ante el portal web nacional del Ministerio de Trabajo, o ante los portales regionales de empleo.

De hecho se señala que el plazo de cuatro meses para ofrecer al joven las ayudas del Plan comenzará a computarse desde la fecha en que se haya efectuado dicho registro obligatorio.

Se recogen a continuación los cuadros que contienen la cuantificación del objetivo de los jóvenes que se beneficiarán de las medidas contempladas en el Plan, tanto en el tramo de 15 a 24 años, como en el tramo de 15 a 29 años.

Cuantificación indicativa de los grupos target

Grupos target	Cuantificación por clases de edad*	
	15-24	15-29
1 Jóvenes que se registran como inocupados o desocupados y que están fuera de un itinerario de instrucción o formación	537.685	906.694
1.1 Sin cualificación o diploma	203.848	323.899
1.2 Con cualificación, diploma o licenciatura	333.837	582.795
2 Jóvenes no ocupados que abandonan precozmente un itinerario de instrucción y formación y no se registran como desocupados o inocupados, pero buscan trabajo (aunque de manera no activa) y están disponibles para trabajar	390.282	659.247
2.1 Sin diploma o cualificación	186.744	309.585
2.2 Con diploma o cualificación	203.538	349.662

* La cuantificación se ha efectuado haciendo referencia a las definiciones más semejantes encontradas en el ámbito de la encuesta sobre población activa del Instituto Nacional de Estadística. En particular, la condición de "registrados en los centros de empleo" ha sido aproximada con los sujetos que declaran buscar activamente un trabajo y estar inmediatamente disponibles; por lo tanto el target 2 se refiere a los jóvenes que buscan, aunque no activamente, un trabajo, o no están inmediatamente disponibles.

Cuantificación indicativa de los grupos target a nivel territorial

	15-24 años				
	Target 1.1	Target 1.2	Target 2.1	Target 2.2.	Total
Piamonte	13.918	23.231	4.667	7.222	49.039
Valle de Aosta	434	405	86	106	1.031
Lombardía	25.086	38.680	14.735	16.682	95.183
Veneto_Nuts3_Belluno	535	1.253	219	274	2.282
Veneto_Nuts3_Venezia	2.550	4.081	719	1.679	9.029
Veneto_Nuts3_Rovigo	1.295	1.100	721	480	3.595
Friuli Venezia Julia	2.473	4.978	1.094	2.167	10.712
Liguria	5.526	4.925	2.086	1.856	14.394
Emilia Romagna	9.942	17.707	5.498	5.174	38.322
Toscana	8.745	15.352	4.988	6.016	35.100
Umbria	2.118	5.267	1.358	2.016	10.757
Marcas	3.297	6.526	3.266	2.307	15.395
Lazio	14.170	37.889	8.243	21.123	81.425
Abruzos	3.019	8.437	1.390	2.680	15.527
Molise	596	2.405	694	1.207	4.900
Campania	29.360	45.086	45.814	41.874	162.133
Apulia	19.406	27.802	21.436	23.507	92.151

Basilicata	2.007	4.711	2.133	3.814	12.664
Calabria	8.602	17.760	9.979	15.836	52.178
Sicilia	30.514	39.103	45.782	35.859	151.257
Cerdeña	11.328	9.471	8.960	4.639	34.399
Total regiones elegibles YEI	194.918	316.168	183.868	196.518	891.473
Bolzano	1.653	868	238	287	3.047
Trento	1.319	1.636	600	1.175	4.730
Veneto Otras provincias	5.958	15.165	2.038	5.557	28.717
Total Italia	203.848	333.837	186.744	203.538	927.968
	15-29 años				
	Target 1.1	Target 1.2	Target 2.1	Target 2.2.	Total
Piamonte	20.476	36.945	7.102	11.149	75.672
Valle de Aosta	470	673	157	207	1.507
Lombardía	38.303	66.574	18.567	25.237	148.681
Veneto_Nuts3_Belluno	589	1.679	246	349	2.863
Veneto_Nuts3_Venezia	4.658	6.980	1.733	2.215	15.586
Veneto_Nuts3_Rovigo	1.649	1.360	877	600	4.486
Friuli Venezia Julia	3.560	8.581	1.850	3.132	17.123
Liguria	7.149	9.686	2.571	4.463	23.869
Emilia Romagna	14.791	30.042	6.842	9.430	61.104
Toscana	14.126	25.305	8.045	10.660	58.136
Umbria	2.951	8.729	2.265	3.244	17.190
Marcas	4.433	14.432	5.435	4.247	28.547
Lazio	24.577	65.946	14.119	34.772	139.414
Abruzos	5.227	14.005	2.225	5.891	27.348
Molise	1.132	4.672	1.284	2.861	9.949
Campania	47.851	82.463	79.131	69.848	279.292
Apulia	31.550	50.285	35.717	39.449	157.001
Basilicata	3.440	8.311	3.808	7.596	23.154
Calabria	14.771	31.942	16.936	26.758	90.407
Sicilia	50.391	69.644	80.657	67.056	267.748
Cerdeña	18.725	18.088	14.191	8.828	59.832
Total regiones elegibles YEI	310.818	556.343	303.758	337.992	1.508.911
Bolzano	2.477	1.399	290	674	4.839
Trento	1.873	2.693	1.249	1.657	7.471
Veneto Otras provincias	8.732	22.360	4.288	9.339	44.720
Total Italia	323.899	582.795	309.585	349.662	1.565.940

El Gobierno prevé que la aplicación del Plan se realizará a través de un esquema de colaboración estable entre Estado y Regiones, con participación de representantes de los agentes sociales, de la sociedad civil, etc.

Corresponde al Ministerio de Trabajo la elaboración de un Plan o Programa Operativo Nacional que identifique las acciones comunes a aplicar en todo el territorio nacional.

El Plan Nacional considera a las Regiones como “gestores delegados” del mismo. A dicho fin, cada Región debe elaborar un Plan específico de Garantía juvenil que deberá ser concertado con el Ministerio de Trabajo. Corresponde a las Regiones, por tanto, la responsabilidad de implementar las medidas concretas cerca de los potenciales beneficiarios.

El Estado se reserva la puesta en marcha de una plataforma tecnológica común, el seguimiento del Plan, la evaluación de sus resultados (a través de la definición de una serie de indicadores de eficacia y de costes) y todo lo relativo a la campaña de comunicación y publicidad.

La “Estructura de Misión” creada a este efecto en el ámbito del Ministerio de Trabajo, en la que está integrada Italia Lavoro, de carácter interministerial, realizará una supervisión general de la aplicación del Plan a través de una Comisión de Seguimiento en la que participarán diversos Ministerios, agentes sociales, representantes de la sociedad civil, etc.

De manera concreta, el Plan prevé que se cree en todas las Oficinas de los Servicios Públicos de Empleo un departamento o ventanilla claramente identificado como “Servicio de Garantía Juvenil”.

De manera individual, cada joven deberá suscribir un “pacto de servicio” con los Servicios Públicos de Empleo, en el que quedarán definidos de una manera individualizada los itinerarios personales de inserción o de formación.

El Plan prevé un catálogo de posibles medidas a ofrecer a los jóvenes beneficiarios, que no contiene ninguna novedad respecto a las ya existentes, y que son básicamente las siguientes:

- Una oferta concreta de trabajo acompañada de los eventuales incentivos a que pueda tener derecho la empresa
- La oferta de un contrato de aprendizaje, que pueda realizarse incluso en el extranjero con el apoyo de la red Eures.
- La oferta de un período de prácticas u de un *stage*, que puede ser complementado con una beca.
- La propuesta de inscripción en el “Servicio Civil” (denominación en Italia de los Trabajos de Utilidad Social: asistencia a las personas, protección civil, medio ambiente, patrimonio cultural, educación y promoción cultural) para los que está previsto una beca o retribución.
- Acompañamiento en el recorrido de constitución de una empresa (autoempleo).
- Intervenciones para incentivar la movilidad transnacional.
- Inserción o reinserción en un itinerario de formación o instrucción, para completar los estudios o especializarse profesionalmente.

EL PLAN DE GARANTÍA JUVENIL

Presentación

El Plan de actuación a nivel nacional, elaborado por la “Estructura de Misión” encargada por el Gobierno en octubre, fue remitido el pasado 23 de diciembre a Bruselas, que lo aprobó en enero.

El plan no contiene novedades significativas respecto a las medidas en materia de empleo juvenil puesto que gran parte del documento se dedica a recapitular las actuaciones italianas en esta materia en los últimos años y a resaltar que el reciente Decreto Ley de 28 de junio de 2013 ya había anticipado muchas de las medidas previstas en la iniciativa europea para el empleo juvenil (incentivos para la contratación por tiempo indeterminado de jóvenes, financiación de prácticas formativas, y ayudas a las iniciativas de autoempleo y autoemprendimiento).

Este Plan nacional debe ser complementado por Planes regionales específicos que serán concordados con el Ministerio de Trabajo. Debe recordarse, a tal respecto, que la competencia en materia de políticas activas de empleo corresponde en Italia a las Regiones.

A continuación se reproduce la traducción íntegra del Plan italiano.

El contexto

El contexto europeo

La Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 22 de abril de 2013 sobre la institución de una “Garantía juvenil” (de ahora en adelante Garantía) invita a los Estados a garantizar a los jóvenes con menos de 25 años una oferta cualitativamente válida de trabajo, de continuación de sus estudios, de aprendizaje o prácticas u otra medida de formación en el plazo de cuatro meses desde el inicio de su desempleo o de su salida del sistema educativo.

La naturaleza de la iniciativa es esencialmente preventiva: el objetivo es ofrecer prioritariamente una respuesta a los jóvenes que cada año se asoman al mercado de trabajo después de la finalización de sus estudios, pero en el específico contexto italiano tal iniciativa debe prever también acciones dirigidas a los jóvenes desocupados y desanimados, que necesitan recibir una atención adecuada por parte de las estructuras dedicadas a las políticas activas de empleo.

Más en detalle, la Recomendación:

- Establece un principio de apoyo a los jóvenes fundado sobre políticas activas de educación, formación e inserción en el mundo del trabajo;
- Señala la prevención de la exclusión y de la marginación social como un aspecto estratégico que debe inspirar la acción de los Estados;
- Innova profundamente el presupuesto europeo, introduciendo una financiación importante, con valor también anticíclico, en las Regiones donde el desempleo juvenil es superior al 25%.
- Indica con claridad que el objetivo debe ser alcanzar resultados significativos, medibles y comparables y que la acción a la cual tienden las políticas debe ser ofrecer a los jóvenes el acceso a “una oportunidad de trabajo cualitativamente válida”.

La Recomendación distingue claramente el aspecto de reforma estructural de la Garantía misma de la introducción de un amplio abanico de iniciativas a favor de los jóvenes financiadas bien mediante recursos nacionales, bien mediante la financiación proveniente de la Iniciativa de Empleo Juvenil. En este sentido, también las modalidades de financiación de la Iniciativa subrayan la naturaleza estructural de las intervenciones previstas. La Garantía será, por tanto, convertida en operativa gracias a un Plan de actuación elaborado por los Estados miembros.

La Recomendación en materia de Garantía representa una importante innovación en las iniciativas europeas de apoyo a las políticas juveniles a las cuales Italia, a través de este Plan, quiere proporcionar una inmediata y eficaz aplicación.

El contexto económico y ocupacional

Como consecuencia de la crisis económica iniciada en 2008, el mercado de trabajo italiano ha atravesado en los últimos años una fase de profunda crisis. Entre 2007 y 2012 la cifra de ocupados ha disminuido en casi 2 puntos porcentuales; el único componente de la población que ha visto incrementada su tasa de ocupación ha sido la de 55/64 años, con un aumento de más de 6 puntos porcentuales. Paralelamente, la tasa de fuerza de trabajo desempleada ha crecido en 4,6 puntos porcentuales, lo que se traduce en 2.744.000 personas en busca de trabajo, es decir 1,2 millones de desempleados más en relación con 2007.

La creciente dificultad en el acceso al empleo ha generado también un aumento generalizado de los tiempos de búsqueda de trabajo prácticamente para todas las categorías de la población. En 2012 el porcentaje de desempleados desde al menos doce meses superaba el 52,5%, contra el 51,3% en 2011 y el 46,8% en 2007. Continúan siendo significativamente más bajas que la media las tasas de ocupación de las personas con bajos niveles de formación: desde el inicio de la crisis económica la tasa de ocupación ha disminuido en 3 puntos porcentuales para aquellos que están en posesión sólo de la *licenza elementare* (formación básica hasta los 10 años) y de 5,4 para las personas en posesión de la *licenza media* (hasta los 14 años).

Los jóvenes son seguramente la franja de edad mayormente golpeada por la actual crisis ocupacional: en 2012 la tasa de desempleo juvenil (15-24 años) alcanzó el 35,3% y los tres primeros trimestres de 2013 han registrado un incremento superior, con un perfil sustancialmente análogo para hombres y mujeres (para las cuales se registra no obstante una menor tasa de participación en el mercado de trabajo). Particularmente grave es la situación del Mezzogiorno, donde la tasa de desempleo juvenil alcanza el 47% y la tasa de ocupación está bloqueada en el 13,2% (frente al 18,6% nacional y el 32,8% de la media europea).

Preocupa en particular el fenómeno de los jóvenes de 15-24 años no comprometidos en una actividad laboral, ni insertados en un itinerario educativo o formativo (NEET), estimados en cerca de 1,27 millones (de los cuales 181.000 extranjeros) el 21% de la población de esta franja de edad, porcentaje que supera el 30% en alguna de las regiones más importantes del Mezzogiorno (Campania, Calabria, Sicilia).

El marco actual

Ya el Decreto Legislativo de 21 de abril de 2000, n. 181, (en el texto actual resultante de las numerosas modificaciones introducidas, prevé con relación a los jóvenes (hasta 25 años cumplidos o, si están en posesión de diploma universitario de licenciatura, hasta los 29 años cumplidos), una garantía de oferta, en el plazo de 4 meses desde el inicio de su situación de desempleo, de “una propuesta de adhesión a iniciativas de inserción laboral o de formación o recualificación profesional u otra medida que favorezca la integración profesional”.

La “Garantía Juvenil”, al menos en lo que respecta a los que se registran en los Servicios de empleo competentes, forma ya parte de la legislación nacional desde 2002 (año de introducción de tal disposición). En cambio no ha sido legislada la parte de garantía destinada a los jóvenes, a su salida del sistema de educación obligatoria que no se inscriban en los servicios de empleo.

A pesar de que la legislación ha fijado en general los niveles esenciales de las prestaciones, al menos para algunas categorías de beneficiarios, falta todavía la plena efectividad de esa legislación y falta, igualmente, un sistema homogéneo y orgánico

capaz de hacer un seguimiento de los servicios ofrecidos y permitir la evaluación y la eficacia de los mismos.

En lo que respecta a los jóvenes a su salida del sistema de educación obligatoria, debe ser puesta en valor la contribución del sistema educativo como “punto de partida” informativo y de una primera orientación.

Por los motivos descritos, la aplicación de la Garantía constituye al mismo tiempo un desafío y una gran oportunidad para la experimentación de un sistema más eficaz que se ocupe de los usuarios, analice sus necesidades individuales, una activación basada sobre obligaciones recíprocas (mutual obligation).

Las primeras intervenciones a favor del empleo juvenil y de la Garantía

Desde hace tiempo las Regiones han buscado reducir los efectos negativos de la crisis sobre el empleo juvenil mediante la definición de políticas integradas sobre los aspectos de la formación y del empleo. En muchos casos se ha recurrido a Planes extraordinarios para el empleo juvenil, partiendo de la convicción que las dificultades que encuentran los jóvenes para entrar de manera cualificada en el mundo del trabajo requieren intervenciones extraordinarias.

En este contexto, con el Decreto Ley de 12 de septiembre de 2013, n. 104, (convertido con modificaciones en Ley 128/2013):

- Se han introducido instrumentos para reforzar la actividad de orientación en el sistema educativo en las escuelas medias inferiores y superiores (6,6 millones de euros) que debe ser potenciado para apoyar a los estudiantes en la elaboración de proyectos formativos y/o profesionales adecuados a sus propias capacidades y expectativas. En este proceso deberá colaborar todo el cuerpo docente y, para garantizar una mayor vinculación con el mundo del trabajo, está prevista la creación de vínculos estables con instituciones locales, asociaciones de empresarios, cámaras de comercio, agencias de empleo.
- Ha sido reforzada la alternancia escuela-trabajo en las escuelas secundarias superiores (sobre todo Institutos técnicos y profesionales) mediante la realización de jornadas de formación en empresas, organizadas por los polos técnico-profesionales, y la puesta en marcha para el trienio 2014-2016 de un “programa experimental para el desarrollo de periodos de formación en empresas para los estudiantes de los dos últimos años de las escuelas secundarias de segundo grado, con contrato de aprendizaje”;
- Ha sido definido un programa para favorecer la alternancia Universidad y/o instrucción equivalente. Los Institutos técnicos superiores (ITS) podrán suscribir acuerdos con empresas para la realización de proyectos formativos conjuntos para un periodo de formación a través de un contrato de aprendizaje de alta formación. Esta posibilidad afecta también a la Universidad con el reconocimiento de un máximo de 60 créditos;
- Con la finalidad de implementar el sistema de alternancia escuela-trabajo, las actividades de stage, de prácticas o de aprendizaje en un taller, antes de final de enero se aprobará un Reglamento del Ministerio de Educación sobre los derechos y deberes de los estudiantes del último bienio de la escuela de segundo grado comprometidos en itinerarios de formación.

Al mismo tiempo, el Gobierno ha puesto en marcha algunas intervenciones en el marco del Decreto ley de 28 de junio de 2013 n. 76 (convertido con modificaciones en la Ley de 9 de agosto de 2013, n. 99). En particular se ha introducido un incentivo para la contratación de jóvenes trabajadores (de edad 18-29) con contrato de trabajo por

tiempo indeterminado. La primera fase de aplicación del incentivo (que se aplica a las contrataciones realizadas a partir del 7 de agosto de 2013) ha afectado ya a cerca de 13.000 jóvenes y 6.800 empleadores (datos al 18 de octubre de 2013).

El mismo Decreto Ley prevé, por otra parte, medidas de simplificación para el aprendizaje, así como la financiación de un plan para incentivar las prácticas y medidas para el autoempleo y autoemprendimiento en el Mezzogiorno. Estas medidas vienen a añadirse al marco general que favorece el contrato de aprendizaje: estos contratos se benefician de hecho de una cotización social bonificada.

Con el Decreto Ley 76/2013 se ha simplificado además el contrato de aprendizaje profesionalizante (o contrato de oficio): las Regiones han adoptado algunas líneas de actuación que van exactamente en esta dirección, también con la finalidad de alcanzar una normativa de mayor uniformidad en todo el territorio nacional de la oferta formativa pública.

Por último, para contribuir a realizar los objetivos previstos en la Garantía, el artículo 5 del Decreto Ley 76/2013 ha creado una Estructura de Misión ad hoc que incluye, además del Ministerio de Trabajo y sus Agencias técnicas (ISFOL y Itialavoro), el INPS (Instituto gestor de la Seguridad Social), el Ministerio de Educación, el Ministerio de Desarrollo Económico, el Departamento de la Juventud de la Presidencia del Consejo de Ministros, el Ministerio de Economía, las Regiones y Provincias autónomas, las provincias y UnionCamere (Unión de Cámaras de comercio). El presente Plan ha sido elaborado gracias al trabajo desarrollado por la Estructura de Misión.

[Intervenciones complementarias para el Plan de Garantía Juvenil](#)

A la luz de la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 22 de abril de 2013, sobre la creación de una Garantía, las intervenciones normativas citadas, que prevén la aplicación de recursos nacionales, resultan coherentes y útiles para la finalidad de la implementación del Plan de actuación de la Garantía indicada, así como los Planes para jóvenes financiados por algunas Regiones con recursos no comunitarios.

La aplicación del Plan de Garantía Juvenil tiene de hecho el doble objetivo de tener un impacto importante sobre la emergencia ocupacional actual, así como poner las bases para la creación de un sistema permanente de garantía.

La concentración de los recursos en los años 2014-2015 podrá proporcionar un fuerte impulso para los nuevos proyectos, poniendo las bases para la creación de programas más eficientes y de un nuevo sistema de coordinación, seguimiento y evaluación que tendrá efectos en los años sucesivos.

De manera complementaria con el mismo Plan, los programas cofinanciados con fondos estructurales (en particular con el Fondo Social Europeo) continuarán con las actuaciones de la garantía juvenil también en los años sucesivos. Se podrá valorar, por otra parte, la utilización ulterior de recursos de carácter nacional así como la utilización de eventuales futuros recursos de carácter comunitario en el caso de que existan disponibilidades en el presupuesto UE, tal como está previsto en el Reglamento FSE 2014-2020.

Aplicación de la Garantía a nivel nacional

Formulación de la Garantía juvenil nacional

a. Destinatarios y recursos financieros

De manera previa para la aplicación de la Garantía, se plantea la necesidad de identificar el target de los destinatarios del Programa. Hace falta en este sentido distinguir entre el stock y el flujo anual de los jóvenes beneficiarios potenciales.

En la línea de las indicaciones de la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 22 de abril de 2013, se considera que la intervención debe ser concentrada sobre los flujos de jóvenes en la franja de edad 15-24 que deben ser contactados antes de que trascurren cuatro meses desde el inicio de su desempleo o su salida del sistema de educación obligatoria.

Es evidente que trabajar sobre los flujos en sentido amplio es un aspecto clave de las políticas de la Garantía, con especial referencia a todas las acciones de orientación, formación y cualificación, en la medida que permite atacar al stock de manera preventiva y desarrollar la intervención de una manera realista a la luz de los recursos disponibles.

Tabla 1.1. – Población de 15-24 y 15-29 años (datos en miles). Año 2012

Región	15-24			15-29		
	Población total	No ocupados	Neet	Población total	No Ocupados	Neet
Piamonte	385	296	66	609	360	109
Valle de Aosta	11	8	2	18	10	2
Lombardía	902	691	132	1.426	830	230
Trentino – A.A.	110	74	12	169	89	22
Véneto	459	344	74	719	417	122
Friuli – V.J.	102	83	17	161	102	29
Liguria	131	104	20	203	129	36
Emilia - Romagna	372	283	55	596	347	94
Toscana	320	251	50	508	318	93
Umbría	82	64	14	132	82	25
Marcas	146	115	22	231	144	41
Lazio	560	471	107	882	609	190
Abruzos	135	108	24	214	143	42
Molise	34	29	6	53	40	13
Campania	738	650	225	1.122	904	397
Apulia	473	400	127	725	535	226
Basilicata	66	58	16	102	80	30
Calabria	240	214	72	373	295	126
Sicilia	611	538	192	933	747	352
Cerdeña	165	139	42	263	190	75
Total Italia	6.041	4.920	1.274	9.439	6.370	2.254

Fuente: Elaboración sobre datos ISTAT-EPA media 2012

Por otra parte, la identificación del grupo de destinatarios aparece estrechamente conectada con el montante de los recursos ad hoc dedicados; en este sentido a fin de la aplicación del Programa a nivel nacional, es oportuno confirmar el target 15-24 previsto por la Comunicación del Consejo de abril 2013 como ámbito de intervención del Plan Nacional, remitiendo a un segundo tiempo (6 meses desde el inicio del Programa) la decisión de ampliar el Programa a los jóvenes de edad comprendida entre 25 y 29 años). En cualquier caso, desde el inicio del Programa, será posible identificar de manera selectiva jóvenes de esta última franja de edad para insertarlos en el Programa.

El stock de jóvenes entre 15-24 años asciende a 6.041.000. De estos, 1.274.000 no trabajan y no frecuentan cursos de instrucción o formación, siendo por tanto inocupados/desocupados e inactivos. Ampliando la población de referencia hasta los 29 años, el número de los que no trabajan (inocupados/desocupados e inactivos) y no frecuentan ningún curso de instrucción o formación –los llamados NEET- es igual a 2.254.000 unidades, sobre un total de 9.439.200 jóvenes (23,9%).

Sobre la base de la Comunicación oficial efectuada por la Comisión Europea con fecha 4 de noviembre de 2013, Italia recibirá recursos, en concepto de la YEI, de cerca de 567 millones de euros (a precios corrientes). A estos debe añadirse un importe igual de 567 millones de euros a cargo del FSE, además de la cofinanciación nacional estimada por el momento en un 40%. La disponibilidad global del programa sería por tanto de alrededor de 1.513 millones de euros.

Dentro del conjunto de jóvenes NEET es posible identificar dos target prioritarios sobre la base de la búsqueda activa de empleo, a su vez subdivididos ulteriormente en función del nivel de cualificación. En ausencia de fuentes estadísticas más precisas, la cuantificación de los flujos ha sido realizada recurriendo a las definiciones de las encuestas sobre fuerza de trabajo (que como es evidente presenta datos de stock y no de flujo); se trata por tanto de una estimación preliminar que requiere una verificación ulterior.

Tabla 1.2 – Cuantificación indicativa de los grupos target

<i>Grupos target</i>	<i>Cuantificación por clases de edad*</i>	
	<i>15-24</i>	<i>15-29</i>
1 Jóvenes que se registran como inocupados o desocupados y que están fuera de un itinerario de instrucción o formación	537.685	906.694
1.1 Sin cualificación o diploma	203.848	323.899
1.2 Con cualificación, diploma o licenciatura	333.837	582.795
2 Jóvenes no ocupados que abandonan precozmente un itinerario de instrucción y formación y no se registran como desocupados o inocupados, pero buscan trabajo (aunque de manera no activa) y están disponibles para trabajar	390.282	659.247
2.1 Sin diploma o cualificación	186.744	309.585
2.2 Con diploma o cualificación	203.538	349.662

* La cuantificación se ha efectuado haciendo referencia a las definiciones más semejantes encontradas en el ámbito de la encuesta sobre población activa del Instituto Nacional de Estadística. En particular, la condición de “registrados en los centros de empleo” ha sido aproximada con los sujetos que declaran buscar activamente un trabajo y estar inmediatamente disponibles; por lo tanto el target 2 se refiere a los jóvenes que buscan, aunque no activamente, un trabajo, o no están inmediatamente disponibles.

Con referencia al segundo target, debe especificarse que, como ha señalado el ISTAT (Instituto de estadística italiano), la condición de NEET puede corresponder no a un desánimo en relación con el posible éxito en la búsqueda de trabajo, sino más bien a una condición de inactividad libremente elegida. Consecuentemente, en la estimación estadística de los números, se han tomado en consideración sólo a los jóvenes que manifiestan cierta vinculación con el mercado de trabajo.

Estos targets han sido estimados también a nivel regional, según el cuadro 1.3.

En cualquier caso, siguiendo las indicaciones de la Unión Europea, para poder disfrutar de los instrumentos puestos a disposición por el Programa, será obligatorio inscribirse en el mismo mediante el registro cerca de un servicio competente en el sentido del Decreto Legislativo 181/2000 (*Servicios Públicos de Empleo*) o en el portal "Cliclavoro" (véase más adelante) o bien en los portales regionales que se relacionan con Cliclavoro a través de la aplicación de canales de cooperación. Ya que la Recomendación 120/01 de 2013 prevé que los jóvenes sean introducidos en el sistema de la Garantía "en un periodo de cuatro meses desde el inicio del desempleo o de la salida del sistema educativo", se establece que los cuatro meses se computen a partir de tal inscripción.

Desde el punto de vista de los territorios donde el Plan será operativo se ha decidido extender su aplicación, conforme a lo permitido por el Reglamento Comunitario, a los territorios de las provincias de Belluno, Rovigo y Venezia donde se registra una tasa de desempleo juvenil superior al 25%. Por otra parte, se considerará la oportunidad de extender la aplicación del Programa a las restantes áreas del territorio nacional en función de los ulteriores recursos de la programación de los fondos estructurales 2014-2020.

Tabla 1.3.- Cuantificación indicativa de los grupos target a nivel territorial

	15-24 años					15-29 años				
	Target 1.1	Target 1.2	Target 2.1	Target 2.2.	Total	Target 1.1	Target 1.2	Target 2.1	Target 2.2.	Total
Piamonte	13.918	23.231	4.667	7.222	49.039	20.476	36.945	7.102	11.149	75.672
Valle deAosta	434	405	86	106	1.031	470	673	157	207	1.507
Lombardía	25.086	38.680	14.735	16.682	95.183	38.303	66.574	18.567	25.237	148.681
Veneto Nuts3 Belluno	535	1.253	219	274	2.282	589	1.679	246	349	2.863
Veneto Nuts3 Venezia	2.550	4.081	719	1.679	9.029	4.658	6.980	1.733	2.215	15.586
Veneto Nuts3 Rovigo	1.295	1.100	721	480	3.595	1.649	1.360	877	600	4.486
Friuli Venezia Julia	2.473	4.978	1.094	2.167	10.712	3.560	8.581	1.850	3.132	17.123
Liguria	5.526	4.925	2.086	1.856	14.394	7.149	9.686	2.571	4.463	23.869
Emilia Romagna	9.942	17.707	5.498	5.174	38.322	14.791	30.042	6.842	9.430	61.104
Toscana	8.745	15.352	4.988	6.016	35.100	14.126	25.305	8.045	10.660	58.136
Umbria	2.118	5.267	1.358	2.016	10.757	2.951	8.729	2.265	3.244	17.190
Marcas	3.297	6.526	3.266	2.307	15.395	4.433	14.432	5.435	4.247	28.547
Lazio	14.170	37.889	8.243	21.123	81.425	24.577	65.946	14.119	34.772	139.414
Abruzos	3.019	8.437	1.390	2.680	15.527	5.227	14.005	2.225	5.891	27.348
Molise	596	2.405	694	1.207	4.900	1.132	4.672	1.284	2.861	9.949
Campania	29.360	45.086	45.814	41.874	162.133	47.851	82.463	79.131	69.848	279.292
Apulia	19.406	27.802	21.436	23.507	92.151	31.550	50.285	35.717	39.449	157.001
Basilicata	2.007	4.711	2.133	3.814	12.664	3.440	8.311	3.808	7.596	23.154
Calabria	8.602	17.760	9.979	15.836	52.178	14.771	31.942	16.936	26.758	90.407
Sicilia	30.514	39.103	45.782	35.859	151.257	50.391	69.644	80.657	67.056	267.748
Cerdeña	11.328	9.471	8.960	4.639	34.399	18.725	18.088	14.191	8.828	59.832
Total regiones elegibles YEI	194.918	316.168	183.868	196.518	891.473	310.818	556.343	303.758	337.992	1.508.911

Bolzano	1.653	868	238	287	3.047	2.477	1.399	290	674	4.839
Trento	1.319	1.636	600	1.175	4.730	1.873	2.693	1.249	1.657	7.471
Veneto Otras provincias	5.958	15.165	2.038	5.557	28.717	8.732	22.360	4.288	9.339	44.720
Total Italia	203.848	333.837	186.744	203.538	927.968	323.899	582.795	309.585	349.662	1.565.940

Fuente: Elaboración ISFOL sobre datos ISTAT-EPA media 2012

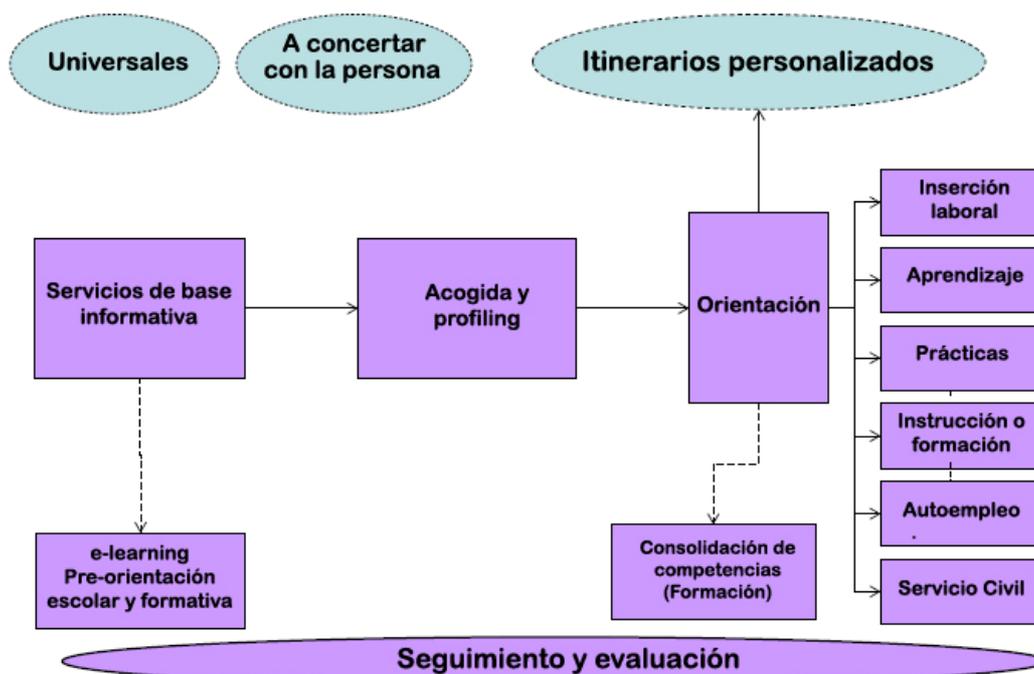
b. Esquema completo de actuaciones

Con el objetivo de hacer más efectiva la Garantía, en primer lugar, es necesario ofrecer a todos los jóvenes un sistema de información y asesoramiento, tanto por medios tecnológicos o automatizados como, sobre todo, mediante de una red de servicios personalizados, accesibles a través de dos tipos de puntos de contacto: por un lado, el sistema de los “servicios competentes” (según la definición del D Legislativo 181/2000) al que se dirigen ya los jóvenes y por otro, mediante la creación de oficinas integradas en el sistema educativo para “atraer” a los jóvenes que salen de forma prematura de los estudios.

Estos servicios de consulta e información deberán por lo tanto ofrecer a los jóvenes, en un plazo de cuatro meses, el inicio o el retorno a un itinerario educativo o formativo o una oferta de empleo. En este último caso, en el marco de la Iniciativa Empleo Joven, pueden financiarse o incentivarse mediante un contrato de trabajo por cuenta ajena, un contrato de aprendizaje o un periodo de prácticas, formación específica y acompañamiento en una iniciativa emprendedora o de trabajo autónomo así como a través de la movilidad nacional o transnacional.

Como actuaciones preventivas y complementarias es de destacar la importancia de la reciente reforma establecida en el Decreto legislativo 104/2013 de medidas urgentes en materia educativa, en relación con la activación de itinerarios de transición escuela-trabajo, así como servicios de orientación, asesoramiento y acompañamiento en la selección, efectuados en el sistema educativo y dirigidos a jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y 20 años con especiales dificultades para continuar en el sistema educativo formal.

GARANTÍA JUVENIL: QUÉ SERVICIOS



La fase de aplicación de la Garantía será precedida por un plan de comunicación que permita informar a la opinión pública sobre la puesta en marcha del Programa.

En el siguiente párrafo se presenta un esquema general de las medidas a realizar en el ámbito de la Garantía, distinguiendo entre aquellas dirigidas directamente los beneficiarios finales y aquellas “estructurales y de organización” Conviene aclarar, en relación con estas últimas, que la línea de financiación de la Iniciativa Empleo Joven, que comprende tanto la financiación del Fondo Social Europeo como la cofinanciación nacional, solo financia las acciones directas al colectivo objeto de la Garantía y no puede financiar otras medidas estructurales o de organización.. Para la financiación de estas actuaciones estructurales, sin embargo, se cuenta con otras dos líneas de financiación:

- los recursos de asistencia técnica, previstos en un porcentaje del 4% del total (estimados para este plan en concreto, son poco más de 60 millones de euros), que se suman a los recursos ya anteriormente descritos;
- una línea de financiación de medidas estructurales u organizativas para los servicios de empleo, para la formación y para la certificación de las competencias que se incluirán en un nuevo Programa Operativo Nacional “Sistema de Políticas activas para el empleo”, actualmente en fase de preparación.

Coparticipación

a. Gestión de la Gobernanza

La aplicación de la Garantía Joven en nuestro país es un desafío que necesita de una estrategia unitaria, fuertemente compartida entre el Estado, las Regiones y otros agentes públicos y privados, de una actuación territorial y de un importante sistema de evaluación y control. Por lo tanto, junto a un Plan de medidas comunes sobre todo el territorio nacional, es esencial que algunas regiones propongan su propio plan de acción junto con el Ministerio. Para las Regiones que consideren necesario un apoyo podrán preverse medidas complementarias y de intervención por parte del Ministerio y por las propias Agencias instrumentales.

Independientemente del proceso de planificación y elaboración del Marco General para el nuevo periodo de programación europeo 2014-2020 y los Programas Operativos Nacionales, el Gobierno considera necesario que la gestión de la Garantía se realice mediante un solo Programa Operativo Nacional gestionado por el Ministerio de Trabajo, que incluya a las Regiones como organismos intermedios (es decir, gestores delegados). En cuanto a la distribución de la gestión de las medidas, se prevé que las Regiones asuman la responsabilidad de realizar acciones de políticas activas dirigidas a los beneficiarios del Programa (con la única excepción de las acciones de orientación efectuadas en el ámbito del sistema educativo y de formación estatal), así como acciones de orientación subsidiarias respecto de las que realicen los servicios competentes.

A la Administración Central le corresponde la creación de un sistema de control y evaluación y la actividad de comunicación e información de carácter nacional.

Sin embargo, podría ser compartida la responsabilidad ligada a los sistemas de estímulos al empleo, a partir de la identificación a nivel territorial de los potenciales trabajadores beneficiarios y de la cuantificación de las ayudas para luego obtener un esquema general de incentivos mediante procesos ya experimentados y de fácil activación por parte de los empleadores.

Para reforzar la coparticipación en los procesos, la Estructura de Misión creada en el Decreto Legislativo 76/2013 de medidas de empleo juvenil, desarrollara una función de supervisión general del sistema de la Garantía. Para ello, se sumarán mecanismos de coordinación de la gestión de forma similar a los establecidos en los Reglamentos Comunitarios sobre los Fondos Estructurales, como el Comité de Vigilancia en el que estarán representados también los agentes sociales, representantes de la sociedad civil y otros agentes implicados. Estos mecanismos de coordinación permitirán:

- la asunción de responsabilidades en las actuaciones por parte de todos los agentes implicados;
- la recogida de datos y de información verificable que permita obtener una visión de conjunto y que suministre una representación coherente de todas las acciones. Del mismo modo, se unificarán también las distintas instancias europeas y se favorecerá la realización de las evaluaciones de impacto de las medidas y acciones.
- el diseño de una oferta de servicios, prestaciones y oportunidades de empleo y formación válida y eficiente que se difunda extensamente para beneficio de todos los ciudadanos y empleadores.

b. Simplificación de costes, seguimiento y evaluación

El proceso de simplificación de costes, ya desarrollado en el periodo de programación de los Fondos 2007-2013, puede representar un importante instrumento de partida para la elaboración de las acciones de programación, de los proyectos operativos, de la gestión y del control con el fin de conseguir la efectividad y la calidad de las actuaciones. En el ámbito del Plan Nacional de Actuación de la Garantía Joven, este instrumento representa la clave para dar uniformidad a la gestión de los servicios, para analizar las mejores prácticas y para introducir ocasionales elementos de valor añadido respecto a la consecución de los objetivos por parte de los sujetos prestadores de servicios.

El sistema de Rendición de Cuentas a Coste Estandar permitirá la creación de una base de datos que contenga la totalidad de los servicios prestados a cada persona, y su coherencia con los indicadores estándar utilizados por el sistema "Monit" del I.G.R.U.E. (Programa de control de la Intervención General para las Relaciones Financieras con la Unión Europea del Ministerio de Economía de Italia)

La misma base de datos será, por lo tanto, utilizada tanto para el control financiero como físico y constituirá, junto con los Datos de Comunicación Obligatoria (base de datos del Ministerio de Trabajo), con los datos del Instituto Nacional de Previsión Social relativos a las vidas laborales de los trabajadores, así como con encuestas accesorias, la base para analizar la eficiencia y la calidad de las medidas desarrolladas. Con este fin, los indicadores estandar citados se acompañarán de indicadores de tipo cualitativo para la evaluación del impacto de las medidas para la disminución del número de jóvenes que no estudian ni trabajan y para su inserción sociolaboral.

La recopilación veraz y constante de información es útil para obtener una visión de conjunto del fenómeno y para ofrecer una imagen coherente de las diferentes acciones. Del mismo modo se elaborarán las valoraciones de impacto de las reformas y de las actuaciones proyectadas.

Están previstos informes de evaluación periódicos, que deberán confluir en la evaluación de las actuaciones de las Recomendaciones efectuada regularmente por la Comisión Europea sobre las medidas proyectadas.

c. Subsidiariedad

En los Acuerdos entre el Ministerio de Trabajo (en su condición de Autoridad de Gestión) y las Regiones (en calidad de Organismos Intermedios) se definirán una serie de indicadores de objetivos de gasto y de resultados. Estos indicadores servirán como elementos para decidir conjuntamente necesidades eventuales para las regiones con mayores dificultades con el fin de ayudarles a alcanzar los resultados, con medidas de refuerzo, e incluso con la posibilidad de prestar ayuda por parte del Ministerio de Trabajo o de alguna de sus Agencias instrumentales y de eventuales actuaciones realizadas de forma compartida de modo subsidiario.

Tabla 2.2 Organizaciones clave que participan en el desarrollo de las medidas de la Garantía Joven.

Nombre de la Organización	Tipo de Organización	Ámbito de responsabilidad	Papel en la implementación de la Garantía Joven	Garantizar el éxito de la cooperación
Ministerio de Trabajo y de las Políticas Sociales	Administraciones Públicas	Nacional	Organismo de Coordinación de la Garantía	La Administración Nacional desarrollará el papel de Autoridad de Gestión y garantizará las actuaciones el sistema, el seguimiento y la evolución, la comunicación institucional.
Regiones	Ente territoriales	Regional	Organismo Intermedio	Las Regiones comparten con el Gobierno la elaboración del programa de YG. Las Regiones funcionarán como Organismos Intermedios, para el desarrollo del programa en su territorio. Para su implicación como gestores del sistema se aplicarán las normas del Reglamento del FSE
Partenariado	Partes Sociales	Nacional	Parte interesada-gestores del sistema	Su implicación se desarrollará como parte de la Responsabilidad Social de las empresas
Tercer sector		Nacional	Gestores del sistema	Participación en las fases de seguimiento del desarrollo de los

				resultados de la YG
Administración Central (Ministerio de Educación, Departamento de la Juventud, MISE)	Administración Pública	Nacional	Posibles beneficiarios	Participación en el desarrollo de actuaciones
Italia Lavoro	Sociedad Anónima con total participación estatal dependiente del Ministerio de Trabajo	Nacional	Gestores de actuaciones	Gestor de actuaciones
ISFOL (Instituto para la Formación en el empleo)	Ente público no económico, del Ministerio de Trabajo	Nacional	Gestores de actuaciones	Gestores de actuaciones
Instituto Nacional de Previsión Social	Ente Público no económico	Nacional	Gestores de actuaciones	Gestores de actuaciones
“Unioncamere” Red de las Cámaras de Comercio	Entes públicos no económicos	Provincial	Gestores de actuaciones	Gestores de actuaciones
Provincias	Administración Pública	Provincial	Titulares de las competencias administrativas en materia de oficinas de empleo	Prestadores de servicios
Agencias de colocación autorizadas o acreditadas para desarrollar servicios de intermediación	Empresas	Nacional	Prestadores de Servicios	Las Regiones determinarán, en el ámbito de sus propias competencia, el ámbito el papel de estos operadores
Entes Locales	Entes territoriales	Municipal	Sujeto responsable del drop-out menor	Desarrollo de intervenciones es acciones específicas en relación con las intervenciones de otros sujetos
Estructura de Misión	Organismo de Coordinación constituido en el Ministerio de Trabajo o	Nacional	Organismo que asesora, determina y evalúa la Garantía.	Prevé la participación de todas las partes interesadas

Actuaciones previas y puesta en marcha.

a. Medidas de información, asesoramiento y apoyo de carácter universal.

Para activar los servicios de información, asesoramiento y apoyo de carácter general, el primer paso lo constituye la difusión de información de la existencia y el contenido de la Garantía: para alcanzar este objetivo se dispondrán de los recursos destinados a la Asistencia Técnica del Programa y de otras medidas accesorias de comunicación.

Un papel fundamental será desarrollado por las plataformas tecnológicas, que tendrán funciones múltiples:

- de información sobre el mercado de trabajo, sobre previsiones y salidas laborales;
- de orientación y de apoyo en la búsqueda activa de itinerarios formativos y ocupacionales;
- de interconexión con todos los recursos activos educativos y formativos;
- de registro directo al sistema y de emisión de las primeras informaciones básicas;
- de solicitud de cita para los servicios de asesoramiento personalizados.

En la puesta en marcha de los servicios de información, asesoramiento y apoyo de carácter general, realizados en principio a través de los servicios competentes ya existentes dentro de los sistemas educativos y de formación, se asegurará la implicación de otras instituciones y sujetos activos de la sociedad civil, como las Cámaras de Comercio, asociaciones empresariales, sindicatos, Ong's y asociaciones juveniles. Esta participación se realizará respetando los sistemas regionales de organización y funcionamiento del mercado de trabajo, que regulan también todo el sistema de relaciones con los diferentes sujetos institucionales y sociales.

Para asegurar una información eficaz sobre las distintas posibilidades que se ofrezcan a los jóvenes en el primer contacto de las sedes de los servicios competentes, se creará un "Servicio de Garantía Joven" claramente identificado en el interior de cada estructura, cuya función será desempeñada por profesionales adecuadamente formados a la finalidad y objetivos de la Garantía.

En Italia existe desde hace ya tiempo un Portal nacional que sirve de punto de encuentro entre la demanda y la oferta de empleo denominado "Cliclavoro" (www.cliclavoro.gov.it), que constituye un verdadero sistema de intermediación laboral para el empleo donde los usuarios acceden al circuito de información y servicios para el empleo existentes en todo el territorio nacional, dirigidos a favorecer las oportunidades de empleo y de demanda de trabajadores, en la óptica de la intermediación entre demanda y oferta. Ofertas de trabajo y curriculums pueden ser introducidos directamente por los usuarios en el Portal o por los operadores, públicos y privados autorizados, así como a través de portales regionales conectados a cliclavoro compartiendo la aplicación.

Mientras los servicios competentes tienen acceso al sistema y lo utilizan en su actividad diaria, con el fin de alcanzar los objetivos de la Garantía es necesario desarrollar un sistema más amplio de relaciones con otros actores implicados (asociaciones de representación de empresarios y sindicatos, cámaras de comercio, etc.), que permita crear unas condiciones más favorables y dirigidas a la inserción en el mercado de trabajo.

b. Acciones previas a la oferta de servicios especializados a desarrollar en los Centros de Contacto

Después de la fase de acogida – de carácter universal- y del análisis de la demanda, se procederá – sobre la base de la estipulación de un Acuerdo de servicio- a la definición de un itinerario personalizado dirigido a la inserción laboral o al retorno o al inicio de estudios educativos o formativos. Esta actividad está en relación con las actuaciones de políticas activas de empleo que se desarrollan en los territorios.

Cuando sea necesario, se ofrecerá también una acción más especializada y cualificada de orientación de segundo nivel y/o un estudio de las competencias, con el fin de explorar más profundamente la experiencia vital del sujeto.

A continuación, se diseñará un elenco preliminar de servicios/acciones de política activa, sobre la base del cuál se modulará la actuación regional, mediante la elaboración de itinerarios personalizados realizados directamente en el territorio para cada destinatario, teniendo en cuenta las características de las distintas posibilidades y los recursos disponibles.

Particularmente relevante será el papel del sistema educativo y de formación, en cuyo ámbito se podrá realizar, también con la participación del Tercer Sector, el contacto con los jóvenes que han abandonado prematuramente los estudios y que, por tanto, no acuden a los servicios competentes a la búsqueda de información. Para estos jóvenes, en primer lugar se evaluará la posibilidad de retomar unos estudios o una formación más adecuados al joven, valorando en particular, los itinerarios que tengan un mayor contenido práctico y una específica formación dirigida al mundo laboral. En el caso de que este itinerario no sea adecuado, se dirigirá al joven a los servicios competentes para acciones de asesoramiento y orientación.

Para la organización de estas actuaciones se valorarán las mejores prácticas ya existentes en los diferentes territorios, así como las realizadas a nivel nacional.

Tabla 2.3.- Reformas clave e iniciativas para asegurar intervenciones preventivas y activación

Nombre de la reforma/iniciativa	Objetivos clave	Grupo target, incluido el número de personas alcanzadas (si se dispone del mismo)	Escala	Nombre y función del organismo-guía y de los partners que cooperan	Período de realización	Costes de ejecución, si es aplicable
Reformas programadas						
1.- Institución del banco de datos de políticas activas y pasivas y obligatoriedad de publicación de datos (D.L. 76 art.8)	Establecer la obligatoriedad de registrar los datos en una única base de datos nacional	No aplicable	Nacional	Ministerio de Trabajo	Agosto 2013	No aplicable
2. Reforzar la orientación escolar y la alternancia escuela-trabajo	Reforzar las actividades de orientación dentro del sistema educativo en las escuelas, reforzar la alternancia escuela-trabajo en las escuelas secundarias superiores (sobre todo institutos técnicos y profesionales), definir un programa para favorecer la alternancia instrucción-trabajo	No aplicable	Nacional	Ministerio de Educación		No aplicable
3.- Acuerdo Estado-Regiones para definición de estándares mínimos de servicio y de coste		No aplicable	Nacional	Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales	Enero 2014-Junio 2014	No aplicable
Iniciativas programadas						

<i>Nombre de la reforma/iniciativa</i>	<i>Objetivos clave</i>	<i>Grupo target, incluido el número de personas alcanzadas (si se dispone del mismo)</i>	<i>Escala</i>	<i>Nombre y función del organismo-guía y de los partners que cooperan</i>	<i>Período de realización</i>	<i>Costes de ejecución, si es aplicable</i>
4.- Asistencia técnica sobre los LEP, certificación de competencias, repertorio de profesiones, etc.	Apoyo a la implementación de los LEP, actuación del D.Lgs. 13/2013 sobre certificación de las competencias y sobre repertorio de las profesiones	No aplicable	Nacional	Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales	2014-2018	2.300.000
5.- Sistemas informativos	Implementación del banco de datos de políticas activas y pasivas para el empleo; institución del portal; interconexión con los sistemas regionales; predisposición de contenidos multimediales a efectos informativos	No aplicable	Nacional	Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales	2014-2018	8.000.000
6.- Rendición de cuentas, seguimiento y evaluación	Supervisión de la evolución de las intervenciones, también para aportar eventuales ajustes necesarios.	No aplicable	Nacional	Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales y Regiones	2014-2018	6.000.000
7.- Comunicación y formación a los operadores	Informar a los usuarios e informar/formar a los operadores sobre los instrumentos de la Garantía Juvenil	No aplicable	Nacional	Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales y Regiones	2014-2018	5.000.000

<i>Nombre de la reforma/iniciativa</i>	<i>Objetivos clave</i>	<i>Grupo target, incluido el número de personas alcanzadas (si se dispone del mismo)</i>	<i>Escala</i>	<i>Nombre y función del organismo-guía y de los partners que cooperan</i>	<i>Período de realización</i>	<i>Costes de ejecución, si es aplicable</i>
8.- Intervenciones instrumentales para el funcionamiento de las estructuras	Adecuación de las estructuras de apoyo	No aplicable	Nacional	Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales y Regiones	2014-2018	15.000.000
9.- Otras intervenciones de asistencia técnica	Apoyo a la introducción de la Garantía	No aplicable	Nacional	Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales	2014-2018	25.700.000
10.- Acogida, orientación	Difusión de la información sobre la existencia y el contenido de la Garantía, recogida de datos del destinatario y su itinerario de formación/trabajo, acciones específicas de orientación	462.370	Nacional	Regiones	2014-2018	73.239.805
11.- Orientación en subsidiaridad y en el sistema de instrucción y formación	Orientación en subsidiaridad a las Regiones y potenciación del sistema de orientación al trabajo	631.310	Nacional	Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales	2014-2018	100.000.000

Medidas de apoyo para la integración en el mercado de trabajo

- a. Itinerarios/dispositivos a proponer después de la estipulación del “Pacto de Servicio” o de la definición del Proyecto profesional/laboral

Después de la fase de acogida de carácter universal -con de la estipulación del “Pacto de servicio”- se ofrecerá, en función de un itinerario individualizado y compartido:

- un itinerario de inserción en el mundo de trabajo; o
- un itinerario de reinserción en recorridos de instrucción y formación;

La definición de estos itinerarios se hará según lo establecido en los Planes regionales de actuación del Programa, en consonancia con los sistemas territoriales de regulación y organización de los servicios del sistema de educación, formación y trabajo. Esos itinerarios podrán ser programados aprovechando las siguientes posibles acciones:

- ofertas de empleo, eventualmente acompañadas por un bonus ocupacional para la empresa;
- oferta de contrato de aprendizaje, que se puede desarrollar también en el extranjero con el apoyo de la Red EURES;
- ofertas de prácticas (eventualmente acompañadas por una beca)
- propuesta de inscripción en el Servicio Civil (con relativa beca)
- asesoramiento para iniciar una empresa
- medidas para incentivar la movilidad transnacional
- inserción o reinserción en un itinerario de formación o educación para completar estudios o especialización profesional.

- b. Oferta de trabajo, posiblemente acompañada por un bonus ocupacional para la empresa

Las ofertas de trabajo serán presentadas tanto por estructuras de la red pública y privada, como a través del portal “Cliclavoro” y sus sedes regionales.

Como se recuerda en la premisa, el D.L. 76/2013 prevé incentivos para la contratación de jóvenes con menos de 29 años en situación de particular desventaja (desempleados por al menos 6 meses o sin diploma de bachillerato superior o profesional). Este incentivo ya está financiado para contrataciones que se efectúen hasta el 30 de junio de 2015, en los límites indicados en el mismo Decreto, según el reparto de recursos establecido por Decreto de 17 de septiembre de 2013. Las Regiones, teniendo en cuenta los límites financieros antes citados, podrán co-financiar esta herramienta a través de los recursos previstos para los programas operativos regionales.

Los recursos de de la YEI podrán consentir la potenciación y la implementación, donde sea necesario, del régimen existente, o bien la definición de una nueva intervención dirigida exclusivamente a los jóvenes que hayan empezado un recorrido de inserción a través de una de las herramientas previstas por la Garantía.

c. Aprendizaje

Con referencia a los sujetos más jóvenes (15-18 años), con mayor propensión hacia el trabajo, resulta de particular interés la inserción en itinerarios de aprendizaje para la cualificación y el diploma profesional (el denominado aprendizaje de primer nivel). Se trata de una forma de aprendizaje que, si bien reglamentada en casi todas las regiones, necesita mayores incentivos para que se recurra a ella, así como el aprendizaje de tercer nivel. En tal sentido, ya se han detectado algunas rutas de trabajo en el ámbito de las relaciones entre el Ministerio y las Regiones, sobre todo en una óptica de “sistema dual”, es decir separando el componente laboral del componente formativo en el contrato de aprendizaje.

Se prevé que los incentivos para el aprendizaje de primer nivel sean más elevados que los de las otras tipologías, para compensar la dificultad que esta herramienta encuentra en su ejecución práctica.

Para las otras tipologías de aprendizaje (“profesionalizante”, de alta formación e investigación) se evaluará la posibilidad de conceder incentivos económicos que se sumen a la carga contributiva ya ventajosa, racionalizando y homogeneizando las numerosas iniciativas regionales y nacionales. En relación con al aprendizaje “profesionalizante”, se evidencia la propuesta de directrices, adoptadas por la Conferencia de las Regiones en el mes de octubre 2013, en aplicación del art. 2 de la Ley 99/2013, en vista de aprobación por la Conferencia Estado – Regiones, que constituye el marco de referencia para la regulación de la oferta formativa pública.

d. Prácticas

En una situación en la que existe el riesgo que la demanda de empleo por parte de jóvenes se mantenga en general superior a la oferta, las prácticas pueden representar en línea con la propuesta de recomendación europea en materia de calidad de las prácticas- una primera modalidad de entrada en el mundo de trabajo, sobre todo si se acompañan con una formación especializada. Las directrices nacionales en materia de prácticas, aprobadas por la Conferencia Estado - Regiones el 24 de enero de 2013, en aplicación de la Ley 92/2012, constituyen el marco y el estándar esencial de referencia para asegurar una adecuada calidad de los recorridos y de las mismas prácticas.

En el ámbito de la YEI se podrán financiar becas de prácticas para contribuir a los gastos de los jóvenes que necesitan realizar una experiencia profesional. En tal sentido, se debe recordar que el D.L. 76/2013 prevé la asignación de 168 millones de euros en el trienio 2013-2015 para la financiación de becas de prácticas en favor de jóvenes entre los 18 y los 29 años de edad, residentes y/o domiciliados en las Regiones del Mezzogiorno que no trabajan, no estudian y no participan en ninguna actividad de formación.

e. Servicio Civil

Se podrán financiar experiencias de servicio civil, activadas mediante concursos nacionales o regionales, complementadas por una formación general y específica. Esta medida, que está destinada a jóvenes entre los 18 y los 28 años de edad, presenta un grande valor formativo: en efecto, ofrece la posibilidad de adquirir conocimientos en los sectores de intervención del Servicio Civil Nacional (asistencia a las personas, protección civil, ambiente, bienes culturales, educación y promoción cultural) así como competencias transversales que faciliten la entrada en el mercado

de trabajo. La gestión de esta medida se realizará prevalentemente en colaboración con el Departamento de la Juventud de la Presidencia del Consejo de Ministros.

f. Formación al emprendimiento e incentivos para el empleo autónomo y el emprendimiento

A los usuarios que, durante las acciones preliminares de orientación de I y II nivel, hayan demostrado una actitud al emprendimiento y una concreta posibilidad de éxito, se les ofrecerá (directamente o a través de sujetos acreditados) los servicios de asesoramiento y tutoría necesarios.

Debe recordarse que el D.L. 76/2013 financia, con 80 millones de euros en el trienio 2013-2015, las medidas para el autoempleo y autoemprendimiento previstas por el Decreto Legislativo 185 del 21 de abril de 2000.

g. Medidas para fomentar la movilidad transnacional

Se podrán desarrollar y financiar proyectos destinados a garantizar, para los jóvenes que estén dispuestos a realizar una experiencia de trabajo al extranjero, un reembolso a tanto alzado para cubrir parcialmente los gastos de traslado. Una atención especial será dirigida a los proyectos relacionados con el trabajo en los países transfronterizos.

h. Formación e Instrucción

Los usuarios pertenecientes al primero o segundo target, que necesiten aumentar su cualificación, podrán ser dirigidos hacia acciones formativas destinadas a la inclusión laboral o a la obtención de una cualificación, o a la reinserción en el sistema escolar. Sólo para los usuarios que pertenecen al primer target, y en el caso de que se encauce al joven hacia itinerarios trienales de Educación y Formación Profesional (leFP), el beneficio podrá realizarse en forma de ayuda económica (beca de formación) para los casos más críticos bajo el aspecto económico, o en forma de *voucher* para la adquisición de servicios de apoyo especializados, eventualmente facilitados por la estructura formativa (en caso de estructuras privadas).

Tabla 2.4.- Reformas clave e iniciativas que consientan la integración en el mercado de trabajo

<i>Nombre de la reforma/iniciativa</i>	<i>Objetivos clave</i>	<i>Grupo target, incluido el número de personas alcanzadas (si se dispone del mismo)</i>	<i>Escala</i>	<i>Nombre y función del organismo-guía y de los partners que cooperan</i>	<i>Período de realización</i>	<i>Costes de ejecución, si es aplicable</i>
Iniciativas programadas						
12.- Encauzamiento al trabajo o a una experiencia de trabajo	Localización de las oportunidades de trabajo, acciones de intermediación / promoción con los empresarios; definición y activación de medidas de apoyo a la inserción laboral (aprendizaje-prácticas-servicio civil)	310.111	Nacional	Regiones*	2014-2018	176.528.670
13.- Oferta de trabajo eventualmente acompañada por un bonus para la empresa	Inserción laboral	89.272	Nacional	Regiones /Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales*	2014-2018	320.672.571
14.- Aprendizaje	Inserción en el trabajo con contrato de aprendizaje	60.912	Nacional	Regiones*	2014-2018	201.039.201
15.- Prácticas	Inserción en experiencias de trabajo	102.355	Nacional	Regiones*	2014-2018	208.069.835
16.- Servicio Civil	Inserción en recorridos de servicio civil	22.171	Nacional	Departamento políticas juveniles /Regiones	2014-2018	86.061.156
17.- Emprendimiento y autoempleo (incluidas las medidas del D.L. 76/2013)	Incentivos para el autoempleo y el autoemprendimiento	8.734	Nacional	Regiones /Ministerio de Desarrollo Económico / Cám. de Comercio	2014-2018	77.877.174

<i>Nombre de la reforma/iniciativa</i>	<i>Objetivos clave</i>	<i>Grupo target, incluido el número de personas alcanzadas (si se dispone del mismo)</i>	<i>Escala</i>	<i>Nombre y función del organismo-guía y de los partners que cooperan</i>	<i>Período de realización</i>	<i>Costes de ejecución, si es aplicable</i>
18.- Movilidad territorial y transnacional	Facilitar las experiencias de trabajo para los jóvenes dentro del territorio nacional o en el extranjero	40.837	Nacional	Regiones y Min. Trabajo	2014-2018	92.511.615
19.- Formación especializada (incluida recualificación para siguiente empleo)	Oferta de formación especializada estrictamente funcional a la inmediata inserción en el trabajo	152.434	Nacional	Regiones	2014-2018	177.363.301

* Con posibilidades de intervenciones subsidiarias del Ministerio de Trabajo

Financiación de la garantía juvenil

Tabla 3: Financiación de la Garantía Juvenil

Nombre de la reforma / iniciativa	Años para los que se prevé la financiación	Fuentes y niveles de financiación					Número de beneficiarios previstos (de ser aplicable)			Coste por beneficiario (de ser aplicable)
	2014-2015	EU/FSE/YEI	Fondos nacionales, incluida cofinanciación	Fondos regionales / locales	Fondos privados	Otros (especificar)	Hombres	Mujeres	Total	
Reformas programadas										
1.- Institución del banco de datos de políticas activas y pasivas y obligatoriedad de publicación de datos (D.L. 76 art.8)	2014-2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Reforzar la orientación escolar y la alternancia escuela-trabajo	2014-2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.- Acuerdo Estado-Regiones para definición de estándares mínimos de servicio y de coste	2014-2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Iniciativas programadas										
4.- Asistencia técnica sobre los LEP, certificación de competencias, repertorio de profesiones, etc.	2014-2015	1.150.000	1.150.000						-	-
5.- Sistemas informativos	2014-2015	4.000.000	4.000.000						-	-
6.- Rendición de cuentas, seguimiento y evaluación	2014-2015	3.000.000	3.000.000						-	-

Nombre de la reforma / iniciativa	Años para los que se prevé la financiación	Fuentes y niveles de financiación					Número de beneficiarios previstos (de ser aplicable)			Coste por beneficiario (de ser aplicable)
	2014-2015	EU/FSE/YEI	Fondos nacionales, incluida cofinanciación	Fondos regionales / locales	Fondos privados	Otros (especificar)	Hombres	Mujeres	Total	
7.- Comunicación y formación a los operadores	2014-2015	2.500.000	2.500.000						-	-
8.- Intervenciones instrumentales para el funcionamiento de las estructuras	2014-2015	7.500.000	7.500.000						-	-
9.- Otras intervenciones de asistencia técnica	2014-2015	12.850.000	12.850.000						-	-
10.- Acogida, orientación	2014-2015	54.929.854	18.309.951						462.370	158
11.- Orientación en subsidiaridad y en el sistema de instrucción y formación	2014-2015	75.000.000	25.000.000						631.310	158
12.- Encauzamiento al trabajo o a una experiencia de trabajo	2014-2015	132.396.503	44.132.168						310.111	569
13.- Oferta de trabajo eventualmente acompañada por un bonus para la empresa	2014-2015	240.504.428	80.168.143						89.272	3.592
14.- Aprendizaje	2014-2015	150.779.401	50.259.800						60.912	3.300
15.- Prácticas	2014-2015	156.052.376	220.017.459						184.999	2.033
16.- Servicio Civil	2014-2015	64.545.867	21.515.289						22.171	3.882

Nombre de la reforma / iniciativa	Años para los que se prevé la financiación	Fuentes y niveles de financiación					Número de beneficiarios previstos (de ser aplicable)			Coste por beneficiario (de ser aplicable)
	2014-2015	EU/FSE/YEI	Fondos nacionales, incluida cofinanciación	Fondos regionales / locales	Fondos privados	Otros (especificar)	Hombres	Mujeres	Total	
17.-Autoemprendimiento y autoempleo (incluidas las medidas del D.L. 76/2013)	2014-2015	58.407.881	59.469.294						13.220	8.917
18.- Movilidad territorial y transnacional	2014-2015	69.383.711	23.127.904						40.837	2.265
19.- Formación especializada (incl. recualificación para siguiente empleo)	2014-2015	133.022.476	44.340.825						152.434	1.164

Evaluación y mejora continua de las medidas

Tabla 4.1: Evaluaciones programadas en los aspectos no económicos de las reformas estructurales

Nombre de la reforma	Cambios esperados	Modalidades a través de las cuales se medirán los cambios	Fuente de información / evaluaciones programadas
1.- Institución del banco de datos de políticas activas y pasivas y obligatoriedad de publicación de datos (D.L. 76 art.8)	Reforzar las actividades de seguimiento y evaluación del Plan de Garantía Juvenil	Implementar el banco de datos y predisponer los dispositivos informáticos que consientan la gestión, la accesibilidad y la interoperabilidad del dato	Garantizar la puesta al día de los indicadores de realización y de resultado previstos en el Plan y la posibilidad de realizar estudios estadísticos específicos a partir de las listas de los participantes/beneficiarios presentes en la banca de datos.
2. Reforzar la orientación escolar y la alternancia escuela-trabajo	Potenciación de las actividades de orientación escolar, incremento de las actividades de alternancia escuela - trabajo		
3.- Acuerdo Estado-Regiones para definición de estándares mínimos de servicio y de coste	Simplificar los procedimientos de actuación de las operaciones financiadas, aumentar la eficiencia de las intervenciones, favorecer la comprobación de los resultados alcanzados a través de una mejor localización de los objetivos fijados	Definir las tablas standards de los costes unitarios, de los importes a tanto alzado y de las bases máximas	Definir un set de indicadores que puedan anticipar situaciones de ineficiencia en la gestión/ejecución financiera del Plan

Tabla 4.2.- Evaluaciones previstas de las iniciativas y de los aspectos económicos de las reformas

Nombre de la iniciativa/reforma	Población destinataria	Personas efectivamente alcanzadas	Indicador de resultado	Fuente de la información
4.- Asistencia técnica sobre los LEP, certificación de competencias, repertorio de profesiones, etc.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	No aplicable
5.- Sistemas informativos	No aplicable	No aplicable	No aplicable	No aplicable
6.- Rendición de cuentas, seguimiento y evaluación	No aplicable	No aplicable	No aplicable	No aplicable

<i>Nombre de la iniciativa/reforma</i>	<i>Población destinataria</i>	<i>Personas efectivamente alcanzadas</i>	<i>Indicador de resultado</i>	<i>Fuente de la información</i>
7.- Comunicación y formación a los operadores	No aplicable	No aplicable	No aplicable	No aplicable
8.- Intervenciones instrumentales para el funcionamiento de las estructuras	No aplicable	No aplicable	No aplicable	No aplicable
9.- Otras intervenciones de asistencia técnica	No aplicable	No aplicable	No aplicable	No aplicable
10.- Acogida, orientación	Población NEET 15-29 (prioritariamente 15-24) en busca de empleo e inactivos que buscan, aunque no activamente, o que no buscan pero están dispuestos a trabajar	Número de jóvenes que has sido registrados o se han auto-registrado en el sistema informativo	Porcentaje de jóvenes registrados sobre el total estimado de la población destinataria	Sistema de seguimiento y rendición de cuentas
11.- Orientación en subsidiaridad y en el sistema de instrucción y formación	Población NEET 15-29 (prioritariamente 15-24) en busca de empleo e inactivos que buscan, aunque no activamente, o que no buscan pero están dispuestos a trabajar	Número de participantes que han recibido una acción de orientación	Número de participantes en un mes dado, en porcentaje del total de trabajadores registrados cuatro meses antes	Sistema de seguimiento y rendición de cuentas
12.- Encauzamiento al trabajo o a una experiencia de trabajo	Población NEET 15-29 (prioritariamente 15-24) en busca de empleo e inactivos que buscan, aunque no activamente, o que no buscan pero están dispuestos a trabajar	Número de participantes que han recibido un servicio de encauzamiento al trabajo /experiencia laboral	Número de participantes en un mes dado, en porcentaje del total de trabajadores registrados cuatro meses antes	Sistema de seguimiento y rendición de cuentas

<i>Nombre de la iniciativa/reforma</i>	<i>Población destinataria</i>	<i>Personas efectivamente alcanzadas</i>	<i>Indicador de resultado</i>	<i>Fuente de la información</i>
13.- Oferta de trabajo eventualmente acompañada por un bonus para la empresa	Población NEET 15-29 (prioritariamente 15-24) en busca de empleo e inactivos que buscan, aunque no activamente, o que no buscan pero están dispuestos a trabajar	Número de jóvenes contratados (y porcentaje de los contratos bonificados)	Número de participantes en un mes dado, en porcentaje del total de trabajadores registrados cuatro meses antes	Sistema de seguimiento y rendición de cuentas
14.- Aprendizaje	Población NEET 15-29 (prioritariamente 15-24) en busca de empleo e inactivos que buscan, aunque no activamente, o que no buscan pero están dispuestos a trabajar	Número de jóvenes con los que se ha estipulado contrato de aprendizaje	Número de participantes en un mes dado, en porcentaje del total de trabajadores registrados cuatro meses antes	Sistema de seguimiento y rendición de cuentas
15.- Prácticas	Población NEET 15-29 (prioritariamente 15-24) en busca de empleo e inactivos que buscan, aunque no activamente, o que no buscan pero están dispuestos a trabajar	Número de jóvenes acogidos en prácticas	Número de participantes en un mes dado, en porcentaje del total de trabajadores registrados cuatro meses antes	Sistema de seguimiento y rendición de cuentas
16.- Servicio Civil	Población NEET 18-29 (prioritariamente 18-24) en busca de empleo e inactivos que buscan, aunque no activamente, o que no buscan pero están dispuestos a trabajar	Número de participantes que han sido acogidos en el servicio civil	Número de participantes en un mes dado, en porcentaje del total de trabajadores registrados cuatro meses antes	Sistema de seguimiento y rendición de cuentas

<i>Nombre de la iniciativa/reforma</i>	<i>Población destinataria</i>	<i>Personas efectivamente alcanzadas</i>	<i>Indicador de resultado</i>	<i>Fuente de la información</i>
17.- Autoemprendimiento y autoempleo (incluidas las medidas del D.L. 76/2013)	Población NEET 18-29 (prioritariamente 18-24) en busca de empleo e inactivos que buscan, aunque no activamente, o que no buscan pero están dispuestos a trabajar	Número de participantes que reciben el incentivo (autoempleo / autoemprendimiento)	Número de participantes en un mes dado, en porcentaje del total de trabajadores registrados cuatro meses antes	Sistema de seguimiento y rendición de cuentas
18.- Movilidad territorial y transnacional	Población NEET 18-29 (prioritariamente 18-24) en busca de empleo e inactivos que buscan, aunque no activamente, o que no buscan pero están dispuestos a trabajar	Número de participantes que han recibido el incentivo para la movilidad geográfica	Número de participantes en un mes dado, en porcentaje del total de trabajadores registrados cuatro meses antes	Sistema de seguimiento y rendición de cuentas
19.- Formación especializada (incl. recualificación para siguiente empleo)	Población NEET 18-29 (prioritariamente 18-24) en busca de empleo e inactivos que buscan, aunque no activamente, o que no buscan pero están dispuestos a trabajar	Número de participantes que completan un curso	Número de participantes en un mes dado, en porcentaje del total de trabajadores registrados cuatro meses antes	Sistema de seguimiento y rendición de cuentas

PAÍSES BAJOS

LA LEY DE PARTICIPACIÓN ABRE PUERTAS AL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD⁹

La Ley de Participación, actualmente en el Congreso, se prevé que entre en vigor el 1 de enero de 2015. No obstante, antes de su entrada en vigor, municipios, empresarios, trabajadores y Estado han alcanzado acuerdos relativos a la creación de 125.000 puestos de trabajo para personas con discapacidad. Estos puestos de trabajo van dirigidos a personas que no son capaces de ganar el salario mínimo legal. Los jóvenes acogidos a la Ley Wajong (jóvenes incapacitados) y las personas que están en lista para el empleo protegido serán los primeros en poder acogerse a estos puestos de trabajo.

Con la introducción de la Ley de Participación, la Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo Sra. Jetta Klijnsma quiere que haya el mayor número posible de personas participando en el mercado de trabajo, preferiblemente a través de trabajos regulares o distintos de la vía del trabajo protegido. Considera que todos aquellos que puedan trabajar deben tener la oportunidad de hacerlo, tanto si tienen una discapacidad como si no la tienen. A través de una nota, la Sra. Klijnsma ha defendido de esta manera el proyecto de Ley que acaba de entrar en el Congreso.

Con esta ley se da paso a una regulación dirigida a las personas que están fuera del mercado de trabajo. Estas personas, actualmente están acogidas y dispersas en tres regulaciones WWB (Ley de Trabajo y Asistencia Social), Wsw (Ley de Previsiones Sociales) y personas con capacidad laboral acogidas a la Ley Wajong (Jóvenes incapacitados). Los gastos de estas tres leyes ascienden actualmente a casi 11.000 millones de euros. Si no se pone coto, estos costes se elevarían a 13.500 millones de euros. Con las medidas adoptadas en la Ley de Participación, aunque, no obstante, siguen creciendo los gastos, a largo plazo estos crecerán 1.700 millones menos, alcanzando la cifra previsible de 11.800 millones de euros.

El 11 de abril del pasado año, empresarios, trabajadores y Ejecutivo, alcanzaron un pacto en el denominado Acuerdo Social por el cual, hasta 2026, se crearían 100.000 puestos de trabajo adicionales para personas de las características ya mencionadas. Además, la Administración garantizaría 25.000 puestos de trabajo adicionales en la próxima década. Según la Secretaria de Estado, este acuerdo constituye una sólida base para la Ley de Participación.

Esta ley es una de las tres principales descentralizaciones que el Ejecutivo quiere llevar a cabo en este periodo gubernamental. Con ella, los municipios obtienen mayor libertad para una asistencia coherente a personas que necesitan apoyo, orientación hacia el trabajo y/o otras formas de asistencia social. A partir de 2015, los ayuntamientos recibirán un presupuesto indiviso para que puedan costear estas provisiones de apoyo.

Si la Ley de Participación entra en vigor, desde el 1 de enero de 2015 los municipios serán responsables de las personas que aún estando capacitadas para trabajar, no pueden hacerlo sin una ayuda que les permita el acceso al mercado laboral. Los acogidos a la Ley Wajong (Ley de incapacidad para jóvenes discapacitados) que sea evidente que nunca podrán trabajar como consecuencia de su limitación, permanecerán acogidos a la mencionada Ley Wajong y mantendrán sus prestaciones. La previsión es que tras la

⁹ Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, SZW, enero de 2014.

revisión, esto se afecte a unos 100.000 jóvenes incapacitados de los 240.000 jóvenes acogidos actualmente a la mencionada Ley Wajong.

Los jóvenes acogidos a la Ley Wajong que tras el examen de revisión quede claro que si tienen posibilidades de trabajar pasarán gradualmente de la tutoría a través del Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores, UWV, al seguimiento por parte de los municipios. Para la Secretaria de Estado de Empleo Sra. Kijnsma es muy importante que esta transferencia se realice de forma cuidadosa. Se debe dar tiempo suficiente a todo el mundo para que pueda prepararse para la nueva situación. Para ello se han adjudicado 100 millones de euros de forma estructural.

Trabajo normalizado

En la actualidad, en el desarrollo de la Ley de Participación y los Acuerdos Sociales han colaborado la VNG (Asociación de municipios), los interlocutores sociales y el Gobierno. Los puestos de trabajo disponibles se deben cubrir principalmente a nivel regional. Los municipios controlan la zona en donde se han constituido las 35 Agencias de Trabajo (Werkbedrijven) regionales. En el ámbito de estas agencias de trabajo regionales de nueva creación también están representados los empresarios y los trabajadores.

Se acordó que el UWV jugará un papel importante en la determinación de si una persona estaba capacitada o no para ganar un salario de al menos el mínimo legal. También este organismo estudiará la dimensión del seguimiento necesario cuando la única opción de alguien fuera el trabajo protegido.

Los ayuntamientos adquieren la posibilidad de proporcionar un subsidio de costes salariales para que determinadas personas con discapacidad puedan así acceder mejor a un puesto de trabajo. Con ello, los empresarios pagan al trabajador el salario que corresponde según las condiciones aplicables. El empresario, a través del municipio, recibe una subvención salarial correspondiente a la diferencia entre el valor real del salario y el salario mínimo legal percibido por el trabajador.

Salario mínimo legal

En los pactos del Acuerdo Social se recoge que todos los trabajadores deben percibir al menos el salario mínimo legal incluso aquellos que como consecuencia de una discapacidad no sean capaces de hacerlo. Para la Secretaria de Estado, Sra. Kijnsma, es bueno que las personas dispongan de un trabajo digno con un salario retribuido a final de mes.

Con los acuerdos presupuestarios que se vienen manteniendo con los partidos políticos D66, SGP Y CU se ha acelerado el ritmo para los empleos adicionales pactados en el Acuerdo Social. Los empresarios ofrecen 5.000 puestos de trabajo en 2014, duplicando así lo pactado en el Acuerdo Social.

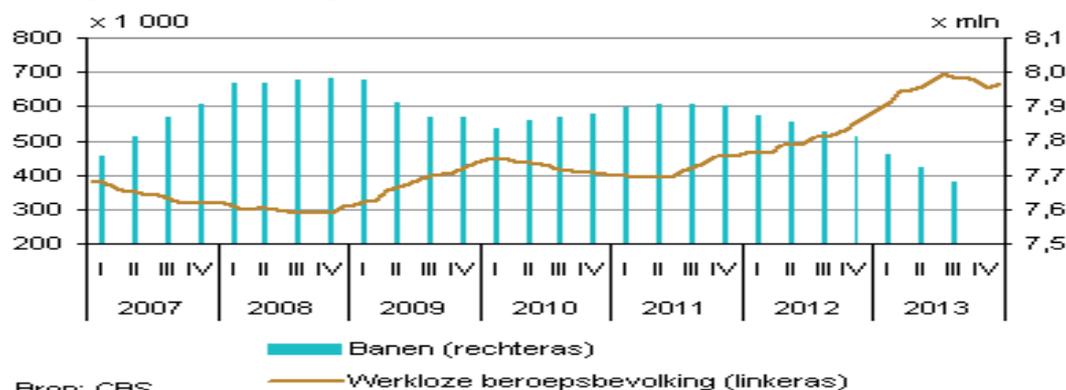
Año a año habrá un seguimiento de cuántos puestos de trabajo hay disponibles para personas con discapacidad y se pondrá en funcionamiento un sistema de cuotas si estos puestos de trabajo no se crean al ritmo esperado. En 2016 se realizará la primera evaluación en base a los resultados de 2015.

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO¹⁰

Desempleo

El año 2013 ha sido especialmente duro para el mercado laboral de los Países Bajos. La cifra de parados a finales de **diciembre de 2013 se elevaba a 668.000 personas**, casi un porcentaje del 17% superior al registrado en diciembre de 2012, momento en que la cifra de paro ascendía a 571.000 personas. El porcentaje de paro en el mes de diciembre de 2013 es del **8,5% de la población activa**.

Desempleo y puestos de trabajo



Bron: CBS

Leyenda:

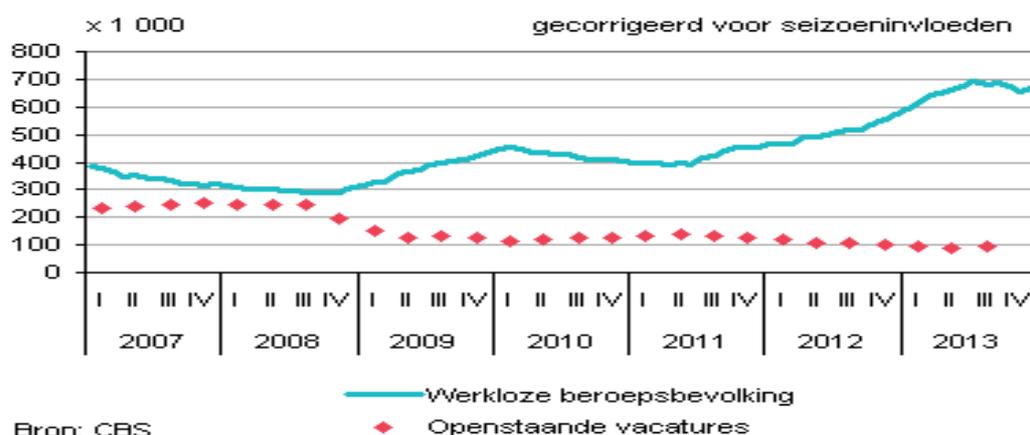
Banen (rechteras) = Empleos (escala de la derecha)

Werkloze beroepsbevolking (linkeras) = Desempleados entre la población activa

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

En los siete primeros meses del año el desempleo creció de forma constante hasta alcanzar la cifra de 694.000 parados en el mes de julio. A partir de ese momento empieza un descenso casi continuo hasta el mes de diciembre en el que se ha registrado un aumento muy considerable del paro.

Desempleo y ofertas de trabajo



Bron: CBS

Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa

Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo abiertas

¹⁰ Fuente: Oficina Central de Estadística, enero de 2014

Desempleados entre la población activa

	Efectos estacionales corregidos				No corregidos Total (x 1.000)
	Total (x 1.000)	Cambios mensuales (x1.000)	Cambios medios mensuales sobre tres meses (x1.000)	% de población activa	
2013					
Diciembre	668	15	-6	8,5	642
Noviembre	653	-21	-10	8,2	641
Octubre	674	-11	-7	8,5	662
Septiembre	685	2	3	8,6	670
Agosto	683	-11	8	8,6	644
Julio	694	19	14	8,7	725
Junio	675	16	11	8,5	678
Mayo	659	9	15	8,3	659
Abril	650	7	19	8,2	650
Marzo	643	30	24	8,1	661
Febrero	613	21	20	7,7	638
Enero	592	21	19	7,5	608
2012					
Diciembre	571	19	17	7,2	543

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

El número de parados en 2013 ha crecido en todos los grupos de edad respecto de 2012. El incremento de casi 100.000 parados más en 2013 afecta principalmente a las personas mayores de 25 años. Entre los jóvenes el desempleo creció sólo 9.000 jóvenes. En el grupo de 25 a 44 años, el desempleo creció en 47.000 personas y en el de 45 a 64 años, en 42.000 personas.

El desempleo también creció en los dos sexos. En 2013, el desempleo aumentó en 52.000 hombres y en 54.000 mujeres respecto de 2012.

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

	15-24 años	25-44 años	45-64 años	Hombres	Mujeres	Total
2013						
Diciembre	133	287	248	358	319	668
Noviembre	132	280	241	359	303	653
Octubre	137	286	252	358	316	674
Septiembre	140	292	253	364	321	685
Agosto	137	292	254	366	316	683
Julio	148	291	255	375	319	694
Junio	143	280	252	372	303	675
Mayo	137	278	243	363	296	659
Abril	141	274	236	358	293	650
Marzo	138	274	231	350	293	643
Febrero	135	258	220	333	280	613
Enero	131	249	212	320	272	592
2012						
Diciembre	124	240	206	306	265	571

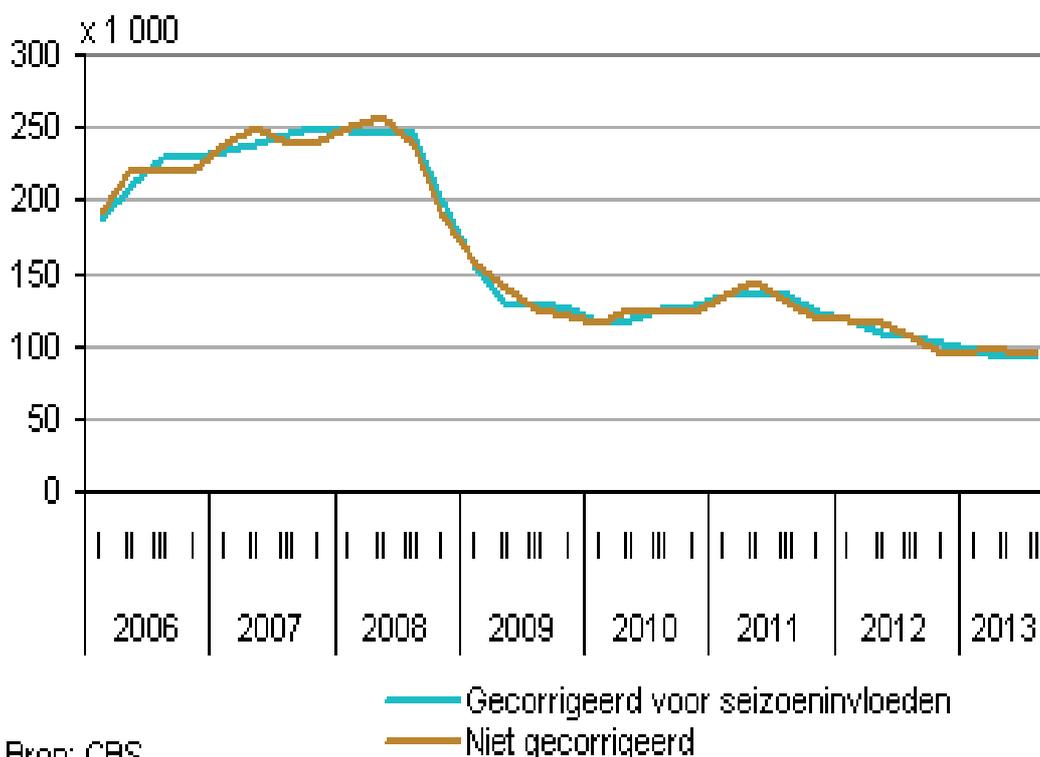
Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

La cifra de prestaciones por desempleo ha aumentado en 98.000 en 2013 hasta alcanzar la cifra total de 4438.000 en diciembre de 2013

Ofertas de trabajo

Los últimos datos disponibles respecto de las ofertas de trabajo corresponden al mes de septiembre de 2013. En ese momento había 94.000 ofertas de trabajo abiertas (tras la corrección de efectos estacionales), 3.000 más que en el trimestre anterior. Esta es la primera vez en dos años en que se puede hablar de un aumento en el número de ofertas de trabajo.

Vacantes abiertas



Bron: CBS

Leyenda

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = no corregidos

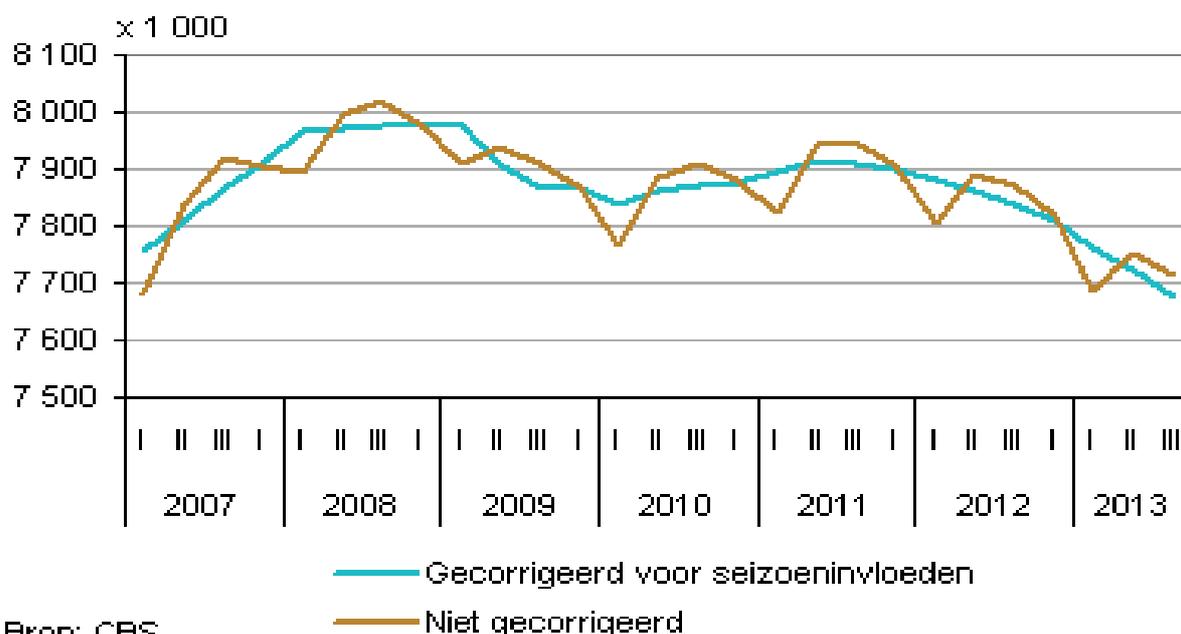
La evolución en el número de ofertas de trabajo abiertas se determina por la cantidad de puestos que se crean y el número de puestos de trabajo que se cubren. En el tercer trimestre de 2013 han surgido 159.000 puestos de trabajo, 5.000 menos que hace un año. El número de vacantes cubiertas en ese trimestre ascendió a 162.000, una cifra también menor que en el mismo trimestre del año anterior.

Empleo

Los últimos datos disponibles respecto del empleo corresponden al tercer trimestre de 2013. En ese momento, se contabilizaron 7,7 millones de puestos de trabajo de asalariados, 160.000 menos que en el mismo trimestre de 2012. La evolución del número de puestos de trabajo sigue un patrón estacional claro. Tras la corrección de los efectos estacionales, en el tercer trimestre de este año hubo 46.000 empleos menos que en el segundo trimestre.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 176

Puestos de trabajo para empleados



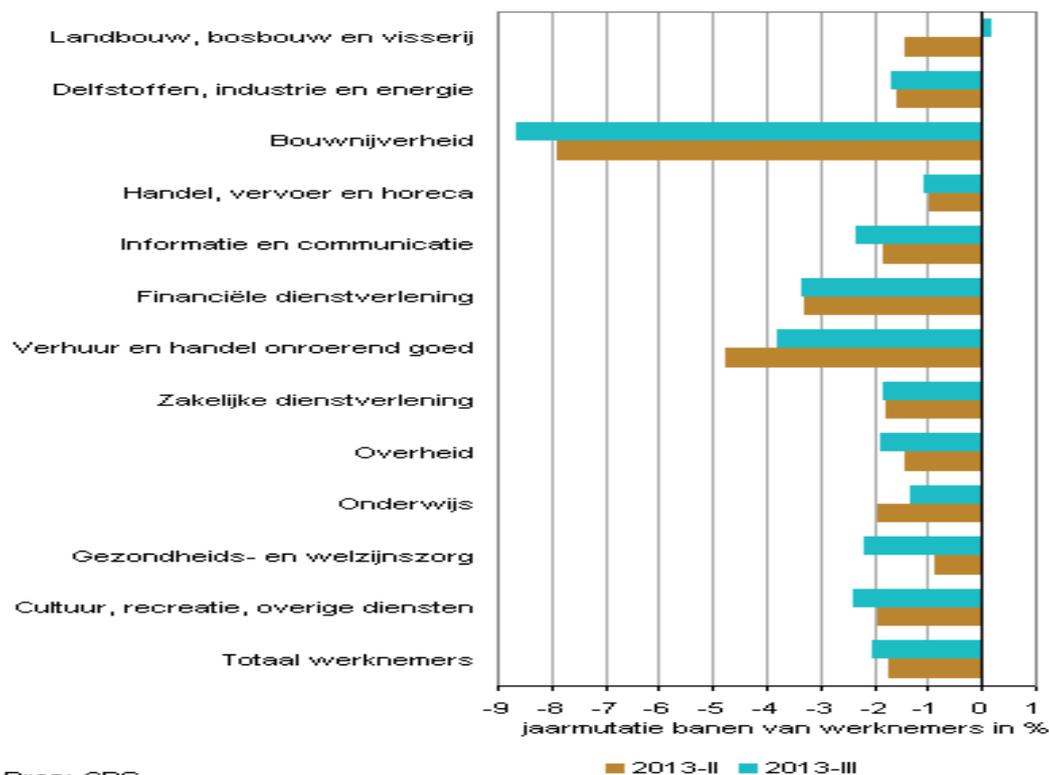
Bron: CBS

Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = No corregidos

Evoluciones de los puestos de trabajo por sector empresarial



Bron: CBS

Leyenda

Landbouw bosbouw en visserij = Agricultura, silvicultura y pesca

Delfstoffen, industrie en energie = Minería, industria y energía

Bouwnijverheid = Construcción

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 176

Handel, vervoer en horeca = Comercio, transporte y hostelería
 Informatie en communicatie = Información y comunicación
 Financiële instellingen = Instituciones financieras
 Verhuur en handel onroerend goed = Alquiler y comercio de bienes inmuebles
 Zakelijke dienstverlening = Prestación de servicios empresariales
 Overheid = Administración pública
 Onderwijs = Enseñanza
 Gezondheids en welzijnszorg = Sanidad y bienestar
 Cultuur en recreatie en overige diensten = Cultura, ocio y el resto de servicios
 Totaal werknemers = Total de trabajadores
 Jaar mutatie banen van werknemers in % = Cambios anuales en puestos de trabajo de trabajadores (%)

DIFÍCIL ENCUENTRO ENTRE LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS Y LAS CUALIFICACIONES DE LOS DESEMPLEADOS. SITUACIÓN EN EUROPA Y EN LOS PAÍSES BAJOS ¹¹

Según un estudio realizado por consultoría europea McKinsey, la brecha existente entre las habilidades que piden las empresas y las que tienen los jóvenes recién graduados es muy grande.

Un país con alta tasa de desempleo parece ser una bendición para un empresario, porque hay tanta oferta de mano de obra que elegir debe ser fácil. Sin embargo, según los investigadores de McKinsey, en países con altas tasas de paro juvenil encontrar personal adecuado sigue siendo una tarea de la mayor dificultad.

Es un problema candente. Ahora que la agudeza de la crisis del euro parece estar extinguiéndose, los gobiernos de los países europeos se centran en un problema de combustión permanente como es el desempleo juvenil. En los últimos veinte años, el desempleo entre los jóvenes ha reflejado siempre la mayor tasa de desempleo y desde que empezó la crisis en 2008 ha experimentado un incremento veloz.

Según las estadísticas, hay 7,5 millones de jóvenes europeos que ni estudian ni trabajan. Esto afecta especialmente a los países en los que la crisis del euro ha azotado con mayor dureza como ha sido el caso de Grecia y España, países en los que se registra una mayor tasa de desempleo juvenil.

El profesor Ton Wilthagen de la Universidad de Tilburg considera que la crisis es la causa principal del aumento en el número de parados, pero que independientemente del desempleo cíclico, existe un desempleo estructural y piensa que no es cierto que a medida que se recupera la economía, los jóvenes desempleados encontrarán un puesto de trabajo.

Este hecho tendrá poca influencia en el mercado de trabajo. Aunque el número de personas desempleadas ha aumentado, el número de personas con empleo se ha mantenido prácticamente sin cambios. Hay una mayor participación en el mercado laboral de las mujeres con hijos y de gente que en casi toda Europa trabaja durante más tiempo. Esto supone una mayor competencia para los jóvenes. En lo que respecta a “empleados adecuados”, éstos no tienen la experiencia que tienen las personas mayores.

Las leyes laborales en Europa no contribuyen suficientemente a solucionar el problema. Los empleados con contratos indefinidos y los mayores tienen un alto nivel de protección que hace que difícilmente puedan ser despedidos. Esto según Wilthagen limita las oportunidades de los más jóvenes para que puedan empezar desde la parte inferior de la escalera.

¹¹ Fuente: Het Financieele Dagblad, enero de 2014

A pesar de la relativamente alta oferta de trabajo juvenil, en Europa las empresas tienen dificultades para encontrar los empleados adecuados según el estudio de McKinsey. Más de la cuarta parte de los empleadores de los ocho países europeos encuestados indicaron que desde hacía más de un año tenían un puesto de trabajo sin cubrir porque no encontraban al empleado adecuado para hacerlo.

El problema es la falta de destreza. Una tercera parte de los empresarios encuestados alega que la falta de habilidades conduce a la empresa a la larga a problemas en términos de costes, calidad o tiempo. En particular, en aquellos países en donde el desempleo es más alto (España, Grecia e Italia) es en donde más problemas tienen para encontrar el personal adecuado. Las empresas pequeñas, además, tienen más dificultades en cubrir sus vacantes que las grandes, porque estas últimas pueden reducir el problema a través de la formación interna.

Con estas premisas ¿Cómo pueden adquirir los jóvenes las habilidades que demandan las empresas? En Italia, Grecia, Portugal y el Reino Unido, muchos jóvenes optan por formarse en materias en las que disminuye la demanda, como por ejemplo la construcción, y cuando eligen formarse en materias en las que hay demanda, no logran acabar sus estudios con buenos conocimientos y con las capacidades técnicas necesarias.

Según McKinsey, las empresas del sector de prestación de servicios y del sector público son las que sufren un mayor desajuste, carecen de candidatos jóvenes con una fuerte experiencia laboral, así como con habilidades para comunicarse bien y con conocimiento de un segundo idioma. Esto último lo sufren como un problema muy especialmente grave los países del sur de Europa.

También resulta destacable que las escuelas y colegios están convencidos de que sus enseñanzas son buenas y que los estudiantes aprenden bien las materias. Tres cuartas partes de ellos están seguros de que sus graduados están listos para trabajar. Las empresas no opinan lo mismo, sólo un 35% de ellas está de acuerdo con este criterio y entre los propios estudiantes sólo un 38% piensa que está listo para el mundo laboral.

Los puestos de trabajo/aprendizaje pueden reducir el problema. Una mejor conexión entre educación y mercado laboral es la solución para reducir la brecha entre los jóvenes desempleados y las empresas, según el profesor Wilthagen. Este profesor recientemente ha empezado a presidir el grupo de trabajo contra el desempleo juvenil europeo del Centro de Política Europea. Wilthagen considera que la educación se debe enfocar de forma más práctica y se deben crear puestos de trabajo/aprendizaje para los jóvenes recién titulados.

En Austria se han organizado estos puestos de trabajo para los jóvenes. De esta forma con remuneración pueden adquirir experiencia laboral. Las Administraciones deberían poner las condiciones financieras adecuadas para la creación de este tipo de puestos de trabajo.

Actualmente, a menudo esto es demasiado caro para que puedan afrontarlo las empresas solas. También se debe impedir que los puestos de trabajo en aprendizaje deriven a puestos de trabajo reales porque ello produciría un desplazamiento en el que los jóvenes dejaran de buscar un trabajo de verdad. El objetivo es lograr unas mejores prácticas.

En relación con la situación europea descrita anteriormente, en los Países Bajos se da una mucha importancia a la educación. Se considera un pilar básico de la economía holandesa. Hay mucho interés en el país en que haya una estrecha colaboración entre educación e industria. A los estudiantes holandeses se les estimula en la excelencia de sus tareas y los resultados que obtienen a nivel mundial los sitúa en una posición bastante satisfactoria. No

obstante, el desempleo juvenil (en torno al 15%) es muy superior al desempleo general del país (8,5%) y por ello, desde hace tiempo se ha puesto en marcha el denominado Plan de Acción Contra el Desempleo Juvenil. En él se han adoptado una serie de medidas dirigidas a favorecer el acceso de los jóvenes al mercado laboral, como una prolongación de la permanencia de los jóvenes en el sistema educativo, una mayor y mejor interconexión entre las necesidades de los empresarios y las cualificaciones de los estudiantes, un plan específico de actuación en varias regiones de Holanda, puestos de trabajo en prácticas y puestos de trabajo/aprendizaje y un plan de actuación especial para jóvenes discapacitados o con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Según el profesor Wilthagen, en Alemania y en Finlandia la conexión entre educación y trabajo está mejor regulada y por eso estos países ofrecen tasas más bajas de desempleo juvenil.

El grupo de trabajo contra el desempleo juvenil europeo del Centro de Política Europea se ha dado a sí mismo un año para lograr soluciones y poder ofrecer recomendaciones. Para la próxima crisis el sistema debe haber mejorado y los jóvenes deben estar mejor preparados habiendo hecho prácticas tras sus estudios y habiendo adquirido experiencia a través de puestos de trabajo en aprendizaje.

REINO UNIDO

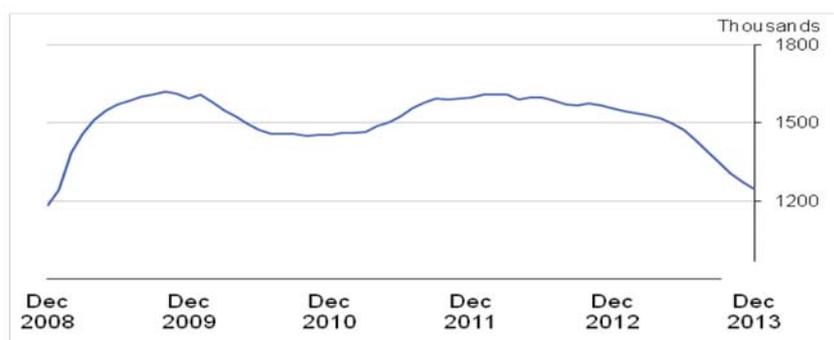
ESTADÍSTICAS DE EMPLEO/DESEMPLEO

La tasa de desempleo para el trimestre septiembre-noviembre 2013 se situó en el 7,1%, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 2,32 millones de personas. Esto supone un descenso de 167.000 personas respecto del período junio a agosto de 2013, y un descenso de 172.000 respecto al mismo trimestre del año anterior.¹²

La llamada “cuenta de perceptores” (claimant count), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 24.000 personas desde el mes de noviembre de 2013 y en 307.000 desde el mismo período del año anterior, situándose en 1,25 millones de perceptores.¹³

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

Claimant Count, seasonally adjusted



Source: Office for National Statistics, Work and Pensions

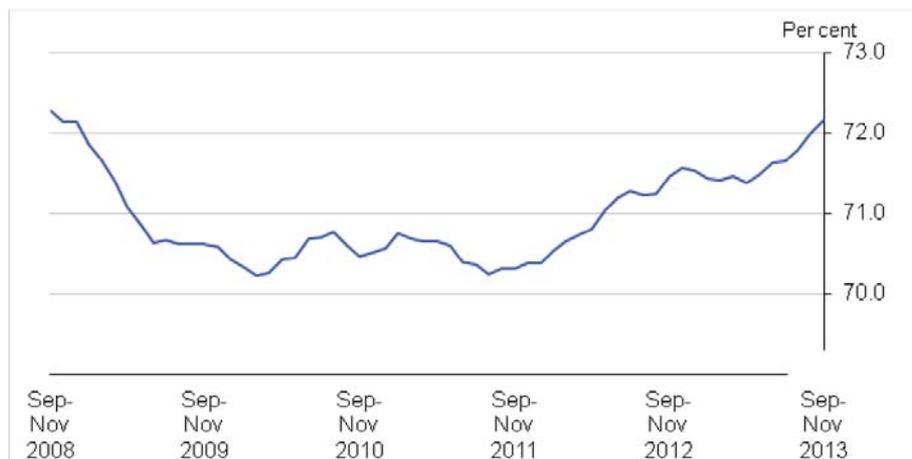
¹² Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

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

¹³ La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.

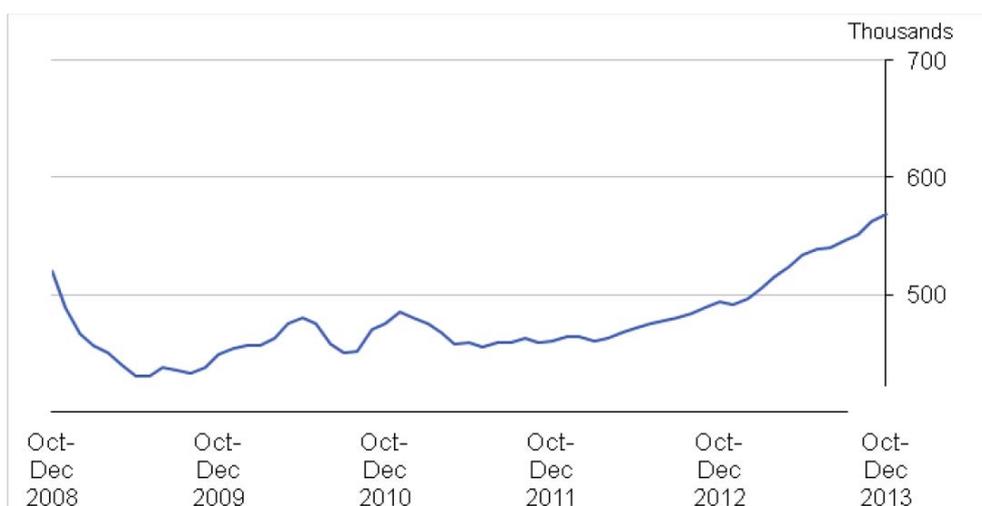
Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se situó en el 72,1% para el trimestre septiembre-noviembre 2013. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 280.000 personas durante el trimestre, situándose en 30,15 millones de personas.

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



Source: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante el trimestre de octubre a diciembre de 2013, estuvieron **vacantes** 569.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento de 22.000 vacantes respecto del trimestre julio-septiembre de 2013 y de 75.000 con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes en los últimos seis años.



Source: Vacancy Survey - Office for National Statistics

El informe completo de la *Office for National Statistics* puede consultarse siguiendo este enlace: http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_347785.pdf

La tasa de empleo alcanza una cifra record

Los datos publicados por la *Office for National Statistics*, que reflejan el período septiembre-noviembre de 2013, muestran que el número de empleos ha aumentado en 280.000 puestos de trabajo, el mayor incremento trimestral desde que se llevan registros.

En estos momentos se ha alcanzado la cifra record de 30,15 millones de empleados, un aumento de 1,3 millones desde 2010. La creación de puestos de trabajo y el acceso de la población a estos puestos es la base del plan económico del Gobierno a largo plazo, para construir una economía más fuerte y competitiva en la que los trabajadores puedan asegurar su futuro.

El número de desempleados se redujo en 167.000 en este período, el mayor descenso trimestral desde agosto-octubre 2007. La tasa de desempleo es actualmente del 7,1%, registrándose cerca de 250.000 menos solicitudes de prestación por desempleo que en 2010.

En este trimestre, el número de jóvenes que se han incorporado al mundo laboral, se ha incrementado en 77.000. En el mismo período, el desempleo juvenil se redujo en 39.000 personas y las solicitudes de prestación por desempleo de este colectivo siguieron el descenso iniciado hace 19 meses.

Los datos actuales reflejan lo siguiente:

Crecimiento de 220.000 empleos a tiempo completo y de 59.000 a tiempo parcial. El número de trabajadores a tiempo parcial que no pudieron encontrar trabajo a tiempo completo se redujo en 12.000.

Descenso de desempleados de larga duración (más de un año) en 61.000.

Reducción del número de solicitantes de prestación por desempleo en 24.000. Esta tónica se viene manteniendo desde hace 14 meses.

El número de puestos de vacantes ofertados en este trimestre ronda los 570.000, lo que significa un incremento de 75.000 puestos con respecto al año anterior.

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

PROYECTO DE LEY DE REFORMA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

El Ministro de Trabajo ha presentado el 5 de febrero ante los diputados de la Asamblea nacional el proyecto de ley de reforma de la formación profesional, empleo y democracia social. Se exponen a continuación los puntos fundamentales del discurso.

El ministro comenzó su discurso resaltando la importancia del diálogo social. El Acuerdo Nacional Interprofesional firmado por los interlocutores sociales el 14 de diciembre ha inspirado profundamente el proyecto de ley de reforma. Otras disposiciones del proyecto, como las referentes al aprendizaje o a la democracia social también se basan en concertaciones y en un nutrido diálogo social.

El proyecto de ley presentado reforma tres ámbitos que son muy complementarios:

- La formación profesional, el aprendizaje y el empleo;
- La democracia social;
- La reforma de la administración laboral para hacerla más eficaz.

Reforma de la formación profesional

Tras hacer un recorrido sobre la evolución histórica de la formación profesional, desde junio de 1969, hizo especial hincapié en la reforma de 1971:

La gran ley de la formación profesional data de 1971, era la ley Delors. En esa época, el desempleo era casi inexistente y se pensó la reforma únicamente para los trabajadores. En la actualidad, nuestro deber es preocuparnos también:

- De los solicitantes de empleo para quienes la formación es más necesaria;
- De los trabajadores vulnerables y amenazados en una economía que cambia más rápidamente cada día;
- De los trabajadores de las pequeñas empresas en las cuales un trabajador que va a cursar una formación es un enorme problema y se corre el riesgo de parar la actividad.
- De todos aquellos que no pudieron beneficiarse de una formación inicial y aspiran a tener una segunda o tercera oportunidad.

El ministro propone transformar el sistema de formación en su globalidad. Esta transformación se basa en cuatro constataciones:

La formación continua es poco "cualificante"

Las formaciones no son eficaces. Si el porcentaje de acceso de los trabajadores a la formación aumentó considerablemente, pasando de un 17,1% en 1975 a un 40,6% en 2010, la parte de las formaciones "cualificantes" es baja: solamente 11% de las formaciones seguidas

Hay importantes disparidades:

- En función del tamaño de la empresa: cuanto más grande sea la empresa, mayor cantidad de trabajadores acceden a la formación continua: en el sector privado 53% se benefician de la formación en las empresas, pero solamente 29% en las empresas menores de 10 asalariados;
- En función de las categorías socio-profesionales: los ingenieros y los cuadros tienen un porcentaje de acceso a la formación del 56,5% frente solamente a un 32,4% para los trabajadores;
- En función del sexo: las formaciones “que califican” afectan a un 22% de los hombres y a un 15% de las mujeres;
- En función del estatuto de los activos: el tipo de acceso de los parados a la formación sigue siendo escaso aunque las formaciones seguidas son por término medio más largas. En 2011, un 20,3% de los solicitantes de empleo empezaron una formación.

Un sistema demasiado complejo

El sistema de financiación de la formación continua es complejo con tres contribuciones obligatorias distintas (profesionalización, permiso individual de formación y plan de formación), con tasas variables según los tamaños de empresa, para las cuales los organismos recaudadores pueden ser diferentes (OPCA/FONGECIF) cuyas normas de gestión que pueden también variar.

Las empresas gastan más en formación sin obtener los resultados esperados

Esto se explica porque se pone más el acento en los medios que en los objetivos, en el gasto obligatorio más que en la inversión en formación.

Ahora bien, son las finalidades que hay que situar en el centro de la reforma:

- La primera finalidad consiste en hacer seguros los itinerarios profesionales. Hoy día hay más movilidad en el empleo que en tiempos precedentes, los empleos se suceden a lo largo de la vida. Por ello hay que adaptar la formación a esta movilidad pudiendo utilizar los derechos a la formación en todo momento, principalmente en los momentos de más fragilidad profesional. A esta finalidad responde la cuenta personal de formación. Ello implica que la formación profesional va más unida a la persona que al puesto de trabajo.
- Otras medidas de la ley también van en el sentido de hacer seguros los itinerarios profesionales: que los contratos de aprendizaje puedan firmarse en el marco de un contrato de duración indefinida (CDI); refuerzo de las misiones de los centros de formación de aprendices (CFA) que deberán ayudar a los alumnos en su búsqueda de empleo y acompañarlos para que puedan resolver sus dificultades de orden social y material.
- La segunda finalidad es el derecho a una formación eficaz “cualificante” para progresar en su itinerario. La reforma afirma el derecho a esta formación adecuada y eficaz para progresar profesionalmente. Envía igualmente un mensaje “viva la segunda finalidad”. “Ser “brillante” a los 20 años no significa que se seguirá siendo a los 50”.

- La reforma hace una apuesta: “la formación para no descolgarse del mercado de trabajo es necesaria. La formación para progresar, la formación como promoción es lo que, también, se espera de la reforma”.
- Tercera finalidad. La motivación, las ganas de formarse. Esta es la base del éxito que se espera de la cuenta personal de formación. Esta cuenta permite que el trabajador pueda tener la iniciativa en su formación. Hasta ahora esto era una prerrogativa casi exclusiva del empresario.
- Cuarta finalidad. La formación de adaptación al puesto es una responsabilidad de la empresa. Pero además, habrá unos fondos “compartidos” “mutualisés” afectados al interés general que sobrepasan el marco singular de cada empresa en particular.
- Los fondos compartidos (“mutualisés”) de la formación profesional en cambio se destinarán a los retos más difíciles y para los cuales la intervención del Estado es necesaria (de la lucha contra el analfabetismo a la formación de los parados, pasando por la reconversión de los asalariados cuyas profesiones se hundan).
- Quinta finalidad: la batalla de los conocimientos y las competencias. “somos el Gobierno que promueve los conocimientos y apoya las competencias”.

La sociedad del conocimiento, es permitir a cada uno progresar en el ámbito de los conocimientos y competencias: - el que no sabe leer debe poder acceder a los conocimientos básicos; - el que tiene un CAP debe poder ir hacia el BAC PRO; - el que tiene el BAC debe poder contemplar el nivel BTS; - y así sucesivamente hasta los más altos niveles; - así mismo para los que tienen empleo y que deben poder acceder a formaciones que les permitan actualizar una competencia, o responsabilidades, o cambiar completamente de oficio.

- Sexta finalidad. Incrementar la formación de los desempleados, estos son los que más necesitan una formación eficaz. En este sentido la reforma aumenta de manera significativa los medios financieros para cumplir este objetivo.
- Séptima finalidad. Una simplificación radical del sistema de recaudación mediante la reforma de las contribuciones obligatorias y la racionalización de la red de organismos recaudadores de la tasa de aprendizaje que en el futuro serán solo 1/3 de los actualmente existentes.

Gestión del sistema

En la gestión del sistema (“gouvernance”), se descentralizará la gestión del sistema transfiriéndola a las regiones para “crear un bloque de competencia homogénea, un servicio público regional de la formación profesional.

Así, las regiones cumplirán la misión de:

- Hacer efectivo el acceso de todos a un primer nivel de calificación. Se garantiza la gratuidad de las formaciones de nivel V e IV;
- Facilitar la inserción y las transiciones profesionales para las cuales una formación es necesaria.
- Adaptar las cualificaciones propuestas a cada territorio, respecto a su tejido económico y sus necesidades;
- Garantizar el derecho de acceso a la formación cualquiera que sea su lugar de residencia;
- Establecer programas dedicados a las personas en gran dificultad de aprendizaje e inserción. “La habilitación” por la región de organismos que garantizarán una formación personalizada de las personas con mayores dificultades lo permitirá concretamente.

- Federará a los diferentes agentes y políticas del empleo y la formación.

Democracia social

La democracia social es el nombre dado al segundo título del proyecto de ley. Se reforzará el diálogo social. Ahora bien, para que os interlocutores sociales puedan negociar, necesitan legitimidad y medios.

El apartado democracia social contiene:

- Una doble ambición: la legitimidad y la transparencia;
- Soluciona un tema pendiente: la representatividad de las organizaciones patronales.

El proyecto plantea normas claras en materia de representatividad patronal. Es la traducción legislativa de las recomendaciones del informe del director general de Trabajo, Juan-Denis Combrexelle:

- Una base de criterios comunes con la representatividad sindical;
- Una medida de la audiencia adaptada a la especificidad de la representación patronal basándola en la adhesión.

La reforma persigue un objetivo: garantizar la transparencia en materia de diálogo social. Más allá de las cotizaciones de los miembros, que siguen siendo la base necesaria para la independencia de las organizaciones, hay que abandonar las financiaciones diversas y precarias debido a su ausencia de marco jurídico. Sobre todo teniendo en cuenta que la ausencia de transparencia da pie a todas las sospechas, aunque sean erróneas.

Se trata de salir de ahí fijando un marco transparente de financiación para las misiones de interés general realizadas por los interlocutores sociales.

Se basará en una gobernanza paritaria de un fondo especialmente afectado. Este último – ahí está la gran innovación - será alimentado por una contribución de las empresas, de los organismos paritarios y autoridades públicas en función de las misiones que tendrá que financiar: paritarismo, participación en la construcción de las políticas públicas o también formación sindical y animación de la red.

Este marco sustituirá a las financiaciones existentes, en primer lugar a las financiaciones resultantes de la formación profesional.

En adelante, se separará la financiación del paritarismo de la financiación de la formación.

La tercera parte del proyecto de ley está dedicada a la reforma de la administración laboral y en particular a la Inspección de Trabajo.

Hay que reforzar la inspección para hacer frente a los nuevos riesgos y a los nuevos retos.

Este refuerzo es necesario para que la Inspección del trabajo pese aún más sobre el mundo del trabajo, ya que se han producido muchos cambios:

- El código del trabajo, como los otros códigos, se amplió y complicó. La ley ya no es la única fuente puesto que el acuerdo también existe;
- Las precariedades se han desarrollado bajo múltiples formas, incluso bajo la forma del trabajo ilegal y, en particular, del traslado internacional ilícito;

- La empresa clásica ha dejado lugar muchas veces a la red de empresas donde puede resultar imposible encontrar al empleador (desarrollo de la subcontratación en cascada, propiedad de la empresa diluida en fondos especulativos...);
- Los riesgos profesionales clásicos permanecen pero han aparecido nuevos riesgos más difíciles de controlar.

La Inspección cuenta con agentes muy profesionales y motivados pero debe actuar de manera más colectiva y más organizada: tal es el sentido profundo de la reforma.

Nuestro sistema de Inspección del trabajo debe aumentar su capacidad para conocer y analizar las evoluciones del mundo del trabajo, percibir las faltas, dar respuestas individuales y colectivas.

El sistema de inspección guardará su carácter general y territorial y la inmensa mayoría de los agentes seguirá interviniendo en el ámbito cubierto por el código del trabajo.

El servicio de información seguirá siendo un servicio de proximidad para los usuarios.

En cuanto al principio de independencia que resulta de un convenio internacional y que el Consejo constitucional creó como principio general del derecho, será escrupulosamente respetado como lo es hoy.

La nueva organización reforzará el enfoque colectivo:

- Se establecerán algunas unidades de control que agruparán 8 a 12 agentes en un territorio coherente;
- Se completará esta organización territorial con la creación de unidades regionales de control del trabajo ilegal y de redes regionales de riesgos particulares (por ejemplo sobre el amianto); Se completará esta organización territorial con la creación de unidades regionales de control del trabajo ilegal y de redes regionales de riesgos particulares (por ejemplo sobre el amianto);
- En el ámbito nacional, habrá un grupo de control, apoyo y vigilancia.

Todas estas reformas se llevarán a cabo respetando la independencia de los Inspectores de Trabajo que conservan la libre decisión de dar advertencias o consejos en vez de ejercer o recomendar actuaciones judiciales y tendrán siempre libertad para organizar y llevar a cabo controles. Pero el principio de independencia no se opone a la cooperación con otros servicios en operaciones de lucha contra el trabajo ilegal y en cumplimiento de las misiones y objetivos de la inspección del trabajo.

PROYECTO DE LEY DE FORMACION PROFESIONAL DOSSIER DE PRENSA DE 22 DE ENERO 2014

Tres retos, una ley

¿Por qué una ley sobre temas tan diversos como son la democracia social, la formación profesional y la reforma de los servicios del Ministerio de trabajo?. Porque se encuentran íntimamente relacionados.

Cada reforma propuesta es fruto de un diálogo social bajo diferentes formas. Efectivamente, los avances, y a veces los inmensos adelantos, contenidos en el texto no surgen de la nada, sino de un diálogo permanente con decenas de interlocutores

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 176

(organismos profesionales y sindicales, regiones, cámaras consulares, sectores profesionales, organismos de educación superior, sindicatos y agentes del ministerio...)

Ninguno de los temas contenidos en el proyecto de ley se puede considerar de manera autónoma.

1er reto: Si queremos transformar totalmente la formación profesional -incentivando los trabajadores a formarse y convenciendo a las empresas que la formación es sinónimo de competitividad- hay que convertirla en un elemento central del diálogo social en los sectores profesionales y en las empresas.

2º reto: Si queremos que el diálogo social tenga sentido, sea legítimo y plausible, aporte avances (sobre la formación profesional o sobre otros temas), tiene que ser consolidado, llevado por actores competentes, representativos y que dispongan de medios transparentes.

Durante demasiado tiempo, la democracia social fue contorneada, sólo se consultó para mantener las apariencias mientras las decisiones se tomaban en otros lugares, y se le acusaba de no ser transparente. Lo esencial es la revitalización, nuestra capacidad colectiva a dar responsabilidades y poderes de decisión a los interlocutores sociales, o sea, a estar conectados con el mundo real. Esto significa un cambio de esencia, de cultura, de contenido. Por eso la financiación del paritarismo y la de la formación profesional serán de aquí en adelante separados para evitar cualquier sospecha. Este proyecto de ley se plantea como ejemplar.

3er reto: Si queremos garantizar la transparencia de la formación profesional y la efectividad de las políticas del empleo y del trabajo, **hay que contar con un ministerio fuerte**, dotado de amplios poderes de control - sobre la formación profesional y también sobre la aplicación de la legislación del trabajo.

Es cierto que la formación profesional, la democracia social y la reconstrucción de un ministerio fuerte van juntas y forman un bloque para escribir una nueva página de nuestra historia social.

Los puntos clave de la reforma

Mayor por su amplitud, inédito por su rapidez, inmenso en relación con los cambios profundos que conlleva, este proyecto de ley sigue siempre con la misma doble ambición:

- a. **Enfrentarse a la urgencia**, dotándose, rápidamente, de los instrumentos mejor adaptados para la batalla contra el paro;
- b. **Preparar el futuro** reformando los elementos fundamentales de nuestra democracia social, para que sea más fuerte, más presente, más legítima.

El proyecto de ley sobre la formación profesional, empleo y democracia social, que transpone por una parte el Acuerdo nacional Interprofesional (ANI), concluido el 14 de diciembre pasado, fue presentado **el miércoles 22 de enero 2014** ante el Consejo de ministros.

Principales disposiciones del proyecto de ley:

Formación profesional, aprendizaje, empleo.

El acuerdo sobre formación profesional es el cuarto obtenido en 18 meses. El proyecto de ley entra en los dos problemas más agudos que son la financiación del paritarismo y el estatuto de la obligación legal sobre los gastos de formación.

- Cuenta personal de formación:
- Elemento principal de la reforma, será operativa a partir del 1º de enero 2015. La CPF se puede iniciar a partir de los 16 años y va unida a la persona incluso en situación de paro o después de un cambio de empleo (a diferencia del dispositivo anterior, el DIF, que se suprimió)
- La cuenta se alimenta cada año, hasta un máximo de 150 horas en 9 años.
- Más allá, se podrán realizar ingresos complementarios por el empresario, el trabajador, Pôle Emploi o también los Consejos regionales. Permitirá acceder a formaciones para adquirir competencias reconocidas relacionadas con las necesidades de la economía.
- Una entrevista profesional
- Con el empresario será obligatoria, cada dos años, para estudiar las perspectivas de evolución profesional de los trabajadores. Un “Consejo sobre evolución profesional” será impartido gratuitamente por instituciones como Pôle emploi (servicio público de empleo) o APEC...
- Financiación de la formación por las empresas: creación de una contribución única (en vez de tres actualmente)
- A partir del 0,55% (para las de menos de 10 trabajadores) hasta el 1% de la masa salarial, con una parte que será compartida en beneficio de las pequeñas empresas
- Aprendizaje:
- Los contratos de aprendizaje se podrán concluir en el marco de un CDI y se reforzarán los centros de formación de aprendices (CFA).
- Descentralización:
- Los consejos regionales tendrán competencia para todos los colectivos privados de empleo, en materia de formación profesional y coordinarán la compra pública de formación.

Democracia social

La parte «democracia social» es la culminación de años de reflexión sobre la financiación y la transparencia.

a. Financiación de organizaciones sindicales y patronales

Se creará un fondo sostenido por las empresas y el Estado. Los interlocutores sociales se financian por su cometido en la gestión de los organismos paritarios (formación profesional, Unedic..) y su participación a la concepción de las políticas públicas. Por otra parte, se dotará de medios a los sindicatos para la formación de sindicalistas. Este fondo será gestionado por una asociación paritaria y los beneficiarios tendrán que justificar el uso de las cantidades recibidas en toda transparencia

b. Representatividad patronal

Las organizaciones patronales quedarán habilitadas a negociar y firmar acuerdos siempre que cumplan con varios criterios, el principal es del de su importancia, evaluada por el número de empresas adherentes (como mínimo, 8% de adherentes a los organismos profesionales en sector) En el ámbito nacional, tienen que ser representativas en cuatro sectores, industria, construcción, comercio, servicios.

c. Representatividad sindical

La ley de 2008 será adaptada en materia de flexibilidad de las reglas de designación de un delegado sindical.

d. Financiación de los comités de empresa (CE)

Obligación para los grandes CE de presentar las cuentas auditadas y establecer una comisión de mercados públicos encargada de escoger a proveedores y prestatarios.

Los CE de tamaño más reducido presentarán cuentas simplificadas o ultra simplificadas.

e. Se crean instrumentos para permitir una disminución del número de sectores profesionales.

Inspección de Trabajo

El texto fortalece los medios de control de los inspectores y les permite infligir multas a las empresas, a través de un nuevo dispositivo de sanciones administrativas. Hasta ahora sólo se podía recurrir a la vía penal. Los inspectores también podrán solicitar la interrupción de obras en caso de peligro en todos los sectores. Hasta ahora, sólo se podía intervenir en el sector de la construcción.

El texto se inscribe dentro del marco de una reforma que modifica la organización de la inspección de trabajo y crea unidades de control, con 8 a 12 agentes, que tendrán que informar a un responsable designado por ellos.

EL PAIS SE PUEDE REFORMAR MEDIANTE EL DIÁLOGO

Este proyecto de ley resulta de la movilización de todos los instrumentos de preparación de reformas asociando todos los interlocutores concernidos : una negociación interprofesional (sobre formación profesional), concertaciones (sobre aprendizaje o financiación de los organismos sociales), una concertación Estados-Regiones-interlocutores sociales (sobre la cuenta personal de formación), un grupo de trabajo sobre la transparencia de las cuentas de los comités de empresa, un informe y una concertación sobre la representatividad patronal, para la reforma del ministerio, 7 seminarios interregionales con sus responsables y luego con los agentes del ministerio-3000 participantes – para construir juntos la reforma

La formación profesional y el empleo

Una reforma necesaria. En un mundo que cambia, la formación profesional es una palanca de acceso, de mantenimiento y de retorno al empleo.

Un nuevo impulso es necesario para adaptar la formación a los cambios económicos y sociales y aportar soluciones para las personas más frágiles.

¿Por qué esta reforma?

La gran ley de la formación profesional data de 1971, era la ley Delors. En esa época, el desempleo era casi inexistente y se pensó la reforma únicamente para los trabajadores. En la actualidad, nuestro deber es preocuparnos también:

- • De los solicitantes de empleo para quienes la formación es más necesaria;
- • De los trabajadores vulnerables y amenazados en una economía que cambia más rápidamente cada día;
- • De los trabajadores de las pequeñas empresas en las cuales un trabajador que va a cursar una formación es un enorme problema y se corre el riesgo de parar la actividad.

¿Por qué ahora?

La ley de julio de 1971 dio un verdadero impulso a la formación continua y la “revolución escolar” de los años ochenta transformó la formación inicial. Pero desde una década, el esfuerzo de formación inicial y continua quedó limitado. El número de estudiantes se estanca desde 1995 y la inversión de las empresas en la formación continua ya no progresa. En resumen, la ley de 1971 produjo todos sus efectos. Un nuevo impulso es necesario. Por otra parte, el mundo cambió: el elevado nivel de desempleo, la discontinuidad creciente de las trayectorias profesionales y la aceleración de los cambios económicos conducen a considerar la formación profesional como una palanca decisiva de acceso, mantenimiento y vuelta al empleo.

Una reforma diferente de las anteriores

Las numerosas reformas de estos últimos años multiplicaron los ajustes - a veces positivos - sin nunca volver a plantearse el sistema en su conjunto. De modo que se caracteriza hoy por una complejidad y una compartimentación que dañan su eficacia. Era necesario una reforma global – no sólo algunos parches - para superar 10 años de pequeños cambios en una refundición profunda que trata los dos temas más difíciles: la financiación del paritarismo y el estatuto de la obligación legal.

ESTA REFORMA CIERRA UN CICLO:

- La formación a partir de ahora se relacionará más con la persona y menos con el puesto.
- Se afirma el derecho a la cualificación.
- El estímulo a la progresión de uno o más niveles de cualificación durante la vida profesional se reconoce como una necesidad.
- La formación profesional ofrece verdaderas segundas o terceras oportunidades.

¿Cuáles son los defectos del sistema actual?

En primer lugar una incapacidad en responder a los retos prioritarios. Las empresas dedican a la formación profesional financiaciones que van mucho más allá de sus obligaciones legales (más de 25.000 millones de euros, sin incluir la función pública) y con todo, el sistema no consigue responder a los retos prioritarios. Basándose esencialmente en el respeto de una obligación de financiación, aparece como concentrado en los medios en detrimento de las finalidades:

- Permitir el acceso de todos al conocimiento y a las competencias;
- Asegurar los itinerarios de las personas;
- Hacer posible la promoción social y profesional;
- Fortalecer la competencia de las empresas.

Una formación continua poco “cualificante” Si el porcentaje de acceso de los trabajadores a la formación aumentó considerablemente, pasando de un 17,1% en 1974 a un 40,6% en 2010, la parte de las formaciones “cualificantes” es baja: solamente 11% de las formaciones seguidas (INSEE, octubre de 2013), o sea una de las más bajas de Europa.

Existen demasiadas disparidades:

- En función del tamaño de la empresa: cuanto más grande sea la empresa, mayor cantidad de trabajadores acceden a la formación continua: en el sector privado 53% se benefician de la formación en las empresas, pero solamente 29% en las empresas menores de 10 asalariados;
- En función de las categorías socio-profesionales: los ingenieros y los cuadros tienen un porcentaje de acceso a la formación del 56,5% frente solamente a un 32,4% para los trabajadores;
- En función del sexo: las formaciones “que califican” afectan a un 22% de los hombres y a un 15% de las mujeres
- En función del estatuto de los activos: el tipo de acceso de los parados a la formación sigue siendo escaso aunque las formaciones seguidas son por término medio más largas. En 2011, un 20,3% de los solicitantes de empleo empezaron una formación.

Un sistema demasiado complejo

El sistema de financiación de la formación continua es complejo con tres contribuciones obligatorias distintas (profesionalización, permiso individual de formación y plan de formación), con tasas variables según los tamaños de empresa, para las cuales los organismos recaudadores pueden ser diferentes (OPCA/FONGECIF) cuyas normas de gestión que pueden también variar.

Un mecanismo burocratizado

La financiación del plan de formación está regulada por normas específicas que se basan en el principio “formar o pagar” que se traduce por la existencia de gastos liberatorios a disposición de las empresas que les permiten reducir su carga fiscal. Esta mecánica constituye el centro de un sistema muy formalizado, en materia de financiación, diálogo social y clasificación de las acciones de formación, que deja a veces más lugar a un enfoque gestor y administrativo que a verdaderas estrategias de desarrollo de la formación.

Las lógicas que guían la reforma

- Porque es necesario un esfuerzo suplementario para los que tienen más necesidad (parados, asalariados vulnerables, asalariados de las PYME/TPE).
- Porque hacemos la apuesta de la responsabilidad
La formación de adaptación al puesto de trabajo será en adelante responsabilidad de la empresa. Cada uno sabe que es necesaria para su supervivencia. Valga como prueba que se acerca al 3% de la masa salarial allí donde la obligación legal impone un 0,9%. Una obligación administrativa no es necesaria.. Los fondos compartidos (“mutualisés”) de la formación profesional en cambio se destinarán a los retos más difíciles y para los cuales la intervención del Estado es necesaria (de la lucha contra el analfabetismo a la formación de los parados, pasando por la reconversión de los asalariados cuyas profesiones se hundan).
- Porque las trayectorias profesionales ya no son lineales
Un activo hoy cambia 4,5 veces de empleo en su vida cuando sus padres cambiaban ayer 1,5 veces. El objetivo, es actuar sobre las transiciones, construir una formación profesional que no sólo sea posible en los periodos de empleo, pero en todos los momentos de transición: entre el final del contrato de aprendizaje y el empleo, de un empleo a otro, del desempleo al empleo o incluso, desgraciadamente, cuando pierda el empleo, con el fin de poder reconstruir un proyecto profesional
- Porque la competición mundial tiene nuevas exigencias: conocimientos y competencias. Cada trabajador debe saber que tendrá aún más acceso a la formación profesional y sobre todo que la formación inicial no es definitiva. Esta reforma prolonga la refundación de la escuela por Vincent Peillon (ministro de educación actual) y la ley sobre la Universidad de Geneviève Fioraso. Somos el Gobierno de los conocimientos y competencias. La sociedad del conocimiento, es permitir a cada uno progresar en el ámbito de los conocimientos y competencias: - el que no sabe leer debe poder acceder a los conocimientos básicos; - el que tiene un CAP debe poder ir hacia el BAC PRO; - el que tiene el BAC debe poder contemplar el nivel BTS; - y así sucesivamente hasta los más altos niveles; - así mismo para los que tienen empleo y que deben poder acceder a formaciones que les permitan actualizar una competencia, o responsabilidades, o cambiar completamente de oficio. La promoción personal está de nuevo al orden del día.

NUEVO PAISAJE DE LA FORMACION PROFESIONAL

?
 La reforma se resume en la formula "3 veces 1":

- Mil millones para la cuenta personal de formación,
- Mil millones para los solicitantes de empleos,
- 1% formación: es la contribución de las empresas (sobre la masa salarial).

Los 7 avances del proyecto

- a. La persona, en el centro del dispositivo.

La cuenta personal de formación va unida a cada individuo y lo estará a lo largo de su vida profesional.

- b. Más concertación

El diálogo social sobre la formación y las competencias se refuerza en las empresas y en las ramas.

- c. Se considera la "obligación de hacer" más bien que la "obligación de financiar"

Se suprime la cotización obligatoria un 0,9% de la masa salarial debida de conformidad con la financiación del plan de formación. El empleador debe por otra parte reforzar la negociación en la empresa y consolidar el papel de las instancias representativas del personal.

- d. Más justicia y solidaridad

Los fondos de la formación se reorientan hacia la cualificación y hacia los que tienen más necesidad: jóvenes en alternancia, asalariados poco cualificados, asalariados de las pequeñas empresas y solicitantes de empleo.

- e. Una mejor consideración de las necesidades del trabajador, de la empresa y de la región

El dispositivo y las formaciones "con obligación de cualificación" son definidos junto con el conjunto de los protagonistas, consejos regionales, interlocutores sociales y ramas profesionales.

- f. Mayor simplicidad

El sistema de recogida, asignación y movilización de los fondos se simplifica para volverse más transparente, más comprensible y más simple de acceso para las empresas y para las personas.

- g. Una reforma global

Se toman a cargo todos los ámbitos de la formación: desde los conocimientos básicos a los conocimientos innovadores, de la protección de los itinerarios a la simplificación de las

gestiones, del deseo de formarse al control de la formación, de la formación del los más frágiles al aumento general del nivel de competencias.

Una reforma justa: la formación profesional al servicio de los solicitantes de empleo

En la actualidad, las movilidades profesionales son cada vez más frecuentes. Un 25% de los activos en Francia están en el paro o tienen un CDD de corta duración. Precisamente, son estas personas que tienen más necesidad de acceder a una formación que cualifique, garantía de mejor inserción o reconversión y que hasta ahora se beneficiaban menos de la formación profesional. 560.000 solicitantes de empleo entraron en formación en 2011: ¡Aún se debe poder mejorar!

Con la nueva ley, los solicitantes de empleo se beneficiarán aún más de la formación profesional. Es lo que hay que retener de la reforma. Es legítimo que el dinero de la formación profesional vaya hacia los que tienen mayores necesidades.

[Cerca del 50% de financiaciones suplementarias para formar a los solicitantes de empleo.](#)

La reforma añade de 600 a 900 millones a los fondos dedicados por los interlocutores sociales a la formación de los solicitantes de empleo, con 300 millones de financiación por el Fondo paritario de protección de los itinerarios profesionales (FPSP) para ingresar en la cuenta personal de formación de los desempleados. Por otra parte, si lo

desean, las regiones y el Estado podrán abundar, de manera complementaria, la cuenta personal de los desempleados con el fin de permitirles formarse aún más.

Los interlocutores sociales financiarán también a través del FPSP un número más importante de contratos de profesionalización, permitiendo a más solicitantes de empleo formarse en alternancia. El conjunto de sectores profesionales podrán beneficiarse de este esfuerzo suplementario.

[Formaciones en relación directa con el empleo](#)

Desde el verano 2013, el Estado, las regiones y los interlocutores sociales trabajan estrechamente en la puesta en marcha de formaciones en relación directa con las ofertas de empleo disponibles. Este esfuerzo se ampliará en 2014 con el plan "100 000 formaciones prioritarias para el empleo".

La cuenta personal de formación se inscribirá en la misma lógica. Podrá utilizarse por los solicitantes de empleo sobre la base de listas de formaciones "que cualifiquen" que serán objeto de una estrecha concertación entre los interlocutores sociales, las regiones y el Estado en función de las necesidades de empleo de los sectores y los territorios.

[Una mejor consideración de los proyectos de los solicitantes de empleo](#)

Una formación que funciona es una formación que responde lo mejor posible al proyecto del solicitante de empleo. La introducción del consejo en evolución profesional, en particular, en *Pôle Emploi*, en las misiones locales y en CAP Emploi permitirá tener mejor en cuenta las aspiraciones de cada solicitante de empleo. Por otra parte, en cuanto el solicitante de empleo disponga de un número suficiente de horas sobre su cuenta personal de formación para seguir la formación, su proyecto será considerado validado por su consejero referente.

UN PROGRESO EN LA LUCHA CONTRA EL DESEMPLEO

- **A corto plazo.** Los medios dedicados por los interlocutores sociales a la financiación de la formación de los solicitantes de empleo se aumentan un 50%, lo que permitirá a un mayor número de solicitantes de empleo adquirir las competencias necesarias para ocupar un empleo.
- **A medio plazo.** Varias disposiciones están previstas para prevenir el defecto de cualificación de los asalariados y su riesgo de desempleo: generalización de una entrevista profesional cada dos años en la empresa para hacer un balance de las competencias, garantía de acceso a la formación para los asalariados poco cualificados o sin cualificación a través de un ingreso complementario específico en su cuenta personal de formación y un derecho a formarse durante el tiempo de trabajo, que refuerza el acceso a las competencias básicas. Estas medidas consolidarán la capacidad de los asalariados para ocupar duraderamente un empleo y también la competitividad de las empresas.

La cuenta personal de formación o cómo ser el protagonista principal de su itinerario profesional.

Concebida como una puerta de entrada a la formación profesional, la cuenta personal de formación (CPF) sustituye al derecho individual a la formación (DIF), **a partir del 1 de enero de 2015**. Ofrece a trabajadores y desempleados los medios y los derechos a formarse y a construir su carrera

- a. Tres cifras para comprender la necesidad del cambio:
 - 4,9%. Es la tasa de uso del DIF (Derecho individual a la formación). Está en retroceso en 2011. El acceso al DIF es pues muy mediocre.
 - 22,5 horas. Es la duración media de las formaciones. El DIF contribuye muy poco a las formaciones que cualifican.
 - 66 000. Es el número de personas que movilizan su DIF “diferido” en 2012. Permite a un solicitante de empleo que dispone de un remanente de derecho DIF, adquirido en un anterior empleo, financiar una formación. Este uso es extremadamente escaso con relación a la necesidad de formación de los parados.

Conclusión: el DIF no ha demostrado su eficacia

- b. La cuenta personal de formación lo sustituye y cambia de escala

Creada por el acuerdo y la ley de protección del empleo, se convierte en **una realidad concreta**.

- Va unida a la persona y no al contrato de trabajo, es decir que seguirá al individuo a lo largo de su vida permitiéndole adquirir horas de formación financiadas, ilimitadas de tiempo, cualesquiera que sean los cambios de estatuto profesional. Es un avance inmenso en la protección de los itinerarios profesionales.
 - Las horas acumuladas ya no se perderán pasando de un empleo a otro. La cuenta será sobre todo útil en los períodos de transición, es decir, en el momento en que la movilización del DIF resultaba imposible.
 - Permitirá acumular 150 horas frente a las 120 actualmente. Sobre todo, las 120 horas son un límite máximo hoy en día, mientras que con el CPF, las 150 horas se convertirán en una cantidad mínima.
 - Permitirá adquirir competencias certificadas (cualificación, certificación, título) en relación con las necesidades de la economía previsibles a corto y medio plazo y la protección de los itinerarios profesionales de los asalariados.
 - Se le dota de una financiación de más de mil millones de euros al año (frente a 180 millones para el actual DIF).
- c. La puerta de entrada en la formación profesional

Otra novedad, la CPF no se limita a la financiación de las formaciones de una duración máxima de 150 horas. Está concebida para poder adosarse a los otros dispositivos de formación existentes y así aumentar y facilitar el número de formaciones. Así pues, el CPF podrá ser objeto de ingresos complementarios por el empleador, el trabajador, un OPCA (Organismo paritario recaudador autorizado), un OPACIF (Organismo paritario autorizado para el permiso individual de formación), el Estado, la institución que administra la cuenta personal de prevención de los “trabajos penosos”, los consejos regionales, Pôle Emploi y el AGEFIPH (Asociación de gestión del fondo para la inserción profesional de las personas minusválidas) para las personas en situación de minusvalía. Será pues la clave que facilite la movilización de todos los demás dispositivos, como una puerta de entrada.

Para los solicitantes de empleo, la cuenta personal de formación permitirá aumentar sensiblemente los fondos que provienen de las empresas dedicados a ellos (en particular, mediante financiaciones con cargo al Fondo paritario de protección). Estos fondos, calculados hoy en aproximadamente 600 millones de euros, podrían aumentar un 50% y establecerse en aproximadamente 900 millones de euros. Ahí también, las regiones y Pôle Emploi podrán alimentar la cuenta personal de formación de los solicitantes de empleo.

- d. La cuenta personal de formación da los medios, pero sobre todo los derechos, a formarse

Su instauración conduce a un cambio de lógica profundo y permite dar los medios y los derechos a los trabajadores y a los solicitantes de empleo a construir su carrera. La iniciativa de estos será decisiva en un sistema donde hasta ahora la iniciativa del empresario era la puerta de entrada casi sistemática hacia la formación, salvo para el permiso individual de formación (CIF)

La cuenta personal ofrece un margen de negociación con el empleador: podrá negociarse la demanda de formación, el trabajador podrá aportar algunas horas que vienen de su cuenta. La empresa es participante pero no podrá determinar sola la formación.

Porque la persona moviliza la cuenta, a su iniciativa, ya que se creó para incitar y facilitar el diálogo con el empleador o los servicios públicos del empleo, convierte cada uno en protagonista de su itinerario profesional y debe contribuir a dar a todos el deseo de formarse.

e. En la práctica:

La cuenta personal de formación (CPF) sustituirá al DIF a partir del 1 de enero de 2015 con la posibilidad de movilizar durante seis años las horas no consumidas de conformidad con el DIF en el marco de la cuenta. Su gestión estará garantizada por la Caja de Depósitos y Consignaciones.

UN AVANCE PARA LOS ASALARIADOS

- La Autonomía y la elección. La cuenta personal de formación es transferible (puede utilizarse diferidamente) y permite mayor autonomía. Va acompañada de un consejo en evolución profesional, abierto a todos, asalariados y desempleados, que ayudará a cada asalariado en sus elecciones de formación. En resumen, se trata de ser más protagonista de su itinerario profesional y no de esperar a que el empresario decida la formación.
- La asociación. El acuerdo prevé un diálogo renovado en cuanto a formación y sobre el ingreso de aportaciones complementarias a la cuenta personal (conceder horas de formación extraordinarias a los poco cualificados...) en las grandes empresas.
- Un derecho a la progresión profesional durante la carrera concretado, en particular, por una entrevista profesional regular

¿Y PARA LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS?

- El FPSPP tendrá una misión específica de ayuda al acceso de las empresas menores de diez asalariados a la formación profesional previendo la toma a cargo de las acciones de formación efectuadas en el marco del plan para estas últimas. El ANI prevé que el FPSPP invertirá en ello un 20% de sus recursos.

FORMACIÓN PROFESIONAL: LO QUE CAMBIA PARA LOS BENEFICIARIOS

- Todos los asalariados y solicitantes de empleo dispondrán de un CPF a partir de los 16 años, a partir de la entrada en la vida profesional
- 150 h de derechos adquiridos. Un crédito de 20 h al año hasta la adquisición de 120 h, luego de 10 h al año como máximo de los derechos adquiridos de 150 h.
- Formaciones obligatoriamente “Cualificantes” y determinadas por los Consejos regionales, los interlocutores sociales, y los sectores profesionales.
- Derechos a la formación conservados por el trabajador (o desempleado) a lo largo de su vida profesional, incluso cuando cambia de empresa o que está al desempleo.
- Entrevistas profesionales cada 2 años con el empleador para prever sus perspectivas de evolución profesional y las formaciones que hay.
- Un consejo en evolución profesional, gratuitamente a partir de la entrada en el mercado laboral y hasta la jubilación.

FORMACIÓN PROFESIONAL: LO QUE CAMBIA PARA LAS EMPRESAS

- Una palanca para la competitividad:
- El desarrollo de los conocimientos y calificaciones
- Evolución de las competencias en función del contexto y las necesidades de las empresas
- Adaptación de la contribución al tamaño de la empresa. 0,55% de la cuantía de las remuneraciones abonadas durante el año en curso en las empresas de menos de 10 asalariados; 1% en las empresas de 10 y más asalariados
- Mayor responsabilidad del empresario:
 - Antes de la ley: obligación de pagar
 - Después de la ley: obligación de formar

Más formaciones largas y “cualificantes” con el refuerzo del CIF y la creación del CPF

De 40 a 45.000 asalariados obtienen cada año un Permiso individual de formación (CIF), que les da el derecho, si cumplen las condiciones, a tomar un permiso para seguir la formación de su elección durante un año. Durante este período, siguen recibiendo del 80 al 90% de su remuneración y pueden volver a su empresa a continuación. El CIF demostró su eficacia y se reforzará su financiación.

a. Nacido hace 30 años, el CIF demostró su eficacia

- El 82% de los beneficiarios son obreros o empleados
- El 60% son personas poco cualificadas (según el FPSP, Fondo paritario de protección de los cursos profesionales)
- Un año después de un CIF, un 57% de los usuarios han superado su examen y trabajan en el ámbito deseado, una proporción que asciende al 74% para los que no cambiaron sector (Observatorio de las transiciones profesionales)
- El 97% de los usuarios sin diploma consiguen obtener un primer título
- Un CIF representa por término medio 800 horas de formación, lo que representa 22/23.000 euros, 75% para remuneración
- El éxito es tal que hay que denegar la solicitud a 30.000 personas se ven, cada año,
- La reforma va a reforzar la financiación del CIF. Es hoy de 1,2 mil millones al año. Después, con el aumento de los fondos destinados al CIF y la creación de una financiación dedicada al CPF, 2,3 mil millones de euros podrían dedicarse a la financiación de formaciones que cualifiquen o que certifiquen, concedidas a iniciativa de los trabajadores y desempleados.

Además del aumento de los medios del CIF, la reforma hace un esfuerzo global hacia la cualificación.

b. La profesionalización

Las formaciones financiadas de conformidad con la profesionalización ganarán en claridad y en poder de atracción al ser claramente definidas como formaciones en alternancia (contratos de profesionalización y períodos de profesionalización). La redefinición de las acciones a elegir en el marco de la profesionalización, orientadas sobre las formaciones de cualificación, permitirá por otra parte corregir la práctica actual que, demasiado a menudo, podía vincularse con acciones de formación que se inscribían en el plan de formación de la empresa.

c. El acceso a la formación de los colectivos más frágiles.

El período de profesionalización está abierto a los asalariados que dependen de estructuras de inserción por la actividad económica que antes se excluían del dispositivo. Los dispositivos de la POE (Preparación operativa al empleo) individual y colectiva se aplicarán a los trabajadores beneficiarios de un CUI (único Contrato de inserción) o que dependen de estructuras de inserción por la actividad económica con el fin de facilitar las transiciones hacia el empleo duradero.

La financiación de la formación profesional por las empresas

En la actualidad, la parte fundamental de la contribución legal abonada por las empresas de conformidad con el plan de formación sirve para financiar acciones destinadas a garantizar la adaptación del asalariado al puesto de trabajo, su capacidad para ocupar un empleo, el desarrollo de sus competencias. Ahora bien, es evidente que estas formaciones, que representan un interés económico directo para la empresa y que le son indispensables para seguir siendo competitivas, se habrían financiado aunque no existiera obligación legal. La reforma va a aportar una pequeña revolución y responsabilizar al empresario.

a. Un sistema reexaminado

La reforma va a suprimir la obligación legal de financiación (0,9% de la masa salarial), más burocrática que necesaria y deja a las empresas ante sus responsabilidades. Es una pequeña revolución, pero una revolución que tiene sentido.

b. Tamaño de la empresa y porcentaje de la masa salarial dedicada al plan de formación (2010)

De:

10 a 19 asalariados 1,26

20 a 49 asalariados 1,18

50 a 249 asalariados 1,57

250 a 499 asalariados 1,92

500 a 1999 asalariados de 2,43

2000 y + 2,97

Media 2,06%, lo que está por encima de la obligación del 0,9%.

c. Una contribución simplificada

Las obligaciones de financiación de conformidad con la formación profesional se reunirán en adelante en una única contribución:

- de 0,55% de la masa salarial para las empresas menores de 10 asalariados;
- de 1% para las empresas a más de de 10 asalariados.

d. El caso de las pequeñas empresas: hacia formaciones que cualifican

El nivel de contribución de las empresas menores de diez asalariados se mantiene a su tasa actual para permitir mantener el esfuerzo de formación que se garantiza actualmente. A este statu quo se añaden novedades:

- Al Fondo paritario de protección de los itinerarios profesionales (FPSPP) se le encarga la misión de asumir el plan de formación de esta categoría de empresas;
- La utilización compartida (“mutualisation”) decreciente de las financiaciones de conformidad con el plan entre empresas de más de de 50 asalariados y empresas menores de 50 asalariados aumentará el acceso a la formación - en particular, la “cualificante” - de los TPE. Esto es una novedad: una apertura mayor hacia las formaciones largas y calificadoras;
- Un 20% de la totalidad de los recursos del Fondo paritario de protección de los itinerarios profesionales se dedicarán a una utilización compartida (“**mutualisation**”) interprofesional en favor de la formación de los trabajadores de las pequeñas empresas;
- Paralelamente, las empresas de 10 a 50 asalariados se beneficiarán de financiaciones garantizadas de conformidad con el plan de formación gracias al mecanismo “fungible descendente” de los fondos de las empresas de más de de 50 asalariados: las empresas más grandes empresas pagan para las más pequeñas.

La “mutualisation” en el centro de la reforma.

En el sistema actual, la utilización compartida solidaria (“mutualisation”) no es suficiente:

- Por una parte el dispositivo permite a las empresas liberarse total o parcialmente de su obligación fiscal de conformidad con el plan de formación procediendo por ellas mismas a la financiación de formaciones. Tal es la vía utilizada por la mayoría de las

grandes empresas, lo que ya disminuye la recaudación de los Organismos paritarios colectores autorizados (OPCA) y las posibilidades de “mutualisation” de conformidad con el plan de formación;

- Por otra parte, según los elementos estadísticos y financieros proporcionados por los OPCA en 2011, la sección contable del plan de formación de las empresas menores de 10 asalariados se benefició de la mutualización de la sección “plan de formación de las empresas de 10 asalariados y más” por un importe de 4,7 millones de euros, lo que es muy escaso habida cuenta de la recaudación en concepto de dicho plan de 3,5 mil millones de euros. Estas sumas demuestran que no se logra el objetivo de utilización compartida solidaria en cuanto a formación y en particular para las empresas menores de diez trabajadores;
- Por otra parte, cuanto más grande sea la empresa, más acceden sus trabajadores a formaciones largas, que requieren una financiación más importante.

e. Con la reforma:

- Se “mutualiza” el conjunto de los pagos de conformidad con la única contribución para las empresas. Estos pagos se administran paritariamente en secciones dedicadas respectivamente a la financiación del FPSPP; del CIF (Permiso individual de formación); del CPF (Cuenta personal de formación); acciones de profesionalización y del plan de formación;
- Por otra parte, se instaura un mecanismo “fungible asimétrico”. Permite orientar pagos de empresas de más de 50 asalariados hacia las empresas menores de 50 asalariados. Mientras que se prevé una “mutualización” interprofesional específica para favorecer el acceso de los trabajadores de las empresas con menos de 10 trabajadores a la formación profesional, esta medida permite organizar una solidaridad hacia el conjunto de las empresas con menos de 50 trabajadores que presentan también fragilidades en cuanto a la formación. En total, la “mutualización” interprofesional en el FPSPP progresa un 60%.

El aprendizaje: seguridad de los recorridos profesionales y racionalización de la recaudación de fondos

Asegurar los itinerarios y racionalizar la recaudación

Asegurar el itinerario profesional de los aprendices con el CDI de aprendizaje.

Tras la entrada en vigor de la ley, será posible firmar un contrato de aprendizaje con un CDI que incluirá un “período de aprendizaje” durante el cual el aprendiz se beneficiará de las mismas protecciones que en la actualidad. La conclusión del contrato en CDI se hará **voluntariamente. Es importante lo que eso representa para el joven en su búsqueda de alojamiento, préstamo, construcción de vida, etc.**

Se asegurará también a la empresa que contrate con CDI. Se oye a menudo decir que la empresa busca la facilidad de separarse de un asalariado. Con todo, los empresarios y los artesanos afirman que cuando están satisfechos de los aprendices contratados sólo desean una cosa: ¡guardarlos! Una vez el período de aprendizaje terminado, la relación contractual se continuará en el marco del derecho común del contrato de trabajo de duración indeterminada. El poder de atracción y apego a la empresa después del período de formación se encuentran así reforzados.

Se confiará a los centros de formación de aprendices (CFA) la misión de apoyo a los jóvenes en su búsqueda de contrato. Un gran número de CFA lo hacen espontáneamente. En adelante, todos deberán actuar así, en colaboración con el servicio público del empleo.

Racionalizar la red de los recaudadores de la tasa de aprendizaje

El proyecto de ley prevé una racionalización de la red de los organismos recaudadores del impuesto de aprendizaje (OCTA) tanto en el ámbito nacional como regional: De los 150 actuales se pasará a una veintena en el ámbito nacional y uno por región.

- En el ámbito nacional, sólo los organismos paritarios colectores autorizados (OPCA) de sectores profesionales o interprofesionales podrán ser autorizados para recaudar y transferir el impuesto de aprendizaje. Estos organismos recaudadores podrán concluir convenio-marco de cooperación con los Ministerios certificadores para desarrollar las formaciones profesionales y tecnológicas iniciales o acciones de promoción de los oficios.
- En el ámbito regional, se habilitará una única cámara gremial, designada por un convenio celebrado entre las distintas cámaras gremiales regionales, para recoger y transferir los fondos afectados del impuesto de aprendizaje según modalidades definidas en el marco de un convenio celebrado con las otras cámaras gremiales de la región.
- La ley también indica las condiciones en las cuales los organismos recaudadores proceden a la asignación de los fondos del impuesto de aprendizaje “dichos libres”, no afectados por las empresas, fijando un nuevo procedimiento que asocia la gobernanza regional y en particular el Consejo regional, con el fin de garantizar la complementariedad de las financiaciones y así articular mejor las políticas de ramas y territorios.

Gobernanza de la formación profesional

Un bloque de competencias homogéneo para la región

Las regiones disponen de la competencia de derecho común en materia de formación profesional y aprendizaje desde 1982. Después de varios movimientos de transferencia de competencias, esta reforma cierra el ciclo y da a la región los medios de una fuerte acción y coherente.

Estas nuevas competencias son:

- La formación de los colectivos específicos: presos, franceses del extranjero y solicitantes de empleo minusválidos;
- Las formaciones relativas a la base mínima de conocimientos y competencias para las personas en busca de un empleo (2,5 millones de personas no controlan suficientemente la lectura, la escritura y el cálculo);
- La financiación de la remuneración del conjunto de los solicitantes de empleo en prácticas de la formación profesional que no reciben indemnización
- El acompañamiento de los candidatos a la convalidación de las competencias adquiridas por la experiencia profesional;
- La coordinación de la compra de las formaciones colectivas para los solicitantes de empleo. Así Pôle emploi solo podrá proceder a la compra de formaciones colectivas en el marco de un convenio con la región.

- La creación del conjunto de los CFA (Centros de formación de aprendices), la elaboración y el control de los contratos de desarrollo del aprendizaje, y una capacidad de influir sobre la distribución de los fondos libres del impuesto de aprendizaje.

CREACION DE UN SERVICIO PÚBLICO REGIONAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

El conjunto de estas competencias reforzadas se ejercerá en un marco renovado: el servicio público regional de la formación profesional.

Personificará la importancia que reviste para las personas el acceso a la formación profesional a lo largo de la vida, con el fin de facilitar los cursos profesionales. La ley fija el marco de los objetivos y principios fundamentales comunes a todos los territorios, que cada Consejo regional podrá a continuación adaptar:

- Hacer efectivo el acceso de todos a un primer nivel de calificación. Se garantiza la gratuidad de las formaciones de nivel V e IV;
- Facilitar la inserción y las transiciones profesionales para las cuales una formación es necesaria.
- adaptar las cualificaciones propuestas a cada territorio, respecto a su tejido económico y sus necesidades;
- garantizar el derecho de acceso a la formación cualquiera que sea su lugar de residencia;
- establecer programas dedicados a las personas en gran dificultad de aprendizaje e inserción. “La habilitación” por la región de organismos que garantizarán una formación personalizada de las personas con mayores dificultades lo permitirá concretamente.

[Un nuevo servicio público regional de orientación para permitir a cada uno construir su itinerario profesional](#)

La inserción en el empleo como el acceso a la formación profesional no puede concebirse eficazmente sin un trabajo previo de la persona sobre su proyecto

Sin embargo, el servicio público de la orientación (SPO) no tiene hoy quién lo dirija. Tras la aprobación de la ley, las regiones tendrán esta responsabilidad y organizarán una coherencia de servicios para la orientación de los alumnos, de los estudiantes, de los parados, de los asalariados, de los cuadros, etc.

El papel de la región será estratégico:

- **Control** por los miembros del SPO de cartas de formaciones, programas y oportunidades de inserción del territorio;
- **asegurarse de la calidad** y de la objetividad de los consejos en orientación, coordinar las ofertas de servicios disponibles en una lógica de acompañamiento a lo largo de la vida;
- **organizar en su territorio** la red de los centros y puntos de información y consejo sobre la convalidación de las competencias adquiridas por la experiencia profesional

En lo que se refiere a los colectivos más frágiles, la región se ve confiada una responsabilidad en la lucha contra el desenganche escolar con el fin de ofrecer a cada joven interesado un nuevo proyecto profesional.

El consejo en evolución profesional

Esta nueva oferta de servicio será común a las cinco principales redes de consejos en orientación y en inserción (opacif/Fongecif, Pôle emploi, misiones locales, el CAP Emploi y el APEE). Se ofrecerá un consejo en evolución profesional sobre la base de un pliego de condiciones nacional en el marco del servicio público regional de la orientación que permitirá el acceso a un acompañamiento reforzado para trabajar el proyecto profesional, pudiendo conducir cuando proceda a la validación y a la financiación de un curso de formación.

Una gobernanza solo se puede concebir con la intervención de varias instituciones: Estado, región, interlocutores sociales

El Estado sigue siendo la autoridad responsable de la política nacional del empleo.

La formación profesional de los jóvenes, de adultos y el servicio público regional de la orientación están bajo la responsabilidad de las regiones.

La formación de los trabajadores es la responsabilidad de los interlocutores sociales.

Puesto que la formación continua debe ser efectiva a lo largo de la vida, será necesario proceder a la apertura de los dispositivos, e su control, y su coordinación. Ya nada puede hacerse de manera aislada. Concretamente, el proyecto de ley organiza la fusión del Consejo nacional de empleo (CNE) y del Consejo nacional de la formación permanente (CNFP) en el ámbito nacional, y suprime en el ámbito regional al consejo regional del empleo. Convierte el nuevo Comité regional de empleo, formación y orientación profesionales en la instancia unificada de la gobernanza. Ésta se encuentra reforzada por la instauración de una oficina que reúne al Estado, la región, y los interlocutores sociales, o sea los principales responsables de la financiación de la formación profesional y del aprendizaje.

El papel del Estado: un control reforzado

Respecto a la importancia del gasto en favor del aprendizaje y la formación profesional, es importante que los servicios de control de la formación profesional dispongan de los poderes y capacidades de investigación necesarios para la realización de su misión.

Los agentes del Estado deben poder comprobar ante los beneficiarios la buena utilización de los fondos recibidos. Para ello, es necesario:

- ampliar su competencia de control a las financiaciones asignadas por las regiones a los CFA así como a sus colaboradores;
- aumentar el poder de aplicar sanciones financieras contra los organismos de formación que realicen acciones que no entren en el campo de la formación profesional;
- dar la posibilidad de recurrir a peritajes exteriores para luchar contra algunos abusos

Una democracia social más eficaz y más transparente

Los medios humanos del diálogo social

El diálogo social ha vuelto a ser el elemento central **en la concepción y en la aplicación de las políticas de empleo, trabajo y formación profesional** - y eso, en todos los ámbitos: empresa, sectores, nacional e interprofesional. Para asumir esta responsabilidad, los interlocutores sociales necesitan una legitimidad consolidada y de medios sólidos.

Sentar las normas de la representatividad patronal

El proyecto plantea normas claras en materia de representatividad patronal. Es la traducción legislativa de las recomendaciones del informe del Director General del trabajo, Juan-Denis Combrexelle:

- Una base de criterios comunes con la representatividad sindical;
- Una medida de la audiencia adaptada a la especificidad de la representación patronal basándola en la adhesión.

Consolidar las normas de la representatividad sindical

La ley del 20 de agosto de 2008 permitió consolidar la legitimidad de las organizaciones sindicales en todos los ámbitos de la negociación. Pero dio lugar a una jurisprudencia abundante, requiriendo ajustes legislativos. El proyecto de ley integra una serie de disposiciones cuya característica común es la definición de un marco jurídico más estable y claro para las empresas y las organizaciones sindicales.

Los medios financieros del diálogo social

La financiación del paritarismo:

La reforma persigue un objetivo: garantizar la transparencia en materia de diálogo social. Más allá de las cotizaciones de los miembros, que siguen siendo la base necesaria para la independencia de las organizaciones, hay que abandonar las financiaciones diversas y precarias debido a su ausencia de marco jurídico. Sobre todo teniendo en cuenta que la ausencia de transparencia da pie a todas las sospechas, aunque sean erróneas.

Se trata de salir de ahí fijando un marco transparente de financiación para las misiones de interés general realizadas por los interlocutores sociales.

Se basará en una gobernanza paritaria de un fondo especialmente afectado. Este último – ahí está la gran innovación - será alimentado por una contribución de las empresas, de los organismos paritarios y autoridades públicas en función de las misiones que tendrá que financiar: paritarismo, participación en la construcción de las políticas públicas o también formación sindical y animación de la red.

Este marco sustituirá a las financiaciones existentes, en primer lugar a las financiaciones resultantes de la formación profesional.

En adelante, se separará la financiación del paritarismo de la financiación de la formación. No habrá nueva carga para las empresas. Si habrá, en cambio, un esfuerzo reforzado del Estado, consecuente con la importancia creciente de los interlocutores sociales en la elaboración y aplicación de las políticas públicas.

Las financiaciones con cargo al fondo paritario serán objeto de una distribución transparente entre las organizaciones en función de la naturaleza de las misiones que financian sobre la base de los principios sentados por la ley. Esta distribución permitirá garantizar la neutralidad del cambio hacia el nuevo sistema para las organizaciones, estableciendo al mismo tiempo las condiciones de una dinámica que tiene en cuenta el equilibrio de fuerzas entre las organizaciones.

Garantizar la transparencia de las cuentas de los comités de empresa

La reforma permite imponer una exigencia clara en la gestión de cuentas, adaptada al tamaño de los comités de empresa, que garantiza la publicidad de la información a los trabajadores.

La ley establece varias exigencias:

- Que se tengan en cuenta los recursos de funcionamiento y los resultantes de la gestión de las actividades sociales y culturales del comité de empresa;
- **Estructura de contabilidad adaptada al tamaño del comité de empresa.** La cuestión de los recursos de los comités de empresa se aborda con el prisma de los grandes comités de empresa, los de las grandes empresas cuyo presupuesto se calcula en millón (es) de euros. Es un prisma engañoso porque no hay que olvidar las decenas de millares de pequeños comités de empresa, con pequeños presupuestos, que no disponen ni de los recursos, ni del tiempo para administrar una contabilidad tan exigente como la de una empresa;
- La obligación, para los grandes comités de empresa, de consolidación y certificación de las cuentas por un auditor de cuentas;
- La publicidad de las cuentas y del informe de gestión;
- La creación de una comisión de los mercados para los comités de empresa que los utilizan;
- La existencia de un procedimiento de alerta a disposición de los interventores de cuentas cuando se detecte un problema.

El CE de las empresas de menos de 500 asalariados debería, para la mayoría, ser sometido a una contabilidad ultra-simplificada. La contabilidad normal y la certificación de las cuentas deberían principalmente afectar a los CE de las empresas de, como mínimo, 5.000 asalariados pero también a una parte de las empresas que cuentan entre 2.000 y 4.999 trabajadores.

Más poderes para la inspección de trabajo

Un Ministerio de Trabajo más fuerte

La Inspección de trabajo fue, en primer lugar creada para defender la seguridad y la higiene de los niños y mujeres en el trabajo, su acción se amplió con el paso del tiempo al conjunto de los trabajadores del sector privado y a todas las partes del código del trabajo. Cada día, los 3000 agentes de la inspección responden a las solicitudes de los trabajadores y empresas: salarios u horas no pagados, un grave riesgo de accidente, una información sobre el convenio colectivo aplicable, una libertad pública amenazada, obstáculos a la acción de los delegados, etc

Se efectúan más de 260.000 controles en un año.

Hay que reforzar la Inspección para hacer frente a los nuevos riesgos y a los nuevos retos.

Este refuerzo es necesario para que la Inspección del trabajo pese aún más sobre el mundo del trabajo, ya que se han producido muchos cambios:

- El código del trabajo, como los otros códigos, se amplió y complicó. La ley ya no es la única fuente puesto que el acuerdo también existe;
- Las precariedades se han desarrollado bajo múltiples formas, incluso bajo la forma del trabajo ilegal y, en particular, del traslado internacional ilícito;
- La empresa clásica ha dejado lugar muchas veces a la red de empresas donde puede resultar imposible encontrar al empleador (desarrollo de la subcontratación en cascada, propiedad de la empresa diluida en fondos especulativos...);
- Los riesgos profesionales clásicos permanecen pero han aparecido nuevos riesgos más difíciles de controlar.

La Inspección cuenta con agentes muy profesionales y motivados pero debe actuar de manera más colectiva y más organizada: tal es el sentido profundo de la reforma.

Nuestro sistema de Inspección del trabajo debe aumentar su capacidad para conocer y analizar las evoluciones del mundo del trabajo, percibir las faltas, dar respuestas individuales y colectivas.

Algunos ejemplos:

- ¿Cómo actuar sobre la filial de una empresa si no se nos preocupamos de la sede central?.
- ¿Cómo definir los nuevos riesgos tecnológicos (sobre las nanotecnologías, por ejemplo), si el control no se activa en todo el territorio?.
- ¿Cómo actuar contra el desplazamiento ilegal de trabajadores si la Inspección del trabajo no colabora con los otros servicios de control y los países de origen?.

La necesidad de hacer frente a nuevos retos requiere nuevos poderes para la Inspección del trabajo y una evolución de su organización.

Las financiaciones con cargo al fondo paritario serán objeto de una distribución transparente entre las organizaciones en función de la naturaleza de las misiones que financian sobre la base de los principios sentados por la ley. Esta distribución permitirá garantizar la neutralidad del cambio hacia el nuevo sistema para las organizaciones, estableciendo al mismo tiempo las condiciones de una dinámica que tiene en cuenta el equilibrio de fuerzas entre las organizaciones.

Se reforzarán los poderes de la inspección

- **Posibilidad de sanciones administrativas financieras en algunos ámbitos** relativos a derechos fundamentales para los trabajadores: duración del trabajo, salario mínimo y condiciones de higiene y alojamiento.

- **Ampliación de los supuestos de paro de obras a nuevos riesgos graves e inminentes** como el riesgo eléctrico o los equipamientos de trabajo y a todos los sectores y no solamente al BTP (Construcción).
- **Tratamiento penal de las infracciones.** Transacciones penales sobre ciertos delitos, de acuerdo con el Ministerio Fiscal, para mejorar la rapidez y eficacia de la tramitación judicial. Se aumentarán algunos importes de multas sobre la seguridad del trabajo o sobre la obstaculización a la acción del inspector del trabajo.

La reforma supondrá un importante movimiento de promoción y cualificación puesto que, en los próximos diez años, los agentes de control sólo serán inspectores del trabajo, haciendo desaparecer el cuerpo de los controladores. En los 3 próximos años, se transformarán 540 puestos de controladores en sección en puestos de inspectores.

Antes del final de este año, 130 controladores entrarán en formación de seis meses para convertirse en inspectores después de haber pasado un examen profesional.

Este movimiento de promoción profesional se continuará más allá de los tres años. Los inspectores ejercerán por supuesto los poderes que les son atribuidos por el código del trabajo. Conservarán, como los controladores, la libertad de organizar su trabajo.

Evoluciones de la organización

El sistema de inspección guardará su carácter general y territorial y la inmensa mayoría de los agentes seguirá interviniendo en el ámbito cubierto por el código del trabajo.

El servicio de información seguirá siendo un servicio de proximidad para los usuarios.

En cuanto al principio de independencia que resulta de un convenio internacional y que el Consejo constitucional creó como principio general del derecho, será escrupulosamente respetado como lo es hoy.

La nueva organización reforzará el enfoque colectivo:

- Se establecerán algunas unidades de control que agruparán 8 a 12 agentes en un territorio coherente;
- Se completará esta organización territorial con la creación de unidades regionales de control del trabajo ilegal y de redes regionales de riesgos particulares (por ejemplo sobre el amianto);
- En el ámbito nacional, habrá un grupo de control, apoyo y vigilancia.

LA REFORMA NO CAMBIARÁ NADA A LOS PODERES DE LOS AGENTES

- **Conservan la libre decisión** de dar advertencias o consejos en vez de ejercer o recomendar actuaciones judiciales.
- El responsable jerárquico (el futuro responsable de la unidad de control, como el responsable de la unidad territorial o el director) no podrá, tal como ya existe, retirar el expediente en trámite al agente.
- No podrá tampoco darle una orden sobre el contenido de la decisión.
- Los agentes conservarán la protección contra toda influencia indebida (injerencia, presiones, amenazas).
- El futuro responsable de unidad de control o el responsable de la unidad territorial no podrán cambiarlo de asignación en función de presiones de cualquier tipo.
- Los agentes tendrán siempre libertad para organizar y llevar a cabo controles.
- Seguirán dando respuestas de proximidad. Pero eso no impide la aplicación de políticas públicas de trabajo mediante orientaciones y acciones colectivas, lo que, para el Consejo de Estado, forma parte del ejercicio normal y no constituye un ataque a la garantía de independencia.
- El principio de independencia no se opone tampoco a la cooperación con otros servicios en operaciones de lucha contra el trabajo ilegal y en cumplimiento de las misiones y objetivos de la Inspección de Trabajo.

GLOSARIO

AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées)

Esta asociación administra el fondo para la inserción profesional de las personas discapacitadas. Nacida con la ley del 10 de julio de 1987, tiene por objeto favorecer el acceso y el mantenimiento en el empleo de las personas con dificultades en un contexto ordinario de trabajo

ANI (Accord national interprofessionnel)

Un ANI es un acuerdo negociado en el ámbito nacional e interprofesional por las organizaciones sindicales y patronales representativas, que cubre el conjunto de los sectores de actividad. El ANI sobre la formación profesional se concluyó el 14 de diciembre de 2013.

CEP (Conseil en évolution professionnelle)

Toda persona puede beneficiarse, gratuitamente, de un Consejo en evolución profesional a partir de su entrada en el mercado laboral y hasta su jubilación, cualquiera que sea su estatuto. Este acompañamiento permite al trabajador o al solicitante de empleo estar acompañado en su proyecto de evolución profesional, de acuerdo con las necesidades económicas del territorio. Facilita el acceso a la formación, en particular, a la cuenta personal de formación (CPF)

CDA (Contribution au développement de l'apprentissage)

La CDA se sienta sobre la misma base que el impuesto de aprendizaje. Está destinada a alimentar los fondos regionales del aprendizaje y la formación profesional. Es abonada por las empresas que deben la tasa del impuesto de aprendizaje.

CFA (Centre de formation d'apprentis)

Los CFA dan a los aprendices una formación general y técnica que completa la formación recibida en las empresas

CIF (Congé individuel de formation)

Entrar en un CIF permite acceder a un nivel superior de calificación gracias a una formación larga, mejorar y evolucionar en su profesión y cambiar de profesión o sector de actividad.

CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la Formation et de l'orientation professionnelles)

Nueva instancia nacional que reúne el Estado, las regiones y los interlocutores sociales.

CPF (Compte personnel de formation)

A partir del 1 de enero de 2015, todos los trabajadores y desempleados dispondrán, a partir de su entrada en el mercado laboral y hasta la jubilación, de una cuenta personal de formación. Universal, "cualificante" y "transportable" (utilización diferida), sustituye al Derecho individual a la formación (DIF).

CUI (Contrat unique d'insertion)

El CUI es un contrato subvencionado que facilita, gracias a una ayuda financiera para el empresario, el acceso al empleo duradero de personas que encuentran dificultades de inserción profesional. Los períodos de formación profesional están abiertos a las personas en CUI, con una vocación de calificación.

DIF (Droit individuel à la formation)

El derecho individual a la formación (DIF) permitía al asalariado constituirse un crédito de horas de formación. Queda sustituido por la cuenta personal de formación (CPF) a partir de 2015

FONGECIF (Fonds de gestion des congés individuels de formation)

Organismo paritario, interprofesional y regional, informa, aconseja, orienta y acompaña a los trabajadores en sus proyectos personales de formación y movilidad profesional y puede contribuir a la financiación de su proyecto.

FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel)

Creado por el Acuerdo nacional interprofesional del 7 de enero de 2009, el FPSP es una asociación constituida entre las organizaciones sindicales y patronales representativas en el ámbito nacional e interprofesional. Participa en la financiación formaciones que contribuyen a la cualificación y a la recalificación de los trabajadores y desempleados. Garantiza también la gestión de la red de los OPCA y OPACIF. La asignación de los recursos del FPSP se destina prioritariamente a la financiación de las acciones de formación que corresponden a los siguientes objetivos:

- Favorecer el acceso al empleo jóvenes;
- Reforzar el mantenimiento y la evolución en el empleo de los trabajadores más frágiles;
- Ayudar los trabajadores y desempleados confrontados a cambios económicos y en el marco de transiciones y reconversiones profesionales.

GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

Los planes de GPEC tienen por objetivo anticipar los efectos sobre el empleo de los cambios económicos, tecnológicos, sociales y demográficos. La anticipación de las necesidades en temas de formación es un elemento fundamental.

IAE (Insertion par l'activité économique)

La IAE permite a las personas más alejadas del empleo, debido a dificultades sociales y profesionales particulares (edad, estado de salud, precariedad) de beneficiarse de un acompañamiento reforzado para facilitar su inserción profesional. Estructuras especializadas, como las empresas de inserción, las asociaciones intermedias, las empresas de trabajo temporal de inserción o los talleres y obras de inserción firman convenios con el Estado que les permiten acoger y acompañar a estos trabajadores.

OCTA (Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage)

Los OCTA pueden ser sindicatos, agrupaciones profesionales, asociaciones o cámaras gremiales regionales y sus agrupaciones regionales. Se habilita o autoriza a estos organismos, según los casos, en el ámbito nacional o regional a recaudar los fondos para la formación. Los OCTA regionales sólo pueden recaudar fondos ante las empresas que tienen su sede o un establecimiento en la región.

OPACIF (Organismes paritaires agréés de gestion du congé individuel de formation)

Tienen por misión acompañar a los trabajadores y a los solicitantes de empleo en la elaboración de su proyecto profesional, y más ampliamente de su itinerario profesional; así como en la realización y la financiación de acciones de formación que incluyen los balances de competencias y las gestiones de validación de las competencias adquiridas (arte 31, ANI, 14 de diciembre de 2013).

OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé)

Los OPCA son organismos encargados de recaudar los fondos de la formación profesional continua y financiar la formación de los asalariados. Con la reforma, se convierten en los únicos recaudadores de las contribuciones de los patronos para la formación profesional continua y del impuesto de aprendizaje, y comprueban la calidad de las formaciones impartidas.

POE (Préparation opérationnelle à l'emploi)

La POE permite la instauración por Pôle Emploi, en colaboración con el fondo paritario de protección de los itinerarios profesionales (FPSPP) y los organismos paritarios recaudadores autorizados, de una formación de preparación a una toma de puesto. El POE permite colmar eficazmente las diferencias entre las competencias del solicitante de empleo y las competencias requeridas por el puesto.

SPO (Service public de l'orientation)

El SPO aplica el derecho a ser informado, aconsejado y acompañado gratuitamente a lo largo de la vida en materia de orientación profesional..

VAE (Validation des acquis de l'expérience)

Cualquier persona en la vida activa, cualquiera que sea su edad, su nacionalidad, su estatuto y su nivel de formación, que justifique de al menos tres años de experiencia en relación directa con la certificación contemplada, puede pretender a una convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE). En el marco de la VAE obtendrá una certificación (certificación que puede ser un diploma, un título o un certificado de cualificación profesional,) que debe inscribirse al repertorio nacional de las certificaciones profesionales (RNCP).

**RELACIONES LABORALES
Y
CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

ARGENTINA

PARA RESTABLECER EL "MODELO" HAY QUE REDUCIR LOS SALARIOS ¹⁴

En este verano de pesadilla para el "modelo K", el Gobierno se aferra secretamente a una esperanza de emergencia, un objetivo inconfesable: lograr una "devaluación exitosa". Es así la forma en que los economistas denominan a los ajustes del tipo de cambio que no se trasladan a los precios internos ni a los salarios y, por lo tanto, logran un efectivo abaratamiento de los costos, medidos en dólares.

Es, en definitiva, el verdadero objetivo de cualquier devaluación, ya que si una subida del dólar es seguida en la misma proporción por precios y salarios se neutraliza el efecto, con el agravante de que se generó una atmósfera de inestabilidad. Es lo que explica todo lo que está haciendo el Gobierno desde la devaluación del peso. Empezando por la cruzada de Axel Kicillof para imponer el argumento de que no hay motivo alguno para que exista un traslado de aumentos desde el dólar a los precios.

No es una tarea fácil, sobre todo porque el propio ministro y sus colaboradores han sostenido, durante años, el argumento contrario, cuando los que reclamaban una devaluación eran los políticos de la oposición.

Un trabajo de la Fundación Mediterránea, que analiza lo ocurrido en las crisis devaluatorias de la historia reciente, señala que hubo saltos del dólar relativamente "exitosos" en los casos en que había alto desempleo o un escenario recesivo, como fue el ejemplo de 2002. En esa ocasión, la divisa estadounidense pasó de 1 a 4 pesos en pocos meses, pero la inflación fue de 40%, una cifra baja en términos comparativos.

En el extremo opuesto, en 1990, con una población muy sensibilizada por la experiencia reciente de la hiperinflación, una subida del 120% del tipo de cambio, generó en pocas semanas una inflación mayor, con lo que al final del proceso los precios, medidos en dólares, habían subido en vez de bajar.

Para Marcelo Capello, economista de Fundación Mediterránea, la devaluación actual podrá ser un caso intermedio. Argumenta que el alto nivel de empleo tendrá su correlato inflacionario, pero que otras circunstancias, como el bajo crecimiento económico, jugará en sentido contrario.

Hablando en cifras, cree que el traspaso a precios puede ser la mitad de la devaluación. Esto implicaría el riesgo de unos 10 puntos adicionales de inflación en los próximos meses.

Ahí es donde el Gobierno llega a su momento más temido: para minimizar ese impacto, resultará inevitable ponerle un freno a los salarios e inducir a la economía a una recesión. Todo un golpe para un "modelo" que ha hecho del consumo su principal bandera.

Los pilares del "modelo" fueron los superávits gemelos. Es decir, el superávit externo y el superávit fiscal. Esto se logró gracias a la fuerte pérdida de poder adquisitivo de los salarios reales que produjo la mega-devaluación del año 2002. El "modelo" tuvo impulso, con crecimiento de la producción y el empleo, mientras los salarios reales se ubicaron por debajo de los niveles previos a la crisis. Pero cuando las remuneraciones se recuperaron los superávits desaparecieron y comenzó la etapa del estancamiento, inflación e inestabilidad cambiaría. La economía perdió impulso cuando las remuneraciones recuperaron el nivel previo a la crisis. Para restablecer el "modelo" se requiere no solo devaluar sino también lograr que los aumentos de salarios sean inferiores a los del dólar y la inflación. Una

¹⁴ Idesa n° 535, lprofesional.com

alternativa socialmente más prometedora para crecer sin deteriorar las remuneraciones reales es impulsar políticas públicas que promuevan la productividad y la competitividad.

La importante devaluación del tipo de cambio oficial, la elevación de las tasas de interés por parte del Banco Central más la imposición a los bancos de liquidar posiciones en divisas trajo aparejada cierta calma en el mercado cambiario. Se trata de un sosiego transitorio que podrá convertirse progresivamente en permanente en la medida que se activen medidas tendientes a recuperar equilibrios estructurales. En este sentido, en la estrategia de las autoridades subyace la idea de reeditar el “modelo” instaurado a partir del año 2003.

El análisis de los salarios en los últimos años permite identificar bajo qué condiciones sería factible reeditar el “modelo” del 2003. Según datos oficiales del Ministerio de Economía:

- A finales del año 2000, el salario privado formal era de U\$S 960 que, medido en pesos al nivel de precios actuales, representaban unos \$7.600 mensuales.
- A finales del año 2002, la mega-devaluación había reducido el salario a U\$S 300 que, medido en pesos a precios actuales, equivalían a aproximadamente \$6.000.
- A finales del año 2013, se estima que el salario privado formal llegó a \$10.300 que, en términos de dólares a la cotización oficial, equivalen a U\$S 1.600.

Salario privado registrado en dólares y a precios del año 2013



Los datos muestran que el “modelo” arrancó en el año 2003 con un nivel de salario real extremadamente deprimido. Este fue el pilar que sustentó la expansión de las exportaciones y la reducción de importaciones que produjo el superávit externo. También fue clave para disminuir el gasto público, compuesto básicamente por salarios y jubilaciones. La decisión de entonces de no permitir una inmediata recuperación de las remuneraciones reales al nivel previo a la crisis, junto con el contexto internacional inéditamente favorable, explican el periodo de alto crecimiento económico y del empleo que se extendió hasta el año 2008. Pero con la recuperación de los salarios reales, las cuentas públicas y el sector externo se fueron deteriorando. El “modelo” se fue desvirtuando y emergió el actual proceso de estancamiento, inflación y volatilidad cambiaria.

La intención ahora sería reeditar el “modelo”. Entre diciembre y enero el dólar oficial subió un 30% y se anuncia enfáticamente la necesidad de que prevalezca “moderación” en las paritarias. Esto último implica que el Ministerio de Trabajo tiene que lograr que, más allá de los discursos contradictorios y ambivalentes, los salarios crezcan menos que los precios y

que el dólar. Se trata de una operación políticamente compleja. Mientras que en el año 2003 la bajada de salarios fue “heredada” y, por lo tanto, no se asumieron los costos políticos de aplicar el ajuste (sino apenas hubo que limitarse a demorar que las remuneraciones reales recuperaran el nivel previo a la crisis), en las actuales circunstancias es el propio gobierno el que enfrenta el desafío de imponer en las paritarias aumentos sensiblemente inferiores al crecimiento de los precios y del dólar.

Existen caminos alternativos socialmente menos costosos. Se trata de construir, como lo vienen haciendo otros país de la región, mejores instituciones económicas, políticas y sociales. Esto también requiere una importante inversión política ya que implica atacar privilegios, intereses creados y revertir ideas obsoletas fuertemente arraigadas en la sociedad y en gran parte del sistema político. La gran diferencia es que mientras para reeditar el “modelo” se demanda inversión de capital político imponiendo un ajuste, para avanzar en la modernización institucional la inversión política se destina a eliminar las trabas que impiden el ingreso a una senda de progreso social sostenido.

BELGICA

EL ESTATUTO UNICO PARA OBREROS Y EMPLEADOS¹⁵

Antecedentes

El 7 de julio del año 2011, el Tribunal Constitucional de Bélgica declaró, en respuesta a una cuestión prejudicial, que la existencia de reglas diferentes en la normativa laboral para obreros y empleados¹⁶ en relación con diversas materias¹⁷ constituía una situación discriminatoria contraria a la Constitución. Por tal motivo, el Tribunal dio un plazo de dos años al poder legislativo para poner fin a esta vulneración del principio de igualdad. Después de largas y difíciles negociaciones entre los agentes sociales y en el seno del Gobierno, en el mes de julio del año 2013 se alcanzó un principio de acuerdo entre todos los interlocutores. Este principio de acuerdo se ha traducido finalmente en la Ley de 26 de diciembre de 2013, mediante la cual se introduce un estatuto único para obreros y empleados. La Ley de 26 de diciembre de 2013, que entró en vigor el 1 de enero de 2014, modifica de forma importante la Ley de 3 de julio de 1978 sobre los contratos de trabajo. Junto a las materias que han sido objeto de armonización para las categorías profesionales citadas, la ley ha introducido también otras novedades importantes: la supresión, salvo algunas excepciones, del periodo de prueba de los contratos, la modificación de las cláusulas de permanencia en la empresa y de no competencia y la ampliación de diversas obligaciones empresariales tendentes a la recolocación profesional de los trabajadores despedidos.

Materias unificadas

Las materias que han sido unificadas a través de la nueva ley se refieren al cálculo del periodo de preaviso en los supuestos de extinción del contrato de trabajo y a la supresión del día de carencia en los casos de incapacidad temporal.

Cálculo del periodo de preaviso La determinación del cálculo del periodo de preaviso difiere según que el contrato de trabajo que se extingue sea de duración indefinida o determinada.

Contratos de duración indefinida

Las partes pueden extinguir unilateralmente el contrato de trabajo en cualquier momento respetando determinadas reglas. Se habla de despido cuando es el empleador quien extingue el contrato y de dimisión cuando la decisión extintiva parte del trabajador. En ambos casos, el contrato puede concluirse dando previamente un plazo de preaviso o pagando una indemnización sustitutoria. Se analiza a continuación el caso más habitual, que se refiere a la extinción del contrato a instancias del empleador¹⁸

¹⁵ Fte: Servicio Público Federal de Empleo

¹⁶ Dos categorías profesionales diferenciadas según que el trabajo realizado fuera predominantemente manual o intelectual

¹⁷ El preaviso en los casos de extinción del contrato y la supresión del día de carencia en el supuesto de incapacidad laboral derivada de enfermedad o accidente.

¹⁸ Cuando el contrato se extingue por dimisión del trabajador, los plazos de preaviso son de menor duración que los exigidos al empleador.

Despido mediando preaviso

Como regla general, para calcular la duración del preaviso se ha de tener en cuenta la antigüedad del trabajador en la empresa, incluyendo los periodos de suspensión del contrato. Las reglas para el cálculo del periodo de preaviso varían en función de que el contrato extinguido sea anterior o posterior al 1 de enero de 2014, fecha de entrada en vigor del Estatuto Único.

En el caso de contratos anteriores a dicha fecha, la duración del periodo de preaviso es la suma de dos partes. La primera parte se calcula en función de la antigüedad adquirida por el trabajador (obrero o empleado) a 31 de diciembre de 2013 conforme a las reglas vigentes en dicha fecha. La segunda parte se calcula de acuerdo con la antigüedad generada a partir del 1 de enero de 2014, como si el trabajador hubiera entrado al servicio de la empresa en esa fecha. La duración de esta segunda parte se determina en una escala que va de 2 semanas cuando la antigüedad es inferior a 3 meses hasta 62 semanas cuando es de 20 años a menos de 21, incrementándose 1 semana por año a partir de los 21 años de antigüedad.

Cuando se trata de contratos suscritos con posterioridad al 1 de enero de 2014, el periodo de preaviso oscila entre 2 semanas para una antigüedad inferior a 3 meses hasta 62 semanas cuando es de 20 años a menos de 21, incrementándose 1 semana por año a partir de los 21 años de antigüedad.

El plazo de preaviso empieza a contar a partir del lunes siguiente a la semana en que aquél ha sido notificado. Durante su transcurso, el trabajador afectado por la extinción del contrato tiene derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración con el fin de buscar un nuevo empleo. La duración de este permiso varía en función de si el trabajador tiene o no derecho a un procedimiento de recolocación profesional (ver apartado III. 3. posterior). Si tiene derecho, podrá ausentarse un día por semana durante toda la duración del preaviso. Si no tiene derecho, podrá ausentarse un día por semana durante las 26 últimas semana del periodo de preaviso y media jornada durante cada una de las semanas anteriores.

Despido mediando indemnización

En caso de incumplimiento en todo o en parte del plazo de preaviso anteriormente analizado, el empleador debe pagar al trabajador una indemnización equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido. La retribución que se tiene en cuenta para el cálculo de esta indemnización sustitutoria incluye todos los conceptos de naturaleza salarial (fijos o variables, en dinero o en especie). Como el periodo de preaviso se expresa en semanas, para pasar de una retribución mensual a una semanal, se procede a multiplicar por tres el importe de la retribución mensual y, a continuación, el resultado se divide entre 13 semanas.

Contratos de duración determinada

El principio general aplicable a los contratos de duración determinada es que deben cumplirse hasta la fecha de terminación prevista. Aunque este principio se mantiene, la supresión del periodo de prueba de los contratos a partir del 1 de enero de 2014 (ver apartado III.1. más adelante) ha hecho necesaria la introducción de una derogación parcial del mismo. En consecuencia, los contratos de duración determinada suscritos con posterioridad al 1 de enero del 2014 pueden ser extinguidos unilateralmente por cualquiera de las partes contratantes en los términos siguientes:

- El contrato sólo puede extinguirse unilateralmente durante la primera mitad de su duración, hasta un máximo de 6 meses.

- La parte que quiera hacer uso de la posibilidad de ruptura unilateral del contrato debe notificárselo a la otra con un preaviso cuyo plazo se calcula de la misma manera que en el caso de contratos de duración indefinida.
- El incumplimiento del plazo de preaviso genera la obligación de indemnizar por el importe del salario correspondiente al periodo incumplido.
- En el supuesto de sucesión autorizada de contratos de duración determinada, la posibilidad de ruptura unilateral solo se aplica al primer contrato de la cadena.
- Existen reglas particulares para los casos de enfermedad o accidente del trabajador.

Supresión del día de carencia

Hasta el 1 de enero de 2014, a los trabajadores pertenecientes a la categoría profesional de obreros se les aplicaba un día de carencia cuando la duración de la situación de incapacidad laboral derivada de enfermedad o accidente era inferior a 14 días. El día de carencia no tenía carácter de retribuido. Esta situación cambia a partir del 1 de enero de 2014 con la entrada en vigor de la nueva ley, de manera que el día de carencia deja de existir para los obreros y su situación se equipara a estos efectos a la de los empleados.

Para compensar la anterior supresión, la nueva ley establece medidas para la justificación y el control de la situación de incapacidad laboral. El trabajador debe informar a su empleador mediante un certificado médico del inicio de dicha situación. Este certificado debe enviarse en el plazo previsto en los convenios colectivos o en el reglamento de trabajo de la empresa o, en su defecto, en el plazo de 2 días laborables desde el inicio de la incapacidad. Además, con el fin de comprobar la veracidad de la situación de incapacidad, el empleador tiene la posibilidad de realizar controles médicos a los que el trabajador debe someterse obligatoriamente. Los convenios colectivos o los reglamentos de trabajo de la empresa pueden determinar el periodo del día durante el cual el trabajador tiene que estar a disposición del médico controlador. El periodo indicado no puede ser superior a 4 horas diarias comprendidas entre las 7 y las 20 horas. Salvo que concurra una causa que lo justifique, la ausencia del trabajador de su domicilio durante el periodo horario indicado será considerada como un incumplimiento de la obligación de estar disponible para un control médico, pudiendo ser sancionado con la pérdida del salario garantizado.

Otras medidas de acompañamiento

Entre las materias que la Ley de 26 de diciembre de 2013 también ha modificado destacan las siguientes:

Cláusula sobre periodo de prueba

El principio general aplicable a los contratos suscritos a partir del 1 de enero de 2014 es que las partes no pueden incluir en ellos una cláusula sobre periodo de prueba. Si, a pesar de la anterior prohibición, las partes pactan en el contrato una cláusula de dicha naturaleza, la misma se entenderá nula y sin efectos. Por otra parte, las cláusulas sobre periodo de prueba incluidas en los contratos de trabajo suscritos con anterioridad al 1 de enero de 2014 siguen siendo válidas y continúan desplegando sus efectos hasta la fecha de terminación acordada por las partes.

Aunque la anterior es la regla general, existen excepciones aplicables a los siguientes contratos:

Contratos de ocupación de estudiantes: los tres primeros días son considerados como periodo de prueba y durante ellos cualquiera de las partes puede extinguir el contrato sin

derecho a preaviso o indemnización. Esta regulación se aplica aunque las partes no hayan previsto nada al respecto en el contrato.

Contratos regulados por la Ley de 24 de julio de 1987 (contratos temporales y contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal): los tres primeros días son considerados como periodo de prueba y durante ellos cualquiera de las partes puede extinguir el contrato sin derecho a preaviso o indemnización. Pero las partes pueden pactar expresamente la inexistencia de periodo de prueba o que su duración sea superior o inferior a tres días.

Cláusulas de permanencia y de no competencia

La cláusula de permanencia en la empresa, por la que el trabajador que ha recibido una formación específica con cargo a la empresa se obliga a permanecer en ella durante un periodo de tiempo determinado, y la cláusula de no competencia una vez extinguido el contrato de trabajo no producen efectos durante los seis primeros meses de su vigencia.

Recolocación profesional

En la actualidad, la Ley de 5 de septiembre de 2001 establece un régimen de recolocación profesional para los trabajadores mayores de 45 años. Además de este régimen específico, la Ley de 26 de diciembre de 2013 establece un régimen general aplicable a un mayor número de trabajadores.

El sistema de recolocación profesional, del que se beneficia el trabajador que ha sido objeto de un despido, tiene como objetivo facilitarle un conjunto de servicios a cargo del empleador cuya finalidad es hacer posible su recolocación por cuenta ajena o permitirle el inicio de una actividad como autónomo.

Conforme a la nueva ley, todo trabajador despedido a partir del 1 de enero de 2014, tanto del sector público como privado, tiene la condición de beneficiario del sistema de recolocación profesional siempre que tenga derecho a un plazo de preaviso (o a la indemnización sustitutoria) de 30 semanas como mínimo. Quedan excluidos de esta medida los trabajadores que hayan sido objeto de un despido disciplinario.

TRATAMIENTO DE LOS SÍMBOLOS RELIGIOSOS EN EL TRABAJO¹⁹

El tema de la utilización de símbolos religiosos en el ámbito laboral constituye un asunto polémico y controvertido. Por “símbolo religioso” se entiende todo objeto, imagen, vestimenta o signo visible que exprese la pertenencia a una determinada convicción religiosa.

Los tribunales belgas, sobre la base de las normas jurídicas que regulan la libertad de religión y el principio de prohibición de la discriminación, han tenido la oportunidad de pronunciarse sobre la validez de determinadas decisiones empresariales relacionadas con la utilización por sus empleados de símbolos religiosos en los centros de trabajo.

¹⁹ Fte: ORIENTATIONS (revista jurídica)

El marco normativo

Las disposiciones invocadas por los demandantes en los procedimientos judiciales como fundamento jurídico de sus pretensiones se circunscriben a las que regulan la libertad de religión y la prohibición de discriminación.

La libertad de religión

La libertad de religión está consagrada en el artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) y tiene una doble dimensión. De una parte, se reconoce la libertad interna de las personas para creer o no en una determinada religión, adherirse a ella o cambiar de creencias. De otra parte, desde el punto de vista externo, se reconoce el derecho de las personas a manifestar o expresar sus convicciones religiosas.

La dimensión interna de la libertad de religión no puede ser objeto de ningún tipo de limitación o restricción. No ocurre lo mismo con su dimensión externa. El apartado 2 del artículo 9 del CEDH autoriza la posibilidad de limitar las manifestaciones de las convicciones religiosas siempre y cuando las restricciones impuestas superen los siguientes controles: a) de legalidad: deben estar previstas legalmente; b) de legitimidad: deben perseguir un objetivo de seguridad pública, de protección del orden, de la sanidad o de la moral públicas, o de protección de los derechos y libertades de otros; y c) de proporcionalidad: deben ser necesarias en una sociedad democrática.

La prohibición de discriminación

El principio de prohibición de discriminación se encuentra reconocido en el artículo 14 del CEDH, en el que se prohíbe todo tratamiento discriminatorio basado en motivos religiosos. En el concepto de trato discriminatorio, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha incluido también la noción de discriminación indirecta, que se produce cuando una norma o una práctica aparentemente neutra afectan o pueden afectar a una determinada categoría de personas en particular como consecuencia de disponer de una característica común (raza, origen, sexo, religión, etc.)

En el ámbito del derecho belga, la Ley de 10 de mayo de 2007 traspuso la directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, sobre creación de un marco jurídico favorable a la igualdad de trato en materia de empleo y de trabajo. La ley anti-discriminación belga, que es de aplicación a las relaciones laborales entre particulares, prohíbe tanto las manifestaciones de discriminación directas como indirectas. Por lo que se refiere a la utilización de símbolos religiosos en los centros de trabajo, la anterior distinción es fundamental. Si una distinción de trato es calificada como indirecta, la misma puede estar objetivamente justificada. Por el contrario, una diferencia de trato calificada como directa raramente podrá justificarse por sí misma.

El artículo 7 de la Ley de 10 de mayo de 2007 establece que toda distinción o diferencia de trato directa basada en alguno de los criterios protegidos (entre los que se encuentran las convicciones religiosas) constituye una discriminación directa, a menos que dicha distinción esté justificada por la consecución de un objetivo legítimo y que los medios utilizados para conseguir este objetivo sean apropiados y necesarios. Por lo que se refiere al ámbito empresarial, un trato diferente solo puede justificarse por exigencias profesionales esenciales y determinantes, lo que se produce cuando: a) una determinada característica personal, como, por ejemplo, la vinculada a una concreta convicción religiosa, resulta esencial y determinante en función de la naturaleza de las actividades profesionales específicas afectadas o del contexto en el que las mismas se realizan; y b) una exigencia específica tiene su razón de ser en un objetivo legítimo y es proporcionada al mismo.

Por lo que se refiere a la diferencia de trato o distinciones indirectas, la Ley de 10 de mayo de 2007 las define como las situaciones que se producen cuando una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutras pueden originar a las personas caracterizadas por alguno de los criterios protegidos (en este caso, una determinada convicción religiosa), en comparación con otras personas, una desventaja concreta. Una diferencia de trato indirecta fundada en la convicción religiosa constituye una discriminación indirecta, salvo que la disposición, el criterio o la práctica aparentemente neutros en los que se fundamente dicha diferencia estén objetivamente justificados por un objetivo legítimo y los medios utilizados para conseguirlo sean apropiados y necesarios.

La jurisprudencia

En el ámbito judicial, los tribunales belgas han tenido la ocasión de pronunciarse en diversas ocasiones sobre la utilización de símbolos religiosos en el lugar de trabajo. También el Tribunal Europeo de Derechos Humanos se ha pronunciado recientemente ante un litigio de similares características.

En el primer litigio sometido a un tribunal belga se juzgó el despido disciplinario del que fue objeto una empleada con categoría profesional de vendedora. El empleador motivó el despido en el hecho de que la trabajadora se presentó al trabajo llevando un velo aunque aquél se lo había prohibido expresamente, añadiendo que su contacto directo con la clientela de la empresa portando dicho símbolo afectaba a la imagen de marca de la misma. La demandante se opuso al despido alegando el derecho a la libertad religiosa anteriormente analizado. El tribunal confirmó el despido disciplinario de la trabajadora estimando que la prohibición de utilizar el velo religioso durante el trabajo estaba objetivamente justificada teniendo en cuenta el puesto de contacto directo con el público que ocupaba la demandante.

En el segundo litigio juzgado por un tribunal belga se analizó el despido con preaviso del que fue objeto una empleada que realizaba funciones de recepcionista. Después de tres años sin llevar velo, la empleada solicitó permiso para utilizarlo. El empleador denegó esta solicitud manifestando que la utilización de signos religiosos visibles era contraria el principio de neutralidad en vigor en el seno de la empresa. La demandante solicitó al tribunal una indemnización de daños y perjuicios a cargo del empleador por estimar que su despido debía ser considerado improcedente. También en este caso el tribunal confirmó el despido con preaviso de la trabajadora al estimar que la política empresarial de neutralidad, entendida como prohibición de utilizar en el lugar de trabajo signos externos de las convicciones religiosas, podía ser considerada razonable.

En el tercer supuesto sometido a la consideración de un tribunal belga se juzgó el caso de una empleada de religión musulmana que siempre había llevado el velo en su puesto de trabajo (en contacto con los clientes). A partir de un determinado momento, la dirección de la empresa le comunicó que no podía utilizar el velo durante el trabajo, ofreciéndosele la posibilidad de ocupar un puesto de trabajo que no comportara contacto con los clientes. Rechazada esta propuesta, la trabajadora fue despedida. En su sentencia, el tribunal examinó si en el caso planteado concurría un supuesto de discriminación directa y, en caso afirmativo, si la distinción de trato estaba justificada, llegando a la conclusión que la prohibición de llevar símbolos religiosos no constituía en este caso una exigencia profesional esencial y determinante de la actividad realizada. En consecuencia, el tribunal concluyó que, vistas las circunstancias concurrentes, se había producido un supuesto de discriminación directa sobre la base de las convicciones religiosas de la persona afectada y condenó a la empresa demandada al pago de la indemnización solicitada.

La jurisprudencia belga analizada pone de manifiesto que la misma acepta el criterio de la neutralidad como un criterio válido para justificar la prohibición del uso de símbolos religiosos externos por parte de los trabajadores que están en contacto directo con los clientes de la empresa. Este criterio sería válido siempre que esté establecido claramente en el seno de la empresa, por ejemplo, en el reglamento interno de trabajo. Además, debe tratarse de una neutralidad absoluta, es decir, que se refiera a todo tipo de convicciones religiosas en general.

Ya en el ámbito de la Unión Europea, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha tenido ocasión de examinar un caso similar a los que anteriormente se ha hecho referencia en Bélgica. El caso se refiere a una trabajadora de religión cristiana copta que prestaba servicios en la empresa British Airways de cara al público. La guía sobre vestimenta de la empresa preveía que todo símbolo religioso debía llevarse bajo el uniforme salvo que no fuera posible (por ejemplo, un turbante o un velo). En un momento determinado, la trabajadora decidió utilizar una cruz sobre su uniforme, motivo por el cual fue sancionada con una suspensión de empleo y sueldo. Posteriormente, British Airways revisó su política de vestimenta y autorizó a la trabajadora a llevar la cruz. A pesar de ello, la empleada solicitó una indemnización por el tiempo que había sido suspendida de empleo y sueldo alegando que la empresa había cometido una injerencia injustificada en su libertad de religión. La empresa, por su parte, alegó que su política sobre vestimenta perseguía un objetivo legítimo, a saber, conseguir una determinada imagen comercial de la empresa.

En el examen del caso concreto, la CEDH dio la razón a la trabajadora tras considerar que la medida adoptada por BA, aunque el objetivo general perseguido era legítimo, había sido desproporcionada y no razonable. Para llegar a esta conclusión, la CEDH tomó en consideración diversos elementos concurrentes en el supuesto sometido a litigio, tales como la pequeña dimensión del símbolo religioso utilizado, la aceptación del uso de otros símbolos religiosos (turbante, velo) sin efectos perjudiciales en la imagen de la empresa y el propio cambio llevado a cabo en la política interna de la empresa sobre este asunto, demostrativa de que la anterior prohibición no tenía realmente una importancia crucial.

Tras este pronunciamiento de la CEDH, la reflexión que se plantea es la de sus posibles consecuencias en la jurisprudencia belga. Parece evidente que a partir de ahora los jueces belgas estarán obligados a valorar en cada caso concreto la proporcionalidad de las medidas adoptadas por las empresas restringiendo el uso de símbolos religiosos entre sus trabajadores. Hasta ahora, la simple existencia de una política de neutralidad o de una política sobre vestimenta neutral se consideraba suficiente para justificar la aplicación de restricciones. A partir de ahora, los tribunales belgas no sólo deberán examinar si la política de neutralidad de las empresas en relación con la utilización de símbolos religiosos se deriva de un objetivo legítimo (la imagen de empresa, la defensa de una marca, etc.), sino también si la restricción aplicada supera un juicio de razonabilidad y proporcionalidad de cara a la consecución de dicho objetivo.

Aunque estos últimos elementos deberán ser analizados en el contexto de cada caso concreto y quedarán a la libre apreciación del juzgador, parece lógico concluir que las exigencias de razonabilidad y proporcionalidad de las medidas aplicadas en el ámbito empresarial podrán acreditarse más fácilmente si la política de neutralidad se limita a los trabajadores que tengan contacto con los clientes de la empresa. Es decir, la necesidad de neutralidad juega más intensamente en relación con terceros ajenos a la empresa (proyección externa) que en relación con el personal propio de la empresa (proyección interna).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DINAMARCA

RENOVADO EL CONVENIO DE LA INDUSTRIA²⁰

El 9 de febrero de 2014 se firmó el nuevo convenio de la industria por el Sindicato de la Industria, CO-Industri y la Patronal, DI. Se trata de un convenio colectivo que regula las condiciones de trabajo de 240.000 empleados de 6.000 empresas. La duración del nuevo acuerdo es de 3 años de duración, del 1º de marzo de 2014 al 1 de marzo de 2017.

El convenio de la industria del sector privado se encuentra enmarcado en la Patronal Danesa, DA y la Central Sindical, LO. Este acuerdo siempre es el primero que se negocia marcando las pautas para el resto de los convenios colectivos del sector privado que se renuevan durante los meses de febrero, marzo y abril.

Los principales aspectos del convenio son los siguientes:

- El salario mínimo de la industria, que en la actualidad es de 108,70 coronas/hora (aprox. 14,49€), será incrementado en 1,50 coronas/hora a partir del 1 de marzo de 2014, en 1,65 coronas/hora a partir del 1 de marzo de 2015 y en 1,80 coronas/hora a partir del 2016.
- Los pluses por especialidad de la jornada se incrementarán en un 1,5% a partir del 1 de marzo del 2014, en 1,6% a partir del 1 de marzo del 2015 y en un 1,7% a partir del 1 de marzo de 2016.
- En caso de despido, se concederá a los trabajadores una semana adicional para la formación profesional continua que se subvencionará por el Fondo de Desarrollo de Competencias.
- El requisito de antigüedad para poder obtener la formación a cargo del denominado Fondo de Desarrollo de Competencias será rededucido de 9 a 6 meses.
- Se ofrecerá la posibilidad de subvencionar la enseñanza del idioma danés de los aprendices adultos, a cargo del Fondo de Desarrollo de Competencias.
- El plus por nocturnidad se computará en el cálculo del salario que se abona durante la participación en la formación.
- Las cotizaciones de los empleadores a los sistemas de pensión durante los permisos por maternidad se incrementarán de 7 coronas/hora (aprox. 0,93€) a 8,50 coronas/hora (aprox. 1,13€) a partir del 1º de julio de 2014.
- La excedencia parental con derecho al salario se ampliará de 11 a 13 semanas. Esto significa que el padre y la madre tienen derecho cada uno a 5 semanas de permiso parental, mientras que las restantes 3 semanas sólo las podrán disfrutar uno de los progenitores.
- Se homologa el derecho a la excedencia parental para todos los trabajadores. Esto significa que los padres del mismo sexo obtienen los mismos derechos que el resto de los trabajadores.
- El tope de salario durante la excedencia parental se incrementará de 140 coronas hora (aprox. 18,6€) a 145 coronas/hora (aprox. 19,3€).
- Los representantes de la empresa y de los trabajadores podrán solicitar a sus respectivas organizaciones ayuda para abordar en el plano local, la flexibilidad en el trabajo, la utilización de personal temporal, el establecimiento de jornadas laborales

²⁰ Fuentes: Las páginas Web del Gobierno danés, el diario digital "Berlingske" y noticias de la Televisión nacional danesa, DR.

variables, el pacto de condiciones que eximan lo dispuesto en los convenios colectivos, etc.

- En caso de utilizar empleados temporales, los representantes sindicales serán informados de los acuerdos locales o costumbres que tendrán que cumplir los citados empleados en el desempeño de sus funciones laborales según lo pactado entre la ETT y la empresa contratante.
- Se establecerá una comisión común de trabajo que resuelva las posibilidades de disminuir la carga de trabajo durante el disfrute de vacaciones y días por asuntos propios de los trabajadores.
- En caso de despido, se concederán dos horas libres para que el empleado consulte a su Seguro de Desempleo, A-Kasse.
- El salario de los aprendices se incrementará en un 1,9% por cada año de vigencia del convenio.

Otros convenios colectivos

El domingo 16 de febrero se pactó el Convenio del Sector de Turismo y del sector de Comercio con condiciones salariales similares a los acordados en la industria.

En estos momentos se está negociando el convenio de transportes, de especial importancia, ya que este sector pacta en la mesa de negociación todos los incrementos salariales del período de vigencia del convenio. La industria acuerda incrementos mínimos en la negociación colectiva y posteriormente se negocian complementos superiores en el plano local.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EE.UU.

INFORME SOBRE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN 2012

Extracto

Entre los meses de agosto y noviembre, el Departamento de Trabajo publica sus tres estadísticas anuales sobre seguridad y salud en el trabajo: una sobre siniestralidad laboral mortal; otra sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no mortales que llevan aparejados días de baja y una última sobre siniestralidad no mortal en general, incluyendo casos que no conllevan ausencias al trabajo.

Para permitir un mayor grado de comparación con la siniestralidad en España, este informe se centra, especialmente, en las dos primeras estadísticas citadas, analizando la siniestralidad desde el punto de vista de las variables más habituales (sector, tipo de trabajador, forma de producción del accidente). De igual forma, se hace especial hincapié en los valores relativos de la siniestralidad laboral, que representan el número de sucesos ocurridos en relación con la población expuesta al riesgo. Ello permite ponderar las variaciones anuales en el número de accidentes teniendo en cuenta las fluctuaciones en el nivel de empleo; permite también una mejor comparación de la siniestralidad en mercados de trabajo de diferente tamaño, como el español y el norteamericano.

Finalmente, el informe ofrece alguna información sobre los incumplimientos de las normas de seguridad más habituales y recoge algunos datos generales sobre la forma de elaboración de estas estadísticas, así como las direcciones de Internet en las que pueden encontrarse en versión íntegra.

Las principales conclusiones que se extraen de estas estadísticas son las siguientes:

- 4.383 trabajadores perdieron la vida en Estados Unidos en accidente de trabajo a lo largo de todo 2012, cifra sustancialmente inferior a la cifra revisada del año 2011 (4.693). Se trata de la segunda cifra más baja de los últimos veinte años. El índice de incidencia fue de 3,2 muertes por cada 100.000 trabajadores equivalentes a tiempo completo, frente al 3,5 de 2011.
- La construcción fue el sector con más siniestralidad mortal y registró un mal comportamiento: los accidentes mortales se incrementaron un 5 por ciento, hasta alcanzar las 775 muertes en 2012. El incremento invierte la tendencia de los últimos cinco años (desde 2006 los accidentes mortales han descendido en un 37 por ciento).
- 2 de cada 5 accidentes mortales estuvieron relacionados con tareas de transporte (1.789 muertes).
- 19 jóvenes menores de 16 años murieron en el trabajo, 14 de ellos en la agricultura.
- El índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en 2012 fue de 112 casos por cada 10.000 trabajadores a tiempo completo, frente a los 117 del año anterior. La media de días de ausencia al trabajo por cada accidente fue de 9, frente a los 8 de 2011.
- Los trastornos musculoesqueléticos supusieron el 34 por ciento de todos los accidentes con baja en 2012, un total de 388.060 siniestros. Tanto en términos absolutos como relativos, sin cambios con 2012, pero sí en el número de días de ausencia al trabajo, que pasó de 11 a 12.

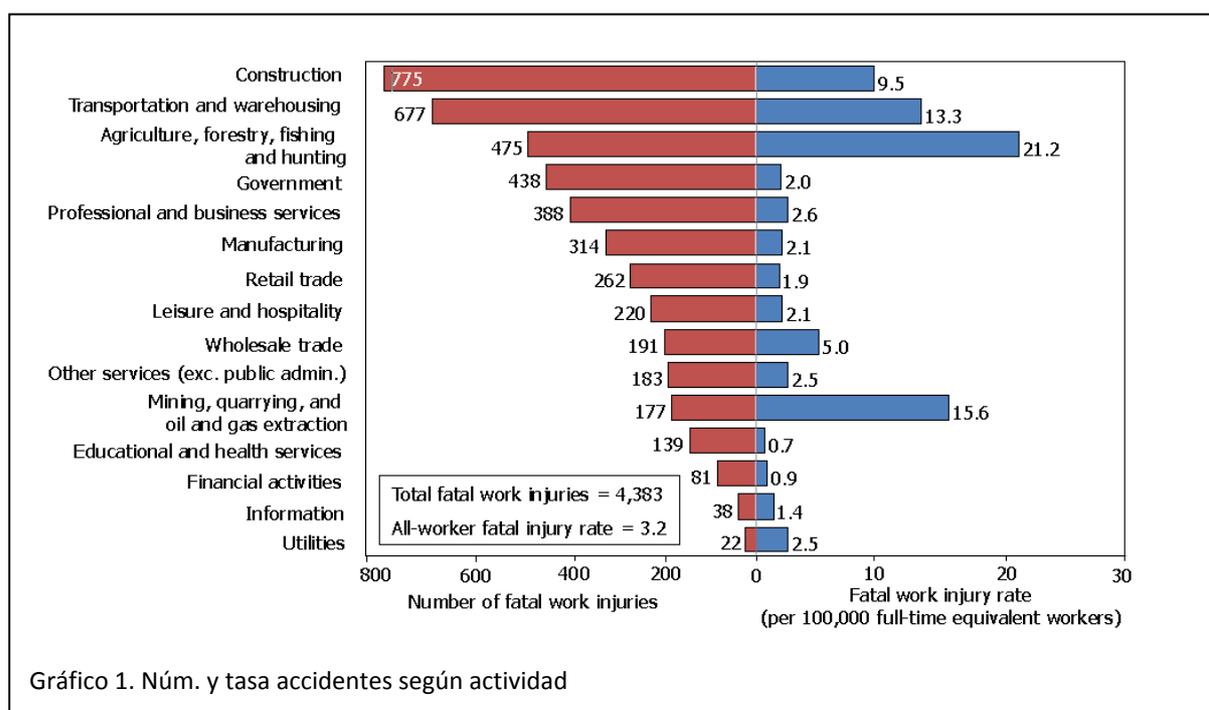
Análisis de los accidentes de trabajo mortales

Doce personas perdieron la vida cada día en Estados Unidos en accidente de trabajo a lo largo de 2012. 4.383 trabajadores en total, cifra sustancialmente inferior al mismo número de fallecimientos registrados en 2011 (4.693), según la estadística revisada del año anterior.

El índice de incidencia de accidentes mortales fue de 3,2 muertes por cada 100.000 trabajadores a tiempo completo, frente al 3.5 del año anterior.

Siniestralidad mortal por sectores de actividad

- Los accidentes mortales descendieron un 6 por ciento en el sector privado (3.945), tanto en el sector industrial como en el sector servicios. En el sector público, los accidentes mortales descendieron un 13 por ciento respecto de 2011, el menor valor histórico desde el comienzo de la serie histórica.
- Los accidentes mortales en el sector minero se incrementaron notablemente, debido al aumento de un 23 por ciento de los accidentes en las explotaciones de gas y petróleo, registrando la mayor cifra de la serie histórica (138).
- Agricultura, pesca, ganadería y actividades forestales descendieron en un 16 por ciento. La agricultura ya había descendido un 9 por ciento en 2011. Pese a ello, este sector generó la tasa más alta de siniestralidad mortal, 21,2 por cada 100.000 trabajadores a tiempo completo.
- Las muertes en el sector del transporte y almacenamiento ascendieron a 677, un 10 por ciento menos que en la cifra revisada de 2011 (749). El transporte por carretera tuvo 6 por ciento menos de accidentes mortales.



En particular, el sector de la construcción

La construcción fue el sector con mayor número de víctimas mortales, acaparando un 19,6 por ciento de los accidentes mortales en el sector privado.

El sector tuvo un mal comportamiento. Así, los accidentes mortales se incrementaron en un 5 por ciento en 2012 (775, frente a los 738 de 2011), lo que invierte la tendencia anterior²¹. El incremento de horas de trabajo en este sector no justifica un incremento como el indicado.

Casi tres de cada cinco muertes en la construcción fueron debidas a una de las denominadas “*Fatal Four*”, que se recogen en el siguiente cuadro:

Causa	Núm. Fallecidos	% ¹
Caídas	278	36
Golpes producidos por objetos	78	10
Electrocuciones	66	9
Atrapamiento por/entre objetos	13	2
Total	435	57

¹ Porcentaje respecto del total de fallecidos en el sector de la construcción.

Perfil de accidentes de trabajo mortales según tipo de trabajador

Origen racial y nacionalidad

Los accidentes mortales descendieron un 10 por ciento entre la población blanca y un 5 por ciento entre los hispanos. Se incrementaron entre la población negra y asiática. No obstante, la tasa de siniestralidad mortal sigue siendo inferior entre los asiáticos (1,8) que la tasa general (3,2).

777 fallecidos habían nacido fuera de Estados Unidos, de los cuales un 38 por ciento (299) eran mejicanos.

Por sexo y grupos de edad

19 jóvenes menores de 16 años murieron en el trabajo, 14 de ellos en la agricultura. Se trata de la mayor cifra desde 2005. El resto de grupos de edad vieron disminuir la cifra de siniestros mortales.

Los accidentes mortales descendieron entre los hombres (4.045, frente a los 4.308 de 2011). Es la menor cifra de la serie histórica. La distribución de la cifra de accidentes mortales entre hombres y mujeres fue de 92 por ciento hombres frente a un 8 por ciento mujeres.

Trabajadores autónomos y asalariados

El número total de accidentes de trabajo mortales descendió entre los trabajadores asalariados (3.396) y entre los trabajadores autónomos (987). Estas cifras suponen que el porcentaje de fallecimientos en accidentes de trabajo entre trabajadores asalariados y

²¹ Desde 2006 el descenso acumulado en el sector es del 37 por ciento
[Actualidad Internacional Sociolaboral nº 176](#)

autónomos es de 77% y 23% respectivamente. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las horas de trabajo de los autónomos representan en torno a un 6 por ciento del total.

Por lo demás, 708 fallecidos eran **subcontratistas**, la mayoría de ellos en ocupaciones relacionadas con la construcción y el transporte. Esta variable se estudia desde 2011.

Perfil de los accidentes mortales en 2012 por forma de producción

Dos de cada cinco accidentes mortales estuvieron relacionados con actividades de transporte en 2012 (Gráfico 2). De los 1.789 accidentes mortales en tareas de transporte, 1.044 (58%) fueron accidentes de tráfico, un 13% derivó de accidentes de vehículos a motor, tales como vuelco de tractores. Un 16% implicó a peatones, y de ellos una quinta parte se produjo en centros de trabajo.

767 trabajadores murieron como consecuencia de actos violentos provocados por personas o animales, incluyendo 463 homicidios y 225 suicidios relacionados con el trabajo. Ello supuso el 17 por ciento del total de siniestros mortales.

Caídas al mismo o distinto nivel acumularon 668 víctimas mortales en 2012, un 81% de ellas en caídas desde altura.

El número de trabajadores fallecidos como consecuencia de golpes de objetos o equipamientos se incrementó en un 7 por ciento (509, frente a los 476 de 2011).

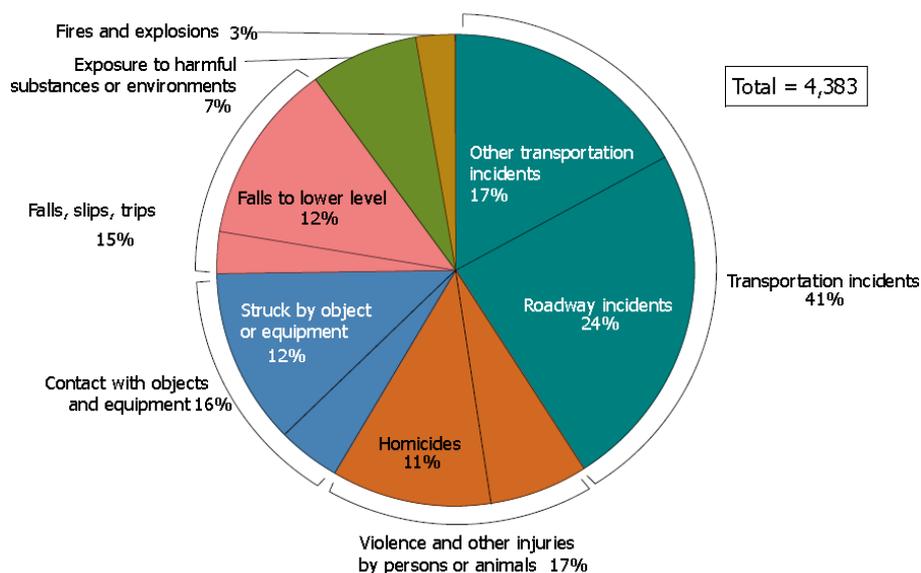


Gráfico 2. Accidentes mortales según forma de producción

La siguiente tabla muestra los valores absolutos de 2012 y 2011 y los relativos de este último año, según la forma de producción del accidente mortal.

ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES 2012-2011 SEGÚN FORMA DE PRODUCCIÓN	Número		%
	2011	2012	
Total	4,693	4,383	100
En medios de transporte	1,937	1,789	41
En la vía pública	1,103	1,044	24
Fuera de la vía pública (instalaciones agrícolas, industriales, etc.)	22	227	5
<i>Vuelcos</i>	113	111	3
Golpes por vehículos	316	283	6
Otros medios de transporte	267	222	5
Asaltos y actos violentos	791	767	17
Homicidios	542	506	11
Suicidios	250	225	5
Contacto con objetos y equipamiento	710	712	16
Golpes por objetos/equipamiento	476	509	12
Atrapamiento por/entre objetos	145	122	3
Derrumbamientos/aplastamientos	84	74	2
Caídas	681	668	15
A distinto nivel	553	544	12
Al mismo nivel	111	108	2
Exposición a sustancias/ambientes peligrosos	419	320	7
Contacto con electricidad	174	156	4
Contacto con temperaturas extremas	63	40	1
Exposición a sustancias dañinas	144	94	2
Incendios/explosiones	144	116	3

Siniestralidad laboral no mortal

Datos generales

En 2012 se contabilizaron en Estados Unidos cerca de 3,76 millones de accidentes y enfermedades profesionales no mortales. De ellos, "sólo" 1,15 millones llevaron aparejados días de ausencia al trabajo (dos por ciento menos que en 2011); 738.000 requirieron traslados de puestos o limitaciones laborales. El resto, 1,87 millones, supusieron atención de primeros auxilios, pérdidas de consciencia, etc.

Ahora bien, más allá de la cifra global, interesa especialmente conocer el índice de incidencia, que representa el número de sucesos ocurridos en relación con la población expuesta al riesgo.

Además, interesan especialmente los valores relativos a las cifras de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que conllevan días de ausencia al trabajo, dado que en España sólo computan, a efectos estadísticos, los accidentes de trabajo con baja.

Pues bien, si nos centramos en estas variables, se puede destacar que:

- El índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en 2012 fue de 112 casos por cada 10.000 trabajadores a tiempo completo, frente a los 117 del año anterior.

El índice de incidencia en el sector privado descendió a 102 casos por cada 10.000 trabajadores a tiempo completo, frente a los 105 de 2011.

- La media de días de ausencia al trabajo, medida clave para medir la severidad de los accidentes o enfermedades, fue de 9 días (uno más que en 2011). En el sector privado, la ausencia media fue de 8 días.

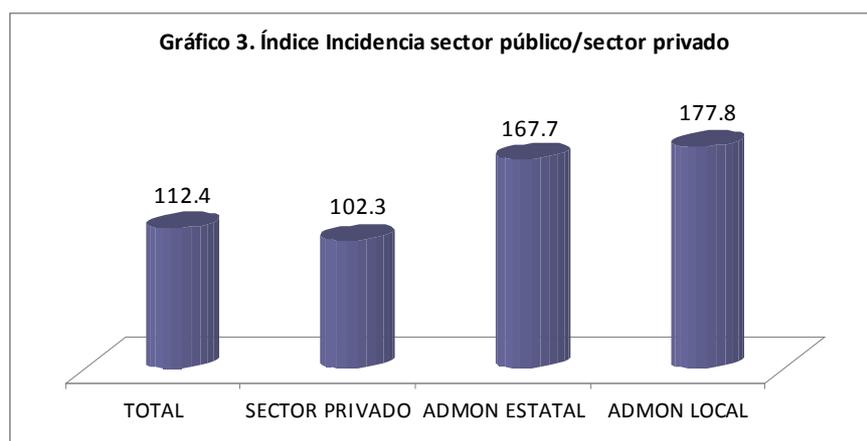
Perfil de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no mortales

Desde el punto de vista de los accidentes y enfermedades no mortales que requirieron días de ausencia al trabajo, la distribución de la siniestralidad fue la siguiente:

Según actividad

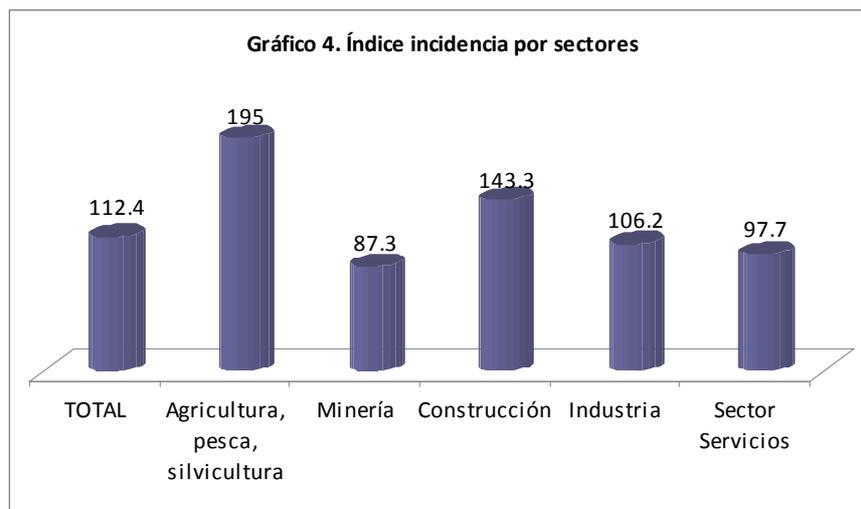
Es llamativa la diferencia existente entre el índice de incidencia del sector público estatal y local (166,7 y 177,8 respectivamente) y el del sector privado (102,3). En parte, ello se explica porque tres de las siete ocupaciones con mayores índices son exclusivas de la Administración: cuerpos de policía y seguridad, funcionarios de prisiones y bomberos²². Además, la mayor tasa de incidencia se produjo en los conductores de transporte urbano e interurbano (852), una ocupación con alto peso del sector público, en la que los conductores de la Administración local registraron un índice de 1.026 casos por cada 10.000 trabajadores a tiempo completo.

Junto a lo anterior, es de resaltar que en aquellas ocupaciones que se desarrollan en ambos sectores, las tasas de incidencia fueron mucho más altas que en sector privado. Así, para manipuladores de cargas, jardineros, trabajadores de mantenimiento y limpiadores la tasa de incidencia del sector público dobló a la del sector privado.



Por lo demás, en la distribución por sectores, la agricultura, pesca y actividad forestal fue el sector con mayor siniestralidad no mortal, seguida de la construcción, la industria y los servicios.

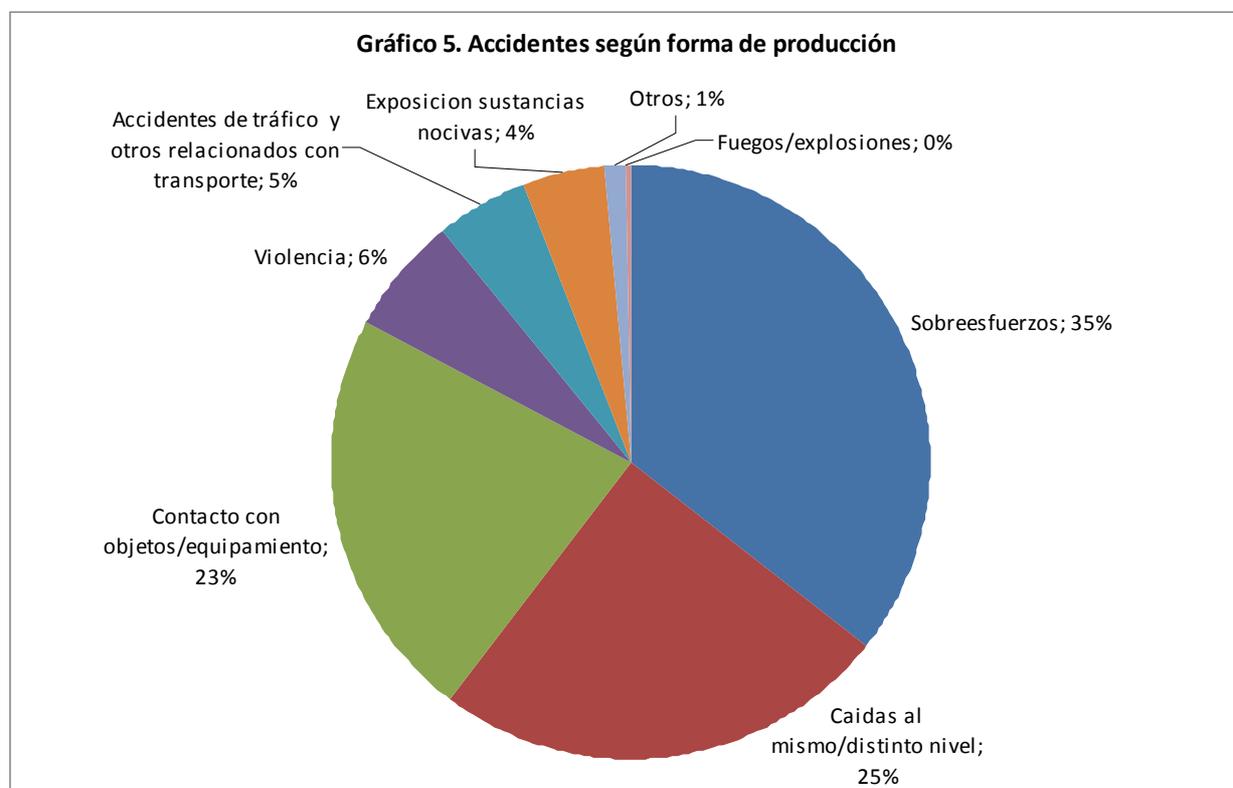
²² Completan la lista de las siete ocupaciones con mayor siniestralidad relativa enfermeros, trabajadores en operaciones de carga, descarga o movimiento de materiales y personal médico de emergencia.



Según forma de producción

En cuanto al suceso que provoca el resultado lesivo, los sobreesfuerzos fueron el evento que provocó mayor número de accidentes de trabajo en 2012, con cerca de 408.070 siniestros y un índice de incidencia de 40 casos por 10.000 trabajadores a tiempo completo.

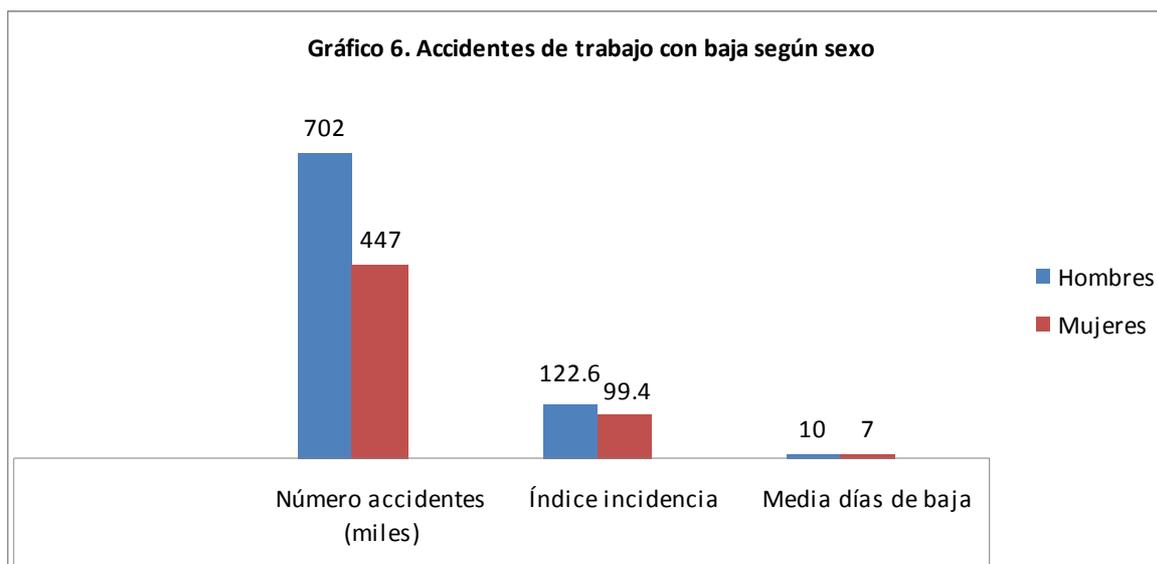
Las caídas al mismo o distinto nivel y el contacto con objetos o equipamientos fueron la segunda y tercera causa de accidentes. El siguiente gráfico representa la distribución porcentual de la siniestralidad no mortal en 2012.



Según características del trabajador

Los trabajadores de 65 o más años tuvieron la menor tasa de incidencia, con 89 casos por cada 10.000 trabajadores a tiempo completo; eso sí, la duración de sus bajas fue la mayor, con una media de 14 días. La mayor tasa de incidencia correspondió a los trabajadores de entre 45 y 54 años.

Por sexos, los hombres tuvieron más accidentes y más graves que las mujeres. En el siguiente gráfico se puede observar el número global, el índice de incidencia y la media de días de ausencia al trabajo según sexo.



Por raza o etnia, la tasa de incidencia es mayor en la población blanca (39,4) que en el resto, siendo la de la población hispana 11,6, la de la población negra el 7,7, y la asiática de 1,4. El de los trabajadores hispanos se mantuvo sin cambios significativos. No obstante, los datos estadísticos según raza no permiten extraer conclusiones realistas, teniendo en cuenta que la raza o etnia no se declaró en un 39 por ciento de los casos.

Según antigüedad, lo más llamativo es que los trabajadores con menos de 11 meses de servicio acumularon el 30 por ciento de los casos.

Según tamaño de empresa

La mayor tasa de incidencia de accidentes no mortales se registró entre las medianas empresas (aquellas que emplean entre 50 y 249 trabajadores) y la menor entre las pequeñas empresas (aquellas con menos de 11 trabajadores). Esa circunstancia se repite tanto si se tiene en cuenta como si no la Administración estatal y local.

Según distribución geográfica

En cuanto a los accidentes no mortales, y en comparación con el año anterior, el índice de incidencia global en el sector privado descendió en 2012 en ocho estados y en el Distrito de Columbia y permaneció sin cambios en los 32 restantes para los que existen datos desagregados.

Los índices de incidencia de 21 Estados fueron superiores a la media nacional (en azul oscuro en el siguiente gráfico); en 15 y en el Distrito de Columbia fueron inferiores (azul claro) y sustancialmente iguales en seis Estados. Los Estados sin datos desagregados aparecen en negro en el gráfico.

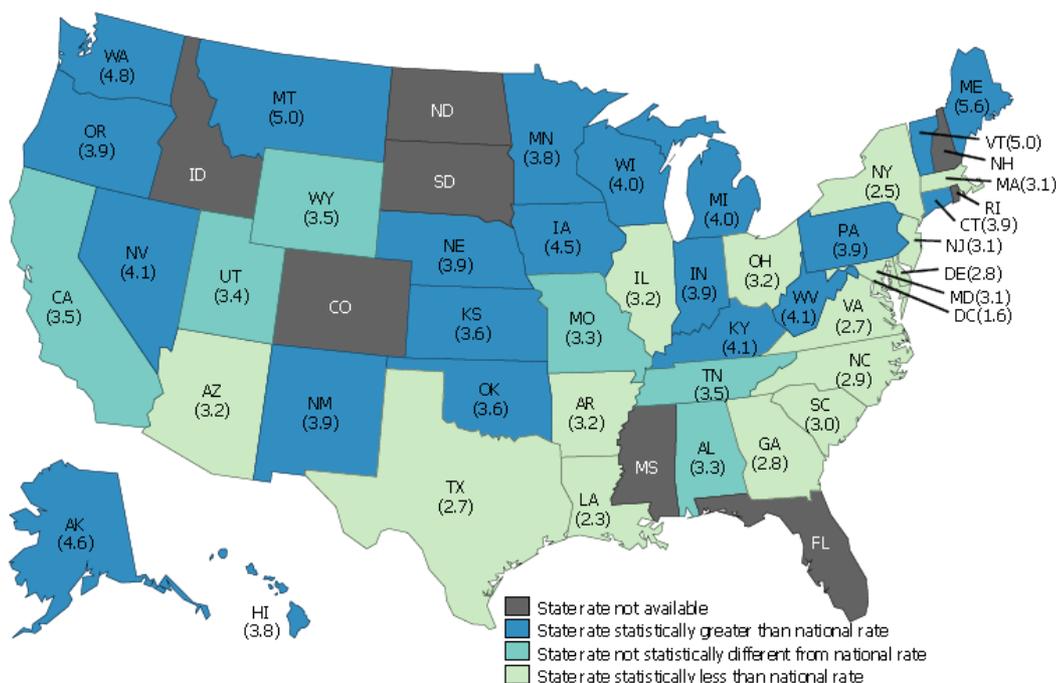


Gráfico 7. Distribución geográfica accidentes de trabajo 2012

Infracciones de las normas de seguridad y salud más comunes

Al margen de las estadísticas que se citan en el presente informe, la Organización para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA, según sus siglas en inglés) publica datos sobre su actividad. En este sentido, las 10 reglas o normas que OSHA comunica como incumplimientos más frecuentes de las normas de seguridad en 2012 son las siguientes:

- Protección frente a caídas. Construcción.
- Señalización de riesgos. Industria en general.
- Andamios. Requisitos generales. Construcción.
- Equipos respiratorios. Industria en general.
- Riesgo eléctrico. Componentes, equipamiento, métodos de tendido de líneas eléctricas. Industria en general.
- Vehículos industriales de tracción mecánica. Industria en general.
- Escaleras. Construcción.
- Cierre y enclavamiento de circuitos eléctricos y otros equipamientos. Industria en general.
- Diseño de instalaciones eléctricas. Requisitos generales. Industria en general.
- Máquinas: resguardos. Industria en general.

Aspectos generales de las estadísticas relativas a seguridad y salud en el trabajo

El *Bureau de Estadísticas Laborales* (BLS) dispone de un programa (*Injuries, Illnesses and Fatalities, IIF*) dirigido a proporcionar información cuantitativa y cualitativa sobre la siniestralidad laboral en Estados Unidos. El programa incluye una serie de tres estadísticas relacionadas con la siniestralidad laboral:

- El Censo de Accidentes de Trabajo Mortales (CFOI, por sus siglas en inglés) es un programa Federal-Estatal que publica desde 1992 las cifras de accidentes de trabajo mortales en todo el territorio estadounidense.

Los datos de cada año se publican de forma preliminar en el verano del año siguiente y de forma revisada ocho meses después. A lo largo de los últimos tres años, el incremento en las cifras publicadas después de la publicación de los resultados preliminares es, como media, de 174 fallecidos por año o, lo que es lo mismo, un 3 por ciento de las cifras inicialmente publicadas.

Excluye las patologías no traumáticas y los accidentes *in itinere*. Incluye a los trabajadores autónomos, así como los suicidios y homicidios en el lugar de trabajo, como regla general. Sobre los criterios de inclusión, puede acudir a <http://www.bls.gov/iif/oshcfdef.htm>.

- La Encuesta de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (SOII, por sus siglas en inglés), recoge los datos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no mortales. Se publica anualmente reflejando los datos del año anterior, se realiza sobre una muestra de 230.000 establecimientos. Incluye el sector privado (excepto empresas agrícolas de menos de 11 empleados, trabajadores autónomos y empleados de hogar), así como el sector público estatal y local (no el federal).

Incluye dentro del concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional todos los sucesos en que se producen daños a los trabajadores, aunque no lleven aparejados días de ausencia al trabajo, cambios ni limitaciones en el puesto de trabajo (por ejemplo, pérdidas de consciencia o necesidad de primeros auxilios).

- El tercer informe proporciona información detallada sobre circunstancias y características de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sin resultado de muerte pero que requieren al menos un día de ausencia al trabajo.

Se publica anualmente incluyendo los datos relativos al año anterior. Puesto que las estadísticas oficiales en España no contemplan los accidentes y enfermedades que no desencadenan protección frente a las contingencias profesionales, se considera que esta estadística ofrece valores más comparables con los españoles.

Consulta íntegra de las estadísticas en Internet

Las estadísticas a que se refiere el presente informe pueden encontrarse en las siguientes direcciones de Internet:

- Siniestralidad no mortal que lleva aparejada días de ausencia al trabajo: <http://www.bls.gov/news.release/osh2.nr0.htm>
- Siniestralidad mortal: <http://www.bls.gov/news.release/cfoi.nr0.htm>
- Siniestralidad no mortal: <http://www.bls.gov/news.release/osh.nr0.htm>

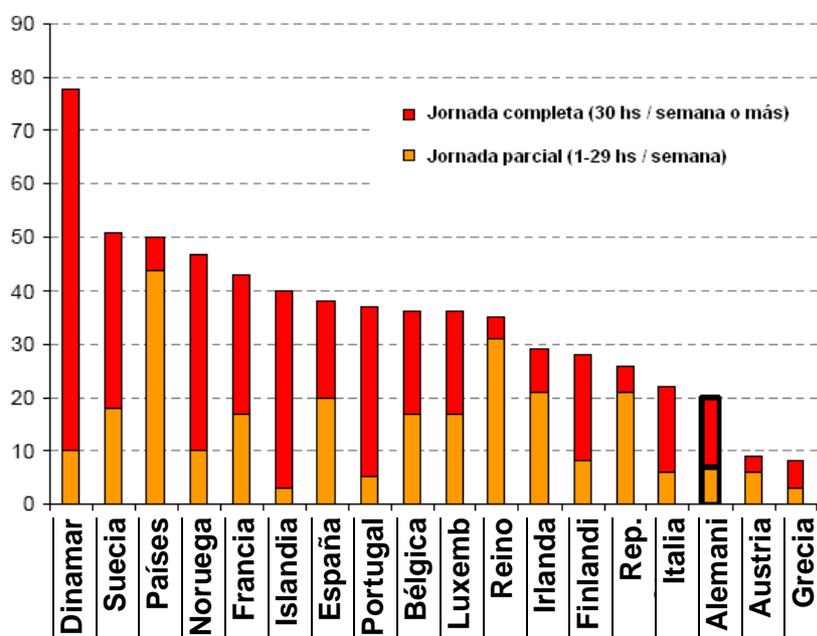
**ASUNTOS-SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

ALEMANÍA

LA ATENCIÓN A MENORES EN EUROPA. UNA COMPARACIÓN²³

Un estudio realizado por el Instituto de Investigación Económica y Social “WSI” (perteneciente a la Fundación Hans Böckler y cercano a los sindicatos) concluye que el estado de la infraestructura alemana de atención a niños menores de tres años es insuficiente. Una de las señales más claras que pone en evidencia esta situación son las serias dudas expresadas repetidamente por los municipios en relación a la viabilidad de un derecho legal vinculante de las familias a obtener una plaza a jornada parcial en una institución de atención a menores. Los municipios temen que la demanda pueda superar la oferta, lo que podría desembocar en una avalancha de reclamaciones jurídicas. La demanda de plazas de guardería ha ido creciendo en forma paralela a la ampliación de los contingentes. A pesar del incremento masivo de las plazas de atención a jornada completa desde 2008, todo indica que la oferta actual sigue siendo insuficiente.

Tiempos de atención a menores fuera de la familia (2010, % de menores atendidos)



En comparación internacional se ve – tal y como comprueban los datos de Eurostat – que en Alemania la cuota de niños menores de tres años que visitan una guardería u otra institución donde son atendidos es relativamente baja. En Europa Occidental sólo Grecia y Austria tienen cuotas igualmente bajas. Al mismo tiempo, en Alemania la cuota de menores que visitan una guardería durante 30 o más horas por semana supera levemente el promedio europeo. Si se tienen en cuenta criterios cuantitativos y cualitativos de los 18 estados analizados en el estudio presente, se pueden sacar las conclusiones siguientes. Para el año 2010, en Alemania Eurostat documenta una cuota de atención de menores en una institución estatal o privada de un 20 %. Este valor corresponde a la cifra que el Instituto Federal de Estadística “Destatis” indica hablando de menores que visitan una institución de atención subvencionada por el Estado. Según Eurostat, en otros países, por ejemplo en Irlanda o Portugal la cuota de atención es formalmente más alta aunque en las fuentes

²³ Fuente: www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_09_2013.pdf

nacionales se hable de una estructura de atención bastante floja cuya financiación va además casi completamente a cargo de las familias. De esta forma, una alta cuota de atención documentada por Eurostat no significa automáticamente que el país analizado disponga de una estructura desarrollada y públicamente subvencionada de atención a menores. Además, la comparación con otros países de Europa Occidental pone de relieve que a medio plazo la necesidad de posibilidades de atención a menores es mucho más alta que el nivel que en agosto de 2013 fue el objetivo de los esfuerzos de ampliación de las plazas existentes en Alemania. Si la demanda progresiva de plazas de atención a menores se interpreta como proceso continuo de externalización del bienestar familiar en el transcurso de un crecimiento de las actividades remuneradas, la comparación internacional puede ayudar a llegar a un pronóstico de la marca final de atención que a largo plazo cubriría las demandas.

Los primeros tres años de vida exigen una atención muy intensiva que se puede someter a la economía monetaria bien remunerando el trabajo de atención dentro de la familiar bien desplazando este trabajo a varios tipos de prestación privada o pública de servicios. Cuando los padres o la madre consideran que los periodos de atención no son remunerados suficientemente, surge la demanda de otras formas de atención que permita a los padres entablar una actividad remunerada. Resulta difícil definir que se sobreentiende hablando de una remuneración "suficiente" habiendo para ello tanto criterio subjetivos como relativos al ingreso que los padres o la madre podría obtener en el mercado laboral. Esta interrelación se observa con cierta claridad en los países nórdicos. En Dinamarca, Suecia, Islandia y Noruega la demanda de una atención externa crece justamente en el momento cuando terminan los subsidios transferidos a padres que reemplazan por lo menos gran parte del ingreso laboral. En Finlandia las cuotas de atención externa se mantienen en un nivel bajo porque ahí los padres perciben una transferencia bastante alta si atienden a su hijo en casa. De esta posibilidad hacen uso en primer lugar aquellas mujeres que en el mercado laboral podrían contar sólo con ingresos bajos.

Tomando estas suposiciones como base, la cuota de atención que cubra la demanda asciende aproximadamente al 66%, sin tener en cuenta influencias culturales u otras variables. En el caso de Alemania, se ha de tener en cuenta, que el subsidio parental que se transfiere a los padres durante los primeros meses de vida de su hijo es menos generoso que las prestaciones correspondientes que se transfieren en los países escandinavos. Además, en comparación internacional en Alemania el subsidio de atención a un menor en casa es relativamente bajo, de manera que la posibilidad de obtener este subsidio no reducirá mucho la demanda de plazas externas de atención a menores. Por todas estas razones parece poco probable que la futura cuota de atención a menores que cubra la demanda sea inferior del 60 %.

Por lo que atañe al volumen temporal de la atención se observa que la flexibilización de la jornada laboral contribuye a una demanda creciente de tiempos de atención excepcionales (de noche o los fines de semana) en cuanto se ofrezcan. En Suecia, estas ofertas tienen ya más divulgación. Sólo los países escandinavos tienen ya las cuotas altas de atención a jornada completa así como las cuotas de atención den general que según el análisis comparativo debería convertirse en realidad también en Alemania. Los países, en cambio, que según las estadísticas no cubren la demanda de plazas de atención, ostentan al mismo tiempo una cuotas de atención externa inferiores del promedio, altas cuotas de atención a jornada parcial y una alta participación privada en la financiación de la atención.

En Alemania, la cuota de atención es relativamente baja, en el Reino Unido, en cambio, la atención a jornada parcial es sumamente alta y en Irlanda la atención externa es organizada y financiada privadamente.

Se ve que la ampliación de la oferta de plazas de atención a menores tarda mucho tiempo. En Alemania los primeros pasos hacia una ampliación se emprendieron en 2005. Según los planes del Gobierno, el objetivo de cubrir la demanda iba a conseguirse al cabo de sólo ocho años. Mientras tanto, según la experiencia internacional (por ejemplo, de los países escandinavos), la organización de una infraestructura eficaz de tal envergadura para este grupo de edad tarda aproximadamente dos décadas. Los Países Bajos y Francia empezaron a ampliar sus ofertas en los años 1980, y España a finales de los años 1990, y hasta hoy día en dichos tres países la oferta todavía parece insuficiente. De esta forma, si en el caso de Alemania todavía no se puede cubrir la demanda de plazas de atención a menores de tres años no se trata de trámites burocráticos demasiado lentos o complicados sino el plan temporal ha sido demasiado ambicioso. No se tuvo en cuenta que el crecimiento de la oferta de la atención externa a menores provoca en su vez un crecimiento de la demanda de estas plazas. De esta forma, en Alemania se corrigió la demanda diagnosticada en 2007 en cuatro puntos porcentuales. Algo parecido ocurrió en el transcurso de la ampliación forzada de plazas de atención a menores en Noruega. Por un lado, el crecimiento del aprovechamiento de las ofertas de atención pública a menores trae consigo una transformación de las normas sociales. De esta forma, el aprovechamiento de las plazas de atención a menores se extiende típicamente paulatinamente de menores más grandes a los menores más pequeños. Cuántos más menores de tres años utilizan las ofertas de atención externa tanto mayor es la aceptación social de esta forma de atención. Además, el crecimiento de la cuota de menores atendidos en instituciones públicas o privadas tiene como consecuencia que los menores atendidos en casa de sus padres encuentren cada vez menos coetáneos con los que puedan jugar, tal y como demuestra el ejemplo danés. En resumidas cuentas, van surgiendo cada vez más circunstancias tanto normativas como prácticas que propician la progresiva ampliación de la oferta de plaza de atención a menores. Todo parece indicar que aunque en el año que viene en Alemania se ofrezca una cifra suficiente de plazas de atención para cumplir con el derecho a una plaza, la carrera entre el crecimiento de la demanda y la ampliación de la oferta continuará.

ARGENTINA

PLAN PROGRESAR: ARGENTINA AVANZA EN LA INCLUSIÓN DE LOS JÓVENES²⁴

Con el plan Progresar, el Estado argentino dispone de una nueva herramienta para incluir al núcleo duro de los jóvenes excluidos, que no estudia ni trabaja. Su éxito depende del compromiso de todos para acercar a esos jóvenes a esta nueva oportunidad

El pasado 22 de enero, la presidenta de la Nación, Cristina Fernández de Kirchner, presentó el Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina, consolidando un sistema de seguridad social sin precedentes en la historia nacional.

Con este nuevo programa, el Estado presta la mayor cobertura social de América Latina, haciéndose presente desde la gestación, con la Asignación por Embarazo (de 3 a 9 meses), a lo largo de la infancia, de la mano de la Asignación Universal por Hijo (desde el nacimiento hasta los 18 años), hasta la juventud, con el Progresar (de los 19 a 24 años). Abarcará, de este modo, al 78% de los jóvenes que carecen de empleo y están en los sectores de más bajos recursos.



La implementación del plan es además, una política redistributiva que tendrá un alto impacto en los índices sociales. El índice Gini, realizado por el Banco Mundial, que mide la desigualdad (0 para la sociedad más equitativa y 1 para la más dispar), tendrá una reducción del 1.2% y ubicará a la Argentina con el mejor índice de su historia, por debajo del 0.3 del coeficiente.

Es tarea de todos involucrarse para buscar a esos jóvenes que no terminaron sus estudios, para así lograr ayudarlos a retomarlos. La herramienta está al alcance de todos

²⁴ Argentina en noticias

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 176

Características y objetivos

PROGRESAR es un nuevo derecho que tienen los jóvenes entre los 18 y 24 años que no trabajan, trabajan informalmente o tienen un salario menor al mínimo vital y móvil y su grupo familiar posee iguales condiciones, para iniciar o completar sus estudios en cualquier nivel educativo.

Es una prestación económica universal de \$ 600 por mes para los jóvenes.

Además brinda:

- Asistencia para la formación profesional, orientación e intermediación laboral a través del Ministerio de Trabajo.
- Cuidado de los hijos a cargo, a través del Ministerio de Desarrollo Social cuando fuera necesario.

1.500.000: Jóvenes de 18 a 24 años

Ayuda económica para que jóvenes terminen primario, secundario; arranquen o continúen un oficio, carrera terciaria o universitaria en establecimientos públicos.

500.000 retomarán sus estudios + **1.000.000** los comenzarán.

\$600 Mensuales (\$480 + \$120) con certificado de alumno regular y salud.

1.2% mejorará el coeficiente Gini

(Gini mide la desigualdad social siendo 0 la sociedad más igualitaria y 1 la más injusta. Argentina tiene hoy el mejor registro de su historia con 0.407. Fuente: Banco Mundial-CEPAL)

\$11.200 millones

Financiado por el Tesoro Nacional = 0.3% PBI

Coordinado por Min. de Economía e integrado por Anses, Min. de Educación, Min. de Trabajo, Min. de Desarrollo Social.

GRECIA

LA REPERCUSIÓN DE LA CRISIS SOBRE LA SALUD MENTAL DE LOS GRIEGOS

La crisis que vive Grecia desde hace seis años ha aumentado considerablemente el número de trastornos mentales, en un entorno en el que cada vez resulta más difícil su tratamiento debido a los recortes presupuestarios y a la pérdida del seguro médico de muchos pacientes.

Según un estudio del Instituto Universitario de Investigación en Salud Mental de la Universidad de Atenas, en 2013 el 12,3% de los griegos sufrieron trastornos depresivos mayores, lo que representa un aumento del 50% respecto a la cifra de 2011, cuando estaba afectada el 8,2% de la población.

Este informe confirma investigaciones anteriores llevadas a cabo por el mismo organismo, que registraban un aumento continuo y alarmante de las depresiones entre la población griega, desde el 3,3% en 2008 al 6,8% en 2009 y al 8,2% en 2011.

Más de la mitad de las personas que acuden hoy a la consulta de un psiquiatra en Grecia son víctimas de la crisis, afirma Theodoros Megaloikonomu, un psiquiatra que ha comprobado cómo la crisis no solo ha dejado sin trabajo y hogar a más de un millón de griegos, sino que a muchos les ha costado su salud mental.

“Aunque al principio se presentan como otros tipo de problemas, se ve que detrás se encuentra los obstáculos económicos derivados de la crisis”, afirma Megaloikonomu, director del departamento de Psiquiatría del hospital público de Dafni en Atenas.

La ansiedad, la depresión, los ataques de pánico y los trastornos obsesivo-compulsivos son los principales desórdenes mentales que afectan a los griegos, según datos del Ministerio de Sanidad heleno.

En el Ministerio aseguran no disponer de datos fidedignos sobre la incidencia de los problemas económicos de los últimos años en la salud mental de los griegos, aunque reconocen que “probablemente la crisis financiera haya aumentado la angustia y la ansiedad entre la población”.

El estudio de la Universidad de Atenas recoge que los grupos de población más afectados por las depresiones clínicas son las mujeres de entre 35 y 44 años y de entre 55 y 64 años, las personas con estudios primarios, aquellos con ingresos inferiores a 400 euros y los desempleados.

Otro factor considerado importante en la incidencia de enfermedades mentales es la pérdida del hogar.

En Grecia, un país con 11 millones de habitantes, se calcula que hay entre 20.000 y 40.000 personas sin techo, la mayoría de las cuales son enfermos mentales según Megaloikonomu.

Esto se debe, según el especialista, a que las personas que no pueden conseguir un trabajo, a menudo tampoco encuentran la forma de socializarse, un factor importante en la aparición de enfermedades mentales como la depresión o los trastornos obsesivo-compulsivos.

Además, Megaloikonomu relaciona el aumento de trastornos mentales con el repunte del número de suicidios, que aumentaron un 43% de 2007 a 2011, según datos oficiales, aunque el psiquiatra considera que la cifra real es “más del doble” ya que en muchos casos los suicidios son encubiertos por las familias por motivos culturales o religiosos.

A pesar del aumento de los casos, el entorno en el que los especialistas actúan es cada vez más difícil, debido a los recortes.

“Cada día el Gobierno impulsa medidas más hostiles en materia de salud mental y hace más difícil el acceso de la gente al sistema de salud mental”, asegura Megaloikonomu.

Este especialista alerta de la reforma del sistema de salud mental que pretende llevar a cabo el Ejecutivo heleno y que contempla el cierre de algunos hospitales mentales para reducir gastos, una de las exigencias de la troika.

A esto se suma el drama de los tres millones de griegos que no tienen acceso a la sanidad pública, porque han perdido su derecho después de estar en el paro más de un año o contraer deudas con la seguridad social.

Desde el Ministerio califican de “exageración” el dato de las personas sin cobertura sanitaria y aseguran que el coste de los medicamentos ha disminuido “drásticamente” debido a “una serie de medidas gubernamentales eficaces”.

Sin embargo, para Megaloikonomu insiste en que hospitales como el suyo, que reciben una financiación “mínima” del Estado, están en condiciones muy difíciles.

“A menudo no tenemos dinero para las medicinas” lamenta el psiquiatra, lo que les obliga a variar el tratamiento de los pacientes.

El especialista denuncia que desde hace tres años no se cubren las bajas médicas, que no cuentan con suficientes psiquiatras y que hay una unidad con 30 enfermos mentales graves que solamente son atendidos por 2 enfermeras.

“Estamos asustados por el futuro de estos enfermos si se cierran los hospitales”, comenta el doctor.

PAÍSES BAJOS

CRECE LA POBREZA EN LOS PAÍSES BAJOS ²⁵

La Oficina Central de Estadística de los Países Bajos acaba de publicar un informe relativo a la pobreza bajo el título *Armoedesignalement 2013*. Esta encuesta de pobreza es el cuarto informe anual sobre este tema que elaboran conjuntamente la Oficina Central de Estadística y la Oficina de Planificación Social y Cultural.

Las conclusiones más relevantes de este trabajo se pueden resumir en:

- En 2012, la pobreza en los Países Bajos aumentó muy significativamente, al igual que ocurrió en 2011. Las estimaciones prevén un crecimiento más lento en 2013 y una disminución del nivel de pobreza en 2014.
- En 2012 también ha aumentado la pobreza de larga duración.
- El riesgo de pobreza es mayor en las familias monoparentales, personas que viven solas menores de 65 años, familias inmigrantes de procedencia no occidental y perceptores de prestaciones asistenciales. En todos estos grupos, el porcentaje de pobreza aumentó muy considerablemente en 2012.
- Desde 2007, la pobreza infantil está creciendo muy alarmantemente.
- La pobreza se concentra en las grandes ciudades. Los códigos postales en donde se registra mayor pobreza se sitúan en las ciudades de Leeuwarden y La Haya

Determinación de pobreza

En el informe se utilizan dos criterios principales para la determinación de la pobreza.

La Oficina Central de Estadística, CBS, analiza el riesgo de la pobreza en base el criterio de "límite de bajos ingresos percibidos" ²⁶. Este límite supone un importe fijo de poder de compra y se ajusta anualmente como consecuencia de la evolución de los precios. Principalmente, este organismo recoge la probabilidad de pobreza de los hogares.

La Oficina de Planificación Social y Cultural, SCP, describe la pobreza bajo el criterio de "no - mucho - pero -suficiente". Se basa en los gastos mínimos necesarios para comida, vestido, vivienda y participación social. La SCP se centra principalmente en la pobreza de los individuos.

La pobreza aumentó mucho en 2012

La crisis económica que se inició en 2008 tuvo inicialmente un efecto modesto sobre el grado de pobreza. Sólo en 2011 empezó a aumentar de forma significativa y en 2012 el aumento fue aún mayor.

Si se mide la pobreza a través del criterio de bajos ingresos, en 2012 hubo 664.000 hogares (9,4% del total de hogares holandeses) que estaban por debajo de ese criterio de pobreza. Esto supone un gran aumento en comparación con 2011 y 2010 en que respectivamente hubo 575.000 hogares (8,2 por ciento) y 514.000 hogares (7,4 por ciento). En 2012, un total de 1.329.000 personas tuvieron ingresos bajos.

²⁵ Fuente: Oficina Central de Estadística, enero de 2014.

²⁶ El límite de bajos ingresos en los Países Bajos lo determina la cuantía de la prestación asistencia. En 2012 está ascendió a: 1.336,87 euros en el caso de una pareja, 935,81 euros para padres que viven solos y 66,44 euros para individuos que viven solos.

Según el criterio de “no - mucho - pero –suficiente”, en 2012, 1.197 millones de personas tenían un ingreso por debajo este criterio (7,6 por ciento de la población). Ese año, el número de personas pobres creció en 152.000. En 2011, el grupo de pobres creció en 100.000 personas. En 2012, 551.000 hogares estaban por debajo del criterio de “no - mucho - pero suficiente” (7,8 por ciento de todos los hogares).

Un deterioro esperado

Las estimaciones indican que, según ambos criterios, aunque la pobreza habrá aumentado sin duda en 2013, el aumento será inferior a la de 2012. Para 2014 se prevé que disminuya un poco la pobreza bajo el criterio “no - mucho - pero suficiente” y que en base al criterio de bajos ingresos crezca menos que en 2013.

Según las previsiones, se estima que en 2013 bajo el criterio de “no - mucho - pero suficiente”, la pobreza crecerá en unas 16.000 personas hasta alcanzar la cifra de 1.213.000 personas (7,7%). En 2014 se prevé que disminuirá en unas 35.000 personas alcanzando la cifra de 1.178.000 (7,4%), menor que en 2012.

En base al criterio de bajos ingresos, se prevé que en 2013, 40.000 familias más entren en riesgo de pobreza, con un total de 703.000 (9,9%). La estimación para 2014 indica que el crecimiento será menor, 14.000 familias más, alcanzando la cifra de 717.000 hogares (10,1%)

Aumenta rápido la probabilidad de pobreza de larga duración

La probabilidad de pobreza de larga duración también está aumentando con rapidez. En 2012, más de 170.000 familias cayeron durante más de cuatro años bajo la calificación de bajos ingresos, 17.000 más que en el año anterior. El porcentaje de familias que durante mucho tiempo cayeron bajo la calificación de bajos ingresos pasó en 2012 del 2,4% al 2,7% respecto del año anterior.

Respecto al criterio de “no - mucho - pero suficiente”, la pobreza prolongada también aumentó en 2012 y pasó del 2,2% al 2,7%, respecto del año anterior.

El riesgo de pobreza sigue aumentando

En 2012 ha aumentado aún más la pobreza en todos los grupos que tradicionalmente han estado afectados por este riesgo. Entre los hogares que reciben ayudas asistenciales, el porcentaje de familias calificadas de recibir bajos ingresos pasó del 69% en 2011 a casi un 74% en 2012. En las familias monoparentales este porcentaje pasó del 28% al 30%. Entre los que viven solos y tienen menos de 65 años, el porcentaje pasó del 18% al 20% y en las familias de procedencia no occidental, este porcentaje pasó del 25% al 29%. Dentro de las familias de procedencia no occidental, el riesgo de pobreza es menor entre la segunda generación (20%) que entre la primera generación (31%).

En base al criterio de “no - mucho - pero suficiente”, la tasa de pobreza en 2012 también fue superior entre los beneficiarios de prestaciones asistenciales (47%), entre las madres que viven sin pareja (24%), y los inmigrantes: polacos, 18%, turcos, 19%, y marroquíes, 21%.

Los adultos pobres a menudo tienen trabajo y más de la mitad son de origen holandés

En términos objetivos, los adultos pobres a menudo trabajan. En base al criterio “no - mucho - pero suficiente”, en 2012 hubo 348.000 trabajadores pobres de los cuales 165.000 eran

autónomos sin personal a su cargo. También hubo 255.000 pobres perceptores de prestaciones y 79.000 mayores de 65 años. Además, la mayoría de los pobres adultos son de origen holandés. En 2012, de los 813.000 adultos pobres contabilizados, 488.000 eran autóctonos.

Aumenta mucho la pobreza entre los niños

Desde 2007 hay 100.000 niños más en calificación de pobreza, con lo que el número de niños de entre 0 y 17 años bajo el criterio de “*no - mucho - pero suficiente*” ha aumentado en 2012 hasta 384.000 (11,4% del total de niños; 3,4 puntos porcentuales más). Uno de cada tres niños menores de 18 años es pobre. No obstante, la pobreza entre los niños aún es inferior a la registrada en 1994.

El aumento de la pobreza ha sido explosivo durante la crisis

En el periodo comprendido entre 2007 y 2012, la proporción de personas que han caído en pobreza según el criterio “*no - mucho - pero suficiente*” ha aumentado en 2,1 puntos porcentuales. De este aumento, un tercio se debe al aumento de pobreza entre los niños, otro tercio a los cambios en los perceptores de ayudas sociales (aumento de desempleados y beneficiarios de prestaciones asistenciales) y por último el tercer tercio se adjudica a la evolución del empleo durante la crisis, con menos empleados y trabajadores por cuenta propia, en ambos grupos ha aumentado la pobreza.

Problemas financieros

Los hogares en riesgo de pobreza a menudo se enfrentan a dificultades financieras. Ocho de cada diez hogares con ingresos por debajo del nivel establecido como bajos ingresos, no tuvieron suficiente dinero para cubrir sus gastos en alimentos, ropa, artículos del hogar y vacaciones en 2012. En ese año, un 11% de los hogares con bajos ingresos se retrasaron en el pago del alquiler o de la hipoteca. Este porcentaje es superior al de 2008 que ascendió al 7%, pero algo menor que el de 2011 que se elevó al 13%. El grupo de personas con bajos ingresos con obligaciones por deudas creció de más del 5% en 2008 a casi el 8% en 2013.

Zonas de mayor pobreza

Casi una cuarta parte de todos los hogares con bajos ingresos en 2011 residen en una de las cuatro mayores ciudades del país. El porcentaje es especialmente alto en Ámsterdam (15,4%), Rotterdam (14,9%) y La Haya (14,0%).

Además de estos tres municipios, el grupo de ciudades con mayor pobreza se completa con Groninga (14,0%), tres municipios de la región de Limburgo, Vaals (13,7%), Heerlen (13,0%) y Kerkrade (11,8%)

En base al criterio *no - mucho - pero suficiente*, en 2011 la tasa más elevada se dio en las tres mayores ciudades del país y en ellas el porcentaje osciló del 11,4% al 12,3%. También Vaals obtuvo un porcentaje muy alto bajo este criterio (10,4%)

Las familias holandesas pierden poder adquisitivo

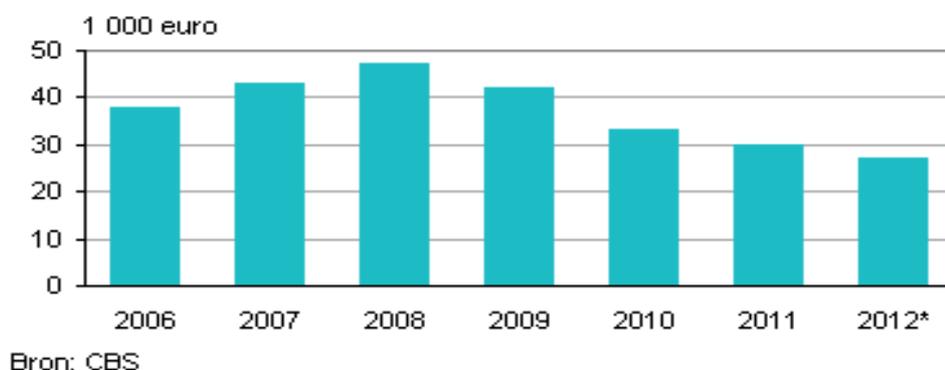
Según los últimos datos facilitados por la Oficina Central de Estadística, el poder adquisitivo de las familias holandesas a 1 de enero de 2012 era de media, 27.000 euros, un 10% menos que a principios de 2011.

Desde comienzos de la crisis económica a finales de 2008, la situación financiera de las familias holandesas se está deteriorando de forma constante. El valor de la vivienda adquirida es menor y el valor de la hipoteca es mayor.

A principios de 2008, el poder adquisitivo de los hogares holandeses ascendía, de media, a 47.000 euros, 20.000 más que a principios de 2012. El descenso se debe principalmente al descenso de valor de la propia vivienda que es el principal activo de las familias. Su valor se ha reducido de 256.000 euros a principios de 2008 a 231.000 a principios de 2012. Aproximadamente, un 57% de las familias son propietarias de su vivienda habitual.

Simultáneamente, ha aumentado el valor de la hipoteca sobre la propiedad de la casa, que ha pasado de 143.000 euros a principios de 2008 a 163.000 euros a principios de 2012. Un 48% de las familias holandesas tiene una hipoteca.

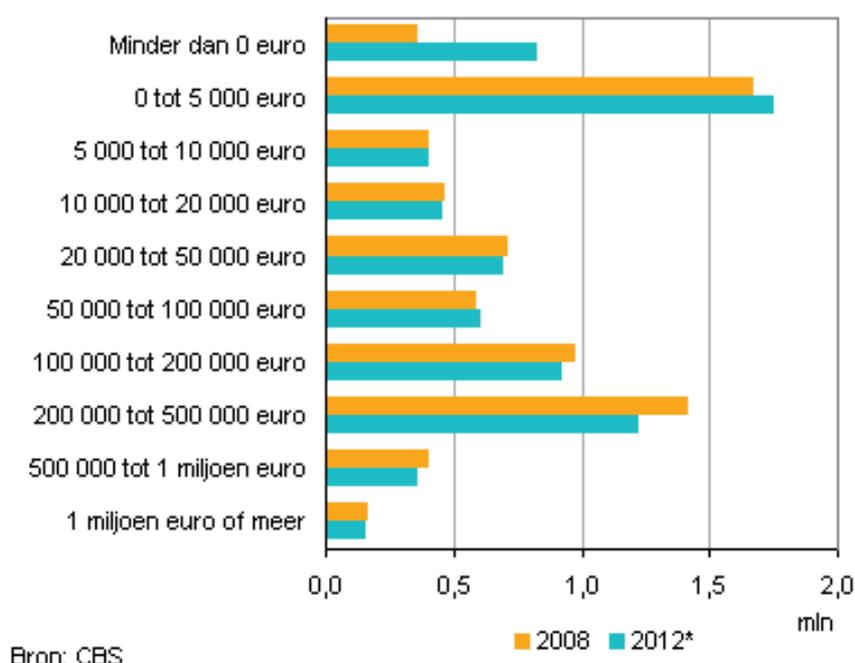
Poder adquisitivo de las familias a 1 de enero



Cada vez hay más familias con deudas. Ha aumentado el número de hogares en los cuales las deudas superan a los activos en comparación con el principio del año 2008. A principios de 2012 este número de hogares se situó en 830.000, una cifra 2,5 veces mayor que la registrada en 2008. En un 24% de estos hogares (el grupo mayor) su capacidad económica se sitúa entre 0 y 5.000 euros. El porcentaje de este grupo ha crecido en los últimos años.

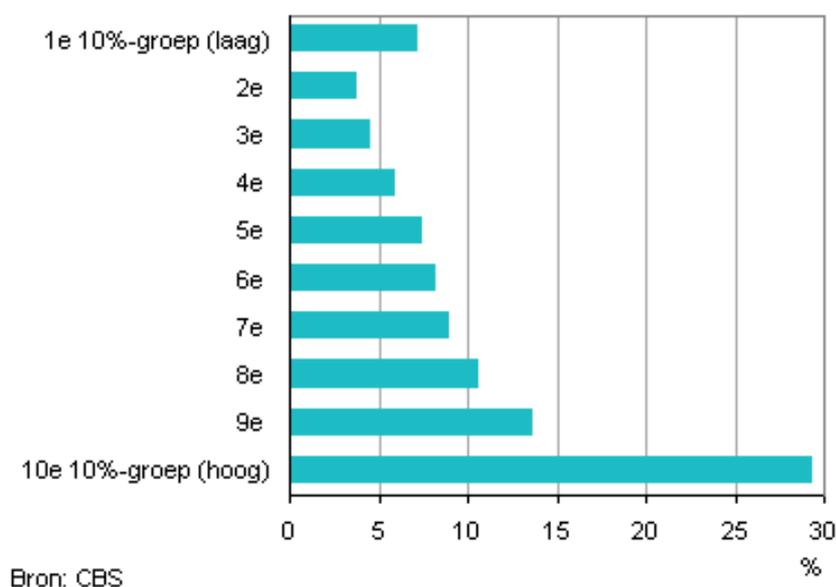
El número de hogares cuya capacidad económica es de 1 millón de euros o más fue menor a principios de 2012 que a principios de 2008. Sin embargo, el grupo que ha disminuido más significativamente es el aquellos hogares cuya capacidad económica se sitúa entre los 200.000 y los 500.000 euros. En 154.000 hogares (2%) a principios de 2012 su capacidad económica era de 1.000.000 de euros o más.

Hogares por el tamaño de su capacidad económica



El grupo de hogares con mayor capacidad económica posee casi un tercio del total de activos de las familias. Casi un 30% del total de activos está en manos del 10% de los hogares con mayores ingresos. A principios de 2012, sus ingresos anuales ascendían a 220.000 euros. En el segundo grupo, la cifra es significativamente menor, 121.000 euros. Entre el 10% de ingresos menores, sus ingresos medios ascendieron a 1.500 euros. Su porcentaje de capacidad económica es el 7% del total

Distribución de la capacidad económica de las familias por grupo de ingresos, a 1 de enero de 2012



Leyenda:
Groep = grupo

MIGRACIONES

GRECIA

EL PROBLEMA DE LA INMIGRACIÓN ILEGAL.

Varios cientos de personas, muchos de ellos inmigrantes, protestaron hoy en las calles de Atenas tras unos comentarios del ministro de Orden Público de Grecia, Nikos Dendias, en los que acusó a los sin papeles de ser personas de baja calidad.

En una entrevista televisada Dendias había declarado que «la calidad, la diferencia cultural de los migrantes que recibimos es trágica (...). Los inmigrantes de la ex Unión Soviética que van a Suecia tienen otro nivel. Pero nosotros tenemos que lidiar con inmigrantes de Bangladesh y Afganistán, que vienen de un mundo diferente».

La protesta fue convocada por el Movimiento contra el Racismo de Grecia y las comunidades inmigrantes en Grecia, para protestar no sólo contra estos comentarios sino también contra los controles migratorios y la actuación de las fuerzas de seguridad.

La semana anterior a estas declaraciones, un barco con más de una veintena de sin papeles se había hundido frente a la costa del islote de Farmakonisi mientras era remolcado a puerto por la Guardia Costera, y doce personas -incluidos nueve niños- murieron o desaparecieron en el incidente.

La organización Human Rights Watch pidió a Grecia que investigue en profundidad lo sucedido, uniéndose así al coro de instituciones, desde Amnistía Internacional hasta el Consejo de Europa y ACNUR.

El testimonio de los supervivientes, recogido por ACNUR, asevera que el barco que les remolcó se dirigía a gran velocidad hacia la costa de Turquía cuando se produjo el accidente, un extremo negado por los guardacostas helenos.

El Consejo Griego de los Refugiados, que proporciona asesoramiento legal a los supervivientes, denunció en un comunicado el “trato inapropiado” que sufren aquellos que “ponen en riesgo sus vidas” para entrar en Grecia.

«El control fronterizo no detendrá a los refugiados que buscan asilo en suelo heleno», dicen, y lamentan que estas últimas víctimas se sumen a la larga lista de personas que han perdido su vida en el Mar Egeo, durante los últimos meses.

Coincidiendo con la celebración del primer Consejo informal de ministros de Justicia e Interior en Atenas, diferentes organismos internacionales, entre ellos el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y el Consejo de Europa, así como Amnistía Internacional (AI), denunciaron el trato que muchos inmigrantes y refugiados reciben de la Guardia Costera helena.

El comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa, Nils Muiznieks, fue el más severo en sus críticas, ya que tildó el accidente de “expulsión colectiva fallida”, al tiempo que emplazó a las autoridades griegas a cumplir su promesa de poner fin a las expulsiones ilegales, pues entre sus víctimas se encuentran además refugiados sirios que huyen de la guerra.

Por su parte, Al pidió una investigación transparente para aclarar, no solo esta tragedia, sino también las denuncias de malos tratos y expulsiones colectivas a aguas y territorio de jurisdicción turca, que según esta organización denuncian muchos de los inmigrantes y refugiados que tratan de llegar a Grecia.

“En realidad, nadie quiere abrir las puertas y dar asilo a todos los inmigrantes en este país”, aseguró ayer el ministro de Marina Mercante de Grecia, Militadis Varvitisotis.

El principal partido de la oposición, el izquierdista Syriza, afirmó que este último incidente genera “enormes dudas sobre la actitud de la Guardia Costera”, e instó al Gobierno a abrir una investigación que preste atención al llamamiento de Muiznieks de detener las expulsiones “irregulares”. “El Mediterráneo no puede ser el mar de la muerte”, alertó la formación. La organización de derechos humanos alemana Pro Asyl denunció en noviembre que Grecia expulsó de manera ilegal a unos 2.000 inmigrantes y refugiados desde noviembre de 2012 al mismo mes de 2013.

El informe, elaborado a partir de las entrevistas a 90 refugiados que intentaron cruzar la frontera desde Turquía, explica que los guardacostas empujan a las embarcaciones halladas en aguas griegas hacia aguas territoriales de Turquía (una práctica conocida como “push-back”) para que intervengan las autoridades turcas y evitar su entrada en territorio heleno.

Las autoridades griegas han programado la inmigración como una de las prioridades de la Presidencia europea para tratar de poner solución a uno de los mayores problemas de este país.

En los últimos años Grecia se ha convertido en la principal puerta de entrada a territorio de la UE para los inmigrantes de África y Asia, lo que le ha llevado a endurecer sus medidas de seguridad marítimas y terrestres, como la construcción de una valla en la frontera terrestre con Turquía

ITALIA

DATOS SOBRE DESEMBARCOS DE “SIN PAPELES”.

El viceministro de Interior, Filippo Bubbico, en una ponencia ante la Comisión de Migraciones del Consejo de Europa ha dado a conocer los últimos datos de los desembarcos de clandestinos en las costas italianas, asegurando que el Gobierno revisará (a la baja) los tiempos de permanencia en los Centros de Identificación y Expulsión (CIE).

También en 2014 continúa la oleada de desembarcos que ha caracterizado la segunda mitad de 2013: en los 30 primeros días del año han llegado a las costas italianas 2.156 extranjeros, frente a los 217 de enero del año pasado.

«Italia», ha dicho Bubbico, «ha sido sometida en 2013 a un incesante y masivo aflujo de inmigrantes procedentes de los países del Norte de África y del cercano Oriente Medio ». Entre los 42.925 desembarcados en 2013, los menores no acompañados han sido 3.818. A Sicilia han llegado 37.886 migrantes, y de ellos 14.753 a Lampedusa.

La principal nación de salida de las embarcaciones ha sido Libia, desde cuyas costas se han embarcado 27.314 migrantes, seguida por Egipto, con 9.215 migrantes y Turquía, con 2.077. El principal país de procedencia, sobre la base de las declaraciones hechas en el momento del desembarco, es Siria, con 11.307 migrantes, en aumento exponencial respecto al año anterior, cuando los sirios desembarcados habían sido sólo 582. Siguen Eritrea, Somalia y Egipto.

De los 42.925 desembarcados en 2013, a los que se ha prestado ayuda en el mar han sido 37.258; de ellos, 6.127 en 45 operaciones efectuadas en el ámbito de “*Mare Nostrum*”. En cuanto a los arrestos realizados en el mismo año, las fuerzas de policía han detenido a 200 personas implicadas en el tráfico de seres humanos y han procedido al secuestro de 158 embarcaciones.

Se trata, pues, de números consistentes, a los que Italia quiere responder también con modificaciones normativa. «Nos hemos comprometido, ante la actual coyuntura», ha declarado el Viceministro de Interior, «a considerar la posibilidad de revisar la normativa reguladora de los CIE y mejorar los estándares cualitativos de acogida». Bubbico ha anunciado que el Gobierno está dispuesto a reducir los tiempos máximos de permanencia en los Centros de Identificación y Expulsión, que actualmente es de 18 meses. Las políticas migratorias, ha añadido, «ocupan un lugar preeminente en la agenda política del país. Los temas migratorios y, en particular, la relación entre Europa y los países de origen y de tránsito de los flujos migratorios será uno de los puntos fundamentales de la Presidencia italiana de la Unión Europea, en el segundo semestre de este año».

REINO UNIDO

REFORMAS LEGISLATIVAS EN MATERIA DE INMIGRACIÓN

A partir del 1 de enero de 2014 han entrado en vigor una serie de reformas legislativas en materia de inmigración, cuyo objetivo principal es asegurar que los inmigrantes no abusen del sistema de prestaciones sociales de Reino Unido. Parte del plan económico del Gobierno británico consiste en ofrecer la opción a los perceptores de ayudas sociales a que se incorporen al mercado laboral. En este sentido, también se han introducido una serie de medidas dirigidas a los ciudadanos procedentes de países de la EEA que vengán a Reino Unido para que hagan todo lo necesario por encontrar trabajo.

Desde el 1 de enero de 2014 todos los demandantes de empleo comunitarios deberán esperar tres meses antes de poder solicitar la prestación de desempleo no contributiva (*Job Seekers Allowance, JSA*), lo que significará que solo aquellos que tienen el derecho de residir en el país y que tengan la intención de contribuir a su economía, tendrán acceso a su sistema de prestaciones sociales.

Transcurridos los tres primeros meses, los inmigrantes deberán también superar una prueba de residencia habitual si quieren solicitar el subsidio por desempleo. Para superar esta prueba, los inmigrantes deberán contestar preguntas adaptadas a cada individuo, responder de forma detallada a cada una de ellas y estarán obligados a presentar pruebas antes de que puedan ser beneficiarios de ayudas sociales. Por primera vez se les preguntará qué esfuerzos han realizado para encontrar trabajo antes de venir a Reino Unido y si sus conocimientos del idioma inglés supondrán una barrera para poder encontrar un puesto de trabajo.

Los demandantes de empleo procedentes de países del Espacio Económico Europeo que pasen la prueba de residencia habitual solo podrán solicitar el subsidio por desempleo durante seis meses. Transcurrido dicho período, si no hay perspectivas de trabajo, dejará de pagarse.

Asimismo, a partir del 1 de abril de 2014, los nuevos inmigrantes comunitarios no podrán solicitar la ayuda a la vivienda, si están solicitando a la vez el subsidio por desempleo. Esta medida no afectará a los nacionales de Reino Unido ni a los de la República de Irlanda, ni tampoco a inmigrantes procedentes de países del EEE que sean autónomos o que trabajen. Tampoco se verán afectados por estas medidas los ciudadanos procedentes de países del EEE que hayan estado trabajando en Reino Unido, hayan sido despedidos y soliciten la prestación por desempleo.