



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 180

Junio 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

Argentina.- 6

- El País envejece y se invierte poco en los jóvenes

Francia.- 8

- Situación económica y social en mayo

Grecia.- 10

- Comentario general

Italia.- 15

- Comentario general
- Síntesis del informe anual 2014 Instituto Nacional de Estadística

Países Bajos.- 25

- Contratación de la economía holandesa

Reino Unido.- 26

- Comentario general

Rumanía.- 31

- Comentario general

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Alemania.- 36

- Entrada en vigor del paquete de reformas de las pensiones

Reino Unido.- 39

- Ley de pensiones

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.- 42

- Mayo: se frena el auge del mercado laboral

- Plan Nacional de Implementación de la garantía Juvenil
- Dos años después de la Ley de homologación de títulos extranjeros

Bélgica.- 54

- Informe sobre el desempleo en mayo
- Informe sobre el fraude en el sector de la construcción
- Análisis sobre los efectos de la reforma del desempleo

Canadá.- 64

- Situación del mercado de trabajo en mayo

Dinamarca.- 66

- Acuerdo sobre la nueva estrategia de empleo

EE.UU.- 69

- Situación del Mercado de trabajo en mayo

Francia.- 73

- Encuesta sobre las necesidades de mano de obra
- Síntesis del estudio del gabinete Mckinsey sobre “Cómo dinamizar el mercado de trabajo para la creación masiva de empleos

Grecia.- 78

- Datos del empleo en marzo

Irlanda.- 80

- Situación del mercado de trabajo

Italia.- 82

- La primera encuesta trimestral de 2014
- El primer mes de garantía juvenil
- Renzi propone la extensión del servicio civil

Países Bajos.- 90

- Situación del mercado de trabajo
- El avance de la flexibilidad del mercado laboral holandés es imparable

Reino Unido.- 100

- Situación del mercado de trabajo

Rumanía.- 102

- Datos del desempleo en abril

Suecia.- 103

- Recomendaciones de la oficina nacional de auditoria (NAO) al gobierno sueco en relación con la reforma en materia de trabajo a tiempo parcial

FORMACIÓN PROFESIONAL**Francia.-105**

- Ley relativa a la formación ,el empleo y la democracia social

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Alemania.- 141**

- Se mantiene la segregación laboral entre hombres y mujeres*

Argentina.- 145

- El recorrido salarial

Bélgica.- 148

- Derechos y deberes de los trabajadores de la UE desplazados

EE.UU.- 152

- Los medios alternativos de solución de conflictos laborales en Estados Unidos: el Federal Mediation and Conciliation Service

Francia.- 157

- Ley Savary relativa a los trabajadores desplazados

Países Bajos.- 159

- Aumentan los jóvenes que perciben el salario mínimo
- La ley de participación laboral nace ya fracasada
- Encuesta nacional sobre condiciones laborales 2013

NEGOCIACIÓN COLECTIVA**Argentina.- 166**

- Por la tensión gremial, ceden fondos a las obras sociales

AREA DE MIGRACIONES

Países Bajos.-169

- La libre circulación de los trabajadores de la UE

Reino Unido.- 171

- Ley de inmigración

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

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

ARGENTINA

EL PAÍS ENVEJECE Y SE INVIERTE POCO EN LOS JÓVENES ¹

La sociedad que viene, la “Argentina joven” está en cuenta regresiva, y la educación, el trabajo y el ahorro siguen siendo grandes asignaturas pendientes. En el futuro habrá más ancianos y peor capacitados para sobrevivir.

La ecuación, hoy, es inmejorable. Argentina tiene una proporción muy alta de población en edad de trabajar (de 20 a 64 años), y un porcentaje relativamente bajo de niños y ancianos, los dos sectores “dependientes” económicamente. Es un país joven, que aún no envejeció y en el que disminuye la cantidad de hijos por pareja. Los expertos llaman a esta situación el bono demográfico: una oportunidad única para crecer y desarrollarse, aprovechando la mayor fuerza de trabajo. El desafío para la Argentina debería ser hacerse rica antes de hacerse vieja. La cuenta regresiva indica que hay que apurarse. Y el diagnóstico actual deja más preguntas que respuestas.

Esta “oportunidad demográfica” empezó para nuestro país en 1995 y, según las proyecciones, se extenderá hasta 2040. Es decir que ya pasaron 20 años, y queda poco más de la mitad de esos “años de oro”. Según estimaciones del Banco Mundial, la cantidad de adultos mayores se duplicará en los próximos 35 años: pasarán de representar el 10,4% de la población en 2010, al 19,3% en 2050. En ese momento, Argentina enfrentará un escenario similar al que vive hoy Europa: será un país envejecido.

En su novela Diario de la guerra del cerdo, Adolfo Bioy Casares imagina una guerra entre jóvenes y ancianos. Si bien es un planteo ficcional, el futuro requiere llegar bien preparados para evitar conflictos generacionales y que el envejecimiento no resulte una carga demasiado pesada para la población activa. Para eso, sostienen los expertos, es urgente tomar medidas para aprovechar la actual estructura etaria de la población.

“El bono demográfico significa que los países de la región (no solo Argentina) tienen hoy la mayor cantidad de jóvenes de su historia. La principal medida, por lo tanto, es invertir más y mejor en ellos. Para que estudien, no abandonen la escuela, obtengan trabajos de calidad o sean emprendedores”, explica Alejo Ramírez, secretario general de la Organización Iberoamericana de Juventud. Ana Miranda, investigadora de Flacso y del Conicet, coincide: “Es clave diseñar políticas integrales para la juventud que respondan a las necesidades de cada localidad, con una visión afirmativa de los jóvenes”.

Los expertos destacan programas como la Asignación Universal por Hijo, Conectar Igualdad y Progresar, más el aumento de la cobertura escolar, que apuntan a la inclusión educativa y laboral. Pero aunque hubo avances en estos años, los datos del INDEC señalan que en el país aún hay 750 mil jóvenes “ni-ni”, 550 mil desempleados de entre 18 y 24 años, y 1,2 millón con trabajo precario o informal.

“Si gracias a un buen proceso de inversión social, logramos incorporar masivamente a los jóvenes al mercado laboral, los sistemas de protección social se volverán más robustos y sustentables”, señala Ramírez. Y advierte: “Pero si los jóvenes de hoy no trabajan, ¿quién pagará las jubilaciones y pensiones dentro de 20 años? ¿O la salud?”.

La calidad de la educación es otro tema central. No basta con que los chicos pasen por la escuela: es necesario que aprendan mucho. Los resultados de las evaluaciones internacionales (como PISA) y las nacionales (el ONE) no son alentadores. “Se deben

¹ Fuente: Clarín, Banco Mundial

aplicar políticas focalizadas en mejorar los procesos de aprendizaje en las escuelas, que intervengan en los factores que son claves para el aprendizaje, como mejorar las condiciones de la docencia, el clima escolar, etc”, señala Mauricio Holz, de Unesco.

Los expertos coinciden: ahora es el momento de ahorrar para el futuro. Para Rafael Rofman, especialista del Banco Mundial y coordinador de “Los años no vienen solos” , un libro de próxima aparición sobre este tema, es clave “aprovechar la oportunidad para aumentar la dotación de capital de la sociedad, sea este físico (invertir en infraestructura) o humano (salud y educación) que permita no sólo mejorar las condiciones de vida de la población a corto plazo, sino acelerar el ritmo de crecimiento de la economía en el mediano plazo”.

Pablo Comelatto, investigador del Centro de Estudios de Población (CENEP), resalta que “mantenerse cerca del pleno empleo” es tan importante como “invertir en la productividad de los trabajadores”. Y grafica: “Hacerse rico significa dos cosas: acumular capital físico y capital humano, porque ambos aumentan la productividad de los futuros trabajadores, que serán los que carguen con el peso de mantener a los inactivos del futuro”.

“Los beneficios de la demografía no son automáticos”, plantea José María Fanelli, del Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES). Por eso, para este economista, es urgente implementar “políticas de promoción del ahorro , a contramano de los altos niveles de consumo que se han registrado en los últimos años, y de la desinversión en energía e infraestructura. Si bien el país aún está a tiempo de corregir errores y aprovechar el bono demográfico, Fanelli advierte: “En los próximos 25 años, los errores o el rezago en la implementación de políticas valen doble”.

FRANCIA

SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EN MAYO

A lo largo de este mes de mayo 2014, la actualidad económica y social de Francia hace que hayan adquirido un lugar preponderante el Plan de Reducción del Gasto 2014-2017 y la modificación del Pacto de Responsabilidad y Solidaridad inicial.

El Primer ministro, Manuel Valls, defendió en la Asamblea Nacional la importancia de reducir el costo del trabajo con objeto de aumentar la competitividad de las empresas. “Es necesario realizar un ahorro de 50.000 millones de euros”, afirmó, e hizo hincapié en que, a pesar de ello, no se congelarán las pensiones de jubilación de menos de 1.200 euros, el aumento de la renta social de actividad (RSA), incluido en el Plan Pobreza, se aplicará en septiembre 2014 y no en el otoño 2015, se revalorizarán los salarios más bajos, y se aumentará el poder adquisitivo de los funcionarios de las categorías administrativas inferiores.

El Sr. Valls también declaró que es necesario acelerar el ritmo de las reformas: la reforma territorial y de organización general del Estado; la creación de puestos de trabajo suplementarios en Educación, Justicia y Seguridad; se va a preparar el futuro, para lo cual se va a presentar un proyecto de ley que facilite la adaptación de la sociedad al envejecimiento de la población; se simplificarán las normas de construcción de las viviendas, y se garantizará la transición energética apoyando las nuevas energías a fin de reducir en un 50% la producción de electricidad de origen nuclear.

Cabe destacar que en la votación del plan de ahorro de los 50.000 millones de euros, que fue aprobado por los diputados por 265 votos a favor, 232 en contra y 67 abstenciones, entre las cuales 41 corresponden a diputados del Partido Socialista, que pretendían hacer presión en las negociaciones con el Ejecutivo. No obstante, tras la votación, los abstencionistas hicieron declaraciones conciliadoras y el jefe del grupo del PS en la Asamblea Nacional afirmó que era su deseo dialogar con ellos.

Los esfuerzos de reducción del gasto se repartirán, según el Primer ministro, entre el Estado (18.000 millones), las entidades territoriales (11.000 millones), la protección social (11.000 millones) y el Seguro de Enfermedad (10.000 millones).

Por lo que respecta al Pacto de Responsabilidad, éste ha sido modificado con objeto de obtener el voto de los diputados de la mayoría contrarios al mismo. No obstante, la prensa anunció que las modificaciones podrían costar más caras de lo que se ha dicho. La revalorización de las pequeñas pensiones se estima que costará unos 300 millones de euros y la de la RSA alrededor de unos 400 millones, en total 700 millones, cantidad muy superior a lo anunciado en el Plan Pobreza: unos 500 millones de euros.

Otro asunto importante de este mes de mayo ha sido el del desplazamiento de trabajadores. El ministro de Trabajo, pronunció un discurso ante la Asamblea Nacional sobre la propuesta de ley que aumentará la responsabilidad de los que contratan trabajos con empresas y de las empresas que subcontratan en el ámbito internacional. François Rebsamen aseveró que la propuesta del diputado Gilles Savary, que iban a examinar los parlamentarios, proponía “luchar contra el dumping social y la competencia desleal”.

Ante el uso fraudulento de la Directiva europea relativa al desplazamiento de trabajadores, dice el ministro, esta propuesta de ley anticipa la aplicación de la misma y la refuerza pues protege a las empresas que pagan las cuotas de la Seguridad Social en Francia y respetan las normas legales; protege a los trabajadores que trabajan en Francia de una competencia desleal, y protege a los trabajadores desplazados a Francia, no culpables sino víctimas, de prácticas inaceptables.

El informe elaborado por la consultora McKinsey relativo a la creación masiva de empleo en Francia es un tema que irrumpido brutalmente en la actualidad economico-social francesa. En efecto, según este informe, la alta tasa de paro no es una fatalidad y las posibilidades de creación de empleo no están suficientemente explotadas en Francia: se pueden crear centenas de millares de empleos (se habla de un millón) en diversos sectores, si se llevan a cabo las reformas adecuadas.

Aunque la patronal Medef no ha encargado este trabajo a la consultora, la prensa ha relacionado este informe con las declaraciones realizadas por su presidente, quien, como compensación a las medidas de reducción de cargas laborales implícitas en el Pacto de Responsabilidad, afirmaba que el objetivo de las empresas era crear un millón de puestos de trabajo.

También se ha votado en la Asamblea Nacional el proyecto de ley sobre la economía social y solidaria, que introduce algunas novedades, entre las que hay que subrayar que los trabajadores tendrán derecho a ser informados previamente sobre la cesión de su empresa con objeto de que puedan adquirirla. Este nuevo derecho se aplicará en las Pymes con menos de 50 trabajadores.

Por supuesto, no podemos cerrar esta nota sin mencionar el resultado de las elecciones europeas en Francia, en las que el partido de extrema derecha, Frente Nacional, ha sacado mayoría de votos (24,95%). Votos en los que muchos desempleados han participado como castigo al Gobierno y protesta.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Todo el mes de mayo ha estado dedicado a la triple cita electoral: el día 25 los griegos estaban llamados a votar no sólo en las elecciones europeas, sino también en la segunda vuelta de las municipales y regionales (el primer turno fue el 18 de mayo).

El día 25 los colegios electorales abrieron sus puertas con normalidad a las 7 de la mañana, a excepción de algunas localidades donde se produjeron retrasos a la hora de constituir las mesas electorales y en la isla de Limnos, donde las escuelas en las que se vota sufrieron daños leves a causa de un terremoto. Las urnas cerraron a las 19.00 horas.

La Coalición de Izquierda Radical (SYRIZA), sin sorpresas, ha sido la ganadora de las elecciones al Parlamento Europeo, con un 26,5% y una ventaja de más de tres puntos porcentuales sobre los conservadores del Primer Ministro, Andonis Samarás (22,7%). En tercer lugar se situaron los neonazis de Amanecer Dorado, con un 9,4%, seguido del "Olivo", la marca con la que concurrió a estos comicios el cogubernamental partido socialdemócrata PASOK, que obtuvo el 8%. El recién creado partido "To Potami" ("el río"), de centroizquierda liberal, alcanzó un 6,6%, los comunistas un 6,1%, lo mismo que la derecha nacionalista de los Griegos Independientes.

Syriza enviará a la Eurocámara a seis diputados, Nueva Democracia a cinco, Amanecer Dorado a tres, los comunistas, Olivo y el Río a dos y Griegos Independientes a uno.

Tras este triunfo "histórico" de su partido, Tsipras pidió la convocatoria "cuanto antes" de elecciones políticas nacionales. "El respeto a la democracia requiere un veredicto popular lo antes posible", sostuvo Tsipras para añadir que "el pueblo nos pidió formar lo antes posible una gran alianza política y patriótica que ganará las próximas elecciones generales". En ese mismo sentido, el líder izquierdista cuestionó la "legitimidad política" de Samarás para "negociar la reducción de la deuda e imponer nuevas medidas de recorte".

Samarás, por su parte, interpretó los resultados como un fracaso de SYRIZA de convertir las elecciones europeas en un referéndum de las políticas del Gobierno por no superar el resultado alcanzado en las últimas elecciones generales de junio de 2012.

Por ahora no hay indicios de que Samarás vaya a convocar elecciones, si bien su socio de coalición, el viceprimer ministro Evángelos Venizelos, pidió "cambios en el programa de Gobierno" de cara a una mayor aceptación parlamentaria. Actualmente la coalición de Gobierno solo tiene dos votos de mayoría en la cámara.

Sin embargo, el partido del Premier Samarás, Nueva Democracia, logró imponerse en la segunda vuelta de las elecciones locales, aunque ha sufrido una sonora derrota en las regiones más pobladas y en las grandes ciudades, donde los candidatos de la izquierda, el centroizquierda e independientes triunfaron. En juego estaba la elección de los alcaldes de 211 municipios (en otros 114 los candidatos vencieron en la primera vuelta al obtener más del 50 % de los votos) y los presidentes de 12 de las 13 regiones de Grecia, puesto que en Epiro se declaró vencedor el candidato conservador de ND ya en la primera vuelta, del 18 de junio.

En un discurso desde la sede de su partido, Samarás prefirió incidir en la poca implantación de Syriza en las elecciones locales y regionales que en los resultados de la propia Nueva Democracia. Por su parte, Tsipras declinó centrarse en la poca cantidad de alcaldías y

regiones conseguidas para subrayar la importancia del paso dado por una formación que en las pasadas elecciones locales y regionales no había logrado un sólo Ayuntamiento y apenas superó el 4% de los votos.

El líder de la oposición griega, crecido además por su victoria en las paralelas elecciones europeas, subrayó que su partido venció “en varios de los grandes municipios” y en la región de Ática, “la más poblada del país”.

Ya la primera vuelta de las elecciones locales y regionales en Grecia había evidenciado el avance esperado de los partidos de la oposición, tanto de la izquierda radical Syriza como del partido neonazi Amanecer Dorado, y la fragilidad de la coalición que gobierna el actual Ejecutivo, es decir la ND de Samarás y el PASOK de Venizelos.

Una particularidad de estas elecciones es el número importante de listas que reivindican su independencia, señal de la creciente pérdida de la influencia que han experimentado los partidos políticos griegos en los más de seis años de crisis económica y social. En Atenas y en Salónica, las dos principales ciudades del país, sus respectivos alcaldes, Yorgos Kaminis y Yannis Butaris, elegidos en 2010 como independientes con el apoyo del centroizquierda, han encabezado todas las encuestas, mientras que la coalición de Gobierno (ND y PASOK) han acudido a estas elecciones debilitados por el escaso respaldo del socio menor, que ha condicionado la supervivencia del Ejecutivo a la obtención de un resultado digno.

Los resultados de los tres comicios del 25 han enviado, pues, un mensaje claro al actual Gobierno del país: la confianza en el bipartidismo se ha hundido, promoviendo el auge histórico de partidos situados en los extremos del abanico político, Syriza a la izquierda y Amanecer Dorado a la extrema derecha, poniendo en evidencia las turbulencias que pronostican un cambio en el escenario político del país.

La fragmentación de la escena política griega, el debilitamiento de los dos partidos en el Ejecutivo y la inexperiencia de Syriza en el poder, así como el impulso de los votantes de ultraderecha, sitúan a la actual escena política griega bajo un clima de incertidumbre y desconfianza que pronto deberá encontrar la forma de resolverse.

Tsipras ha insistido en diversas ocasiones en que el voto del día 25, en que su partido quedó cuatro puntos por delante de los conservadores de Nueva Democracia, va en la dirección de no respaldar el curso de las reformas del Gobierno, “sino detener la destrucción del país”. El líder de Syriza pidió a los empresarios que no apoyen los planes del Ejecutivo de liberalizar los despidos y de reducir el salario mínimo, sino que asuman su responsabilidad ante un nuevo contrato social.

Por su parte, el líder del cogubernamental partido socialdemócrata y viceprimer ministro, Evángelos Venizelos, recalcó que lo que reclama la ciudadanía es un “Gobierno estable” y que el voto europeo demostró que el pueblo exige el fin de las políticas de austeridad.

A finales de mes, una semana después de los comicios, el primer ministro, Andonis Samarás, y el viceprimer ministro, Evángelos Venizelos, han decidido aplicar nuevas reformas también a su propio gabinete tras dos años al mando de la política griega, anunciando la voluntad de remodelar el Ejecutivo aunque los cambios, en proceso de negociación, aún no tienen fecha de implementación.

Al final de un encuentro que tuvo lugar el jueves 29 de mayo entre los dos dirigentes, Venizelos señaló a los periodistas que el Gobierno entiende “muy bien” los mensajes que los electores han enviado a través de las urnas, tras analizar con el primer ministro el resultado de las elecciones locales, regionales y europeas que tuvieron lugar el pasado domingo. “Es nuestro deber responder a las necesidades de la gente y ofrecer soluciones. Sin embargo, la

cuestión más importante es completar la salida de la crisis con seguridad y estabilidad”, subrayó el viceprimer ministro.

A finales de mayo no estaba claro si la remodelación del Gobierno negociada por Samarás y Venizelos se llevará a cabo una vez concluya la presidencia de turno griega de la Unión Europea -a finales de junio- o si los dos líderes querrán evitar un largo período de especulaciones y revelarán, por tanto, el nuevo gabinete en los primeros días de junio.

Situación económica

La situación económica griega puede reflejarse, como siempre, en la tabla que ilustra las variaciones interanuales de las principales magnitudes macroeconómicas:

• IPC (mayo 2014/mayo 2013)	-2,0%
• B (I trimestre 2014/ I 2013)	-0,9%
• Índice de Producción Industrial (abril 14/abril 13)	-2,2%
• Precios de producción Industrial (enero 14/enero 13)	+0,4%
• Actividad de construcción - volumen (feb.14/feb.13)-5,9%	
• Tasa de desempleo (IV trimestre 2013)	27,5%

El Directorio Ejecutivo del Fondo Monetario Internacional (FMI) ha aprobado un nuevo desembolso de 3.400 millones de euros (4.640 millones de dólares) como parte del programa de rescate financiero a Grecia.

De este modo, el total desembolsado a Atenas por parte del FMI asciende a 11.580 millones de euros (15.750 millones de dólares) desde 2012.

El desbloqueo de estos fondos se produce casi un año después del anterior -realizado en julio de 2013-, tiempo dado por el Fondo y las autoridades europeas para que Atenas avanzase en las duras reformas estructurales y de recorte de gastos con el objetivo de reequilibrar las cuentas públicas.

La aprobación supone un respaldo a los progresos realizados por las autoridades de Grecia. Ese nuevo tramo es parte del paquete de rescate al país heleno acordado con los miembros de la zona euro en marzo de 2012 y que asciende a más de 170.000 millones de euros (240.000 millones de dólares) en cuatro años.

Estos fondos se suman a los concedidos en abril por el Eurogrupo, que anunció un total de 8.300 millones de euros en tres sucesivos tramos desde entonces hasta agosto.

Grecia se encuentra inmersa en su segundo programa de rescate internacional, después de que el primero fuese insuficiente y el Fondo reconociera errores de cálculo por parte de los socios de la “troika”, formada por el FMI, la Comisión Europea (CE) y el Banco Central Europeo (BCE).

El Fondo espera que la economía del país vuelva a crecer en 2014, después de años de seis años de recesión, hasta un 0,6%.

El candidato del Partido Popular Europeo (PPE) a la Presidencia de la Comisión Europea, el luxemburgués Jean-Claude Juncker, se mostró convencido de la recuperación económica de Grecia en una visita a Atenas este lunes durante la que fue criticado por la oposición izquierdista.

Durante su visita a las obras de construcción de una parada de metro en Atenas, el candidato de la centroderecha publicó en la red social Twitter un mensaje en el que opinaba que este tipo de obras muestra que “Grecia está volviendo a ponerse en pie”.

En medio de la sesión informativa, Juncker tuiteó que se necesita “más solidaridad en la política europea de inmigración” y, posteriormente, durante un encuentro con el primer ministro griego, el también conservador y primer ministro heleno, Andonis Samarás, afirmó que la Unión Europea (UE) “ha estado y está al lado de Grecia”.

Situación social

El Primer Ministro Samarás, asegurando que su Gobierno se mantendrá hasta el final de la legislatura, adelantó que que corregirán las “muchas injusticias” que está sufriendo el pueblo griego debido a las medidas de ajuste de los últimos seis años.

Respecto a las medidas que podría tomar el Ejecutivo, Samarás adelantó, durante una cita con empresarios griegos, su intención de bajar los impuestos antes de finales de año, siempre que Grecia consiga cumplir los objetivos fiscales acordados con la troika de acreedores.

Las declaraciones de Samarás llegan después de la publicación de un Informe de la Confederación Sindical Internacional (CSI), en el que se afirma que Grecia es uno de los “peores” países del mundo donde trabajar. El estudio recoge la situación laboral actual de 139 países del mundo bajo el análisis de 97 indicadores que evalúan la situación de los derechos laborales de los trabajadores, el marco legal y su aplicación en cada uno de los casos.

Los analistas que han llevado a cabo esta investigación clasifican a los países en seis categorías, proporcionando una clasificación de los territorios desde donde más protegidos están los derechos de los trabajadores hasta los que violan estos mismos. El Índice Global de los Derechos, por tanto, oscila entre el nivel ‘1’ y el ‘5+’, es decir, de mejor a peor situación laboral.

Grecia se ha considerado acorde con las características que definen el nivel ‘5’, en el que figuran los países donde “no hay garantía de los derechos”. Todos los que cuentan con una calificación de ‘5’ se han definido como “los peores países del mundo para las personas que trabajan en el mismo”. El informe detalla que “si bien la legislación de estos países contempla algunos de estos derechos, en la práctica los trabajadores no tienen derechos y, por tanto, están expuestos a regímenes autocráticos y a prácticas injustas y abusivas”.

En esta clasificación, Grecia se encuentra junto a 24 países entre los que figuran Guatemala, Arabia Saudí, Bangladesh, Nigeria o Qatar, en el mapa identificable por el color rojo.

“El nivel de desarrollo de un país ha demostrado ser un mal indicador del respeto de los derechos básicos de negociación colectiva, huelga para condiciones dignas, o simplemente de la adhesión a un sindicato”, apuntó el secretario general de la institución, Sharan Burrow, durante la presentación del informe en el Congreso Mundial de la Confederación Sindical Internacional que ha tenido lugar esta semana en Berlín.

La publicación de este estudio evidencia todavía más la ya difícil situación laboral que está atravesando Grecia, con un alto nivel de desempleo que alcanzó el pico del 28% en los último seis meses. Paralelamente, diversas organizaciones han señalado al estado crítico en el que se encuentran áreas como la sanidad -que por ahora ha dejado a 3 millones de personas sin cobertura-, la educación -algunas universidades mantuvieron las aulas

cerradas durante un semestre- o la violación de derechos humanos tanto de sus habitantes como de personas inmigrantes o refugiadas.

No obstante, respondiendo a las perspectivas negativas sobre el desarrollo político, social y económico del país, el Premier Samarás, aseguró en un mitin del partido que el país recuperará el estado del bienestar perdido durante la crisis, por lo que mejorará su economía, se crearán hasta 770.000 puestos de trabajo, y se extenderá la prosperidad entre todos los ciudadanos.

El número de manifestaciones y concentraciones de protesta que han tenido lugar en Grecia desde el primer rescate en 2010 supera las 20.000, de las cuales una gran mayoría, más de 6.000, se han convocado en el centro de la capital helena, según datos del Gobierno griego. Estas cifras oficiales fueron anunciadas recientemente por el ministro de Orden Público, Nikos Dendias, en respuesta a una pregunta formulada en el Parlamento por el principal partido en la oposición, la Coalición de Izquierda Radical (Syriza).

Los datos recogen que desde el 8 de mayo de 2010 -día en el que el Parlamento griego aprobó el memorando y la economía del país era rescatada- hasta finales de marzo de 2014, el número de manifestaciones y protestas en Grecia alcanza las 20.210, de las cuales 6.266 se produjeron en la región de Ática, principalmente en el centro de Atenas.

No obstante, la prensa griega ha hecho un nuevo recuento añadiendo las movilizaciones que han tenido lugar entre marzo y mayo de este año. Si se suman a la cifra anterior las concentraciones y manifestaciones de estos últimos dos meses, la cifra global podría llegar hasta 20.400. Esto se traduce en 5.100 protestas cada año o, lo que es lo mismo, 14 marchas y manifestaciones a diario, incluyendo los domingos.

El país ha vivido durante cuatro años una frecuencia muy elevada de este tipo de actividades, si bien es cierto que ha sido desigual. Desde 2010 hasta ahora, tanto el número de personas que se movilizan como la periodicidad de las protestas ha disminuido considerablemente.

No obstante, debido a las últimas reformas impulsadas por el Gobierno del primer ministro conservador, Andonis Samarás, para conseguir el visto bueno de los acreedores internacionales y obtener un nuevo tramo de ayuda financiera, la población se ha agitado con más regularidad.

En los últimos meses, el Ejecutivo heleno ha prohibido en varias ocasiones las manifestaciones en el centro de la capital. Ejemplos de esta medida han sido el día que Grecia inauguraba su presidencia europea, en enero de 2014, así como durante la visita de la canciller alemana, Angela Merkel, al país heleno.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Las elecciones europeas han acaparado durante el mes de mayo el debate político en sus dos vertientes, la visión de los partidos sobre el futuro de Europa y la vertiente interna que debía medir los cambios políticos desde las elecciones nacionales de febrero de 2013. Sobre todo, la clave interna de las elecciones europeas interesaba de manera especial al Partido Democrático y en concreto, al Gobierno de Matteo Renzi, que no había nacido de un proceso electoral y necesitaba legitimarse después de haber obligado a dimitir a su compañero de partido Enrico Letta de su cargo como Primer Ministro a finales del mes de febrero. Estas elecciones se han canalizado y posteriormente analizado como un refrendo a las políticas del Gobierno. Matteo Renzi, desde su toma de posesión, manifestó su voluntad europeísta pero desde un punto de vista diferente al de su antecesor que se manifestaba más claramente alineado con las posturas oficiales de Bruselas. Aunque criticó en algunos momentos como Secretario general del partido Democrático la falta de políticas dirigidas al crecimiento económico, sus mensajes en campaña se suavizaron en oposición a los mensajes de desafección europea de los otros partidos políticos italianos. Desde el Gobierno aceleró las reformas con la intención de vencer los populismos que según los sondeos estaban ganando terreno en Italia y convencer a los electores de que era capaz de realizar lo prometido y trasladar los intereses italianos al contexto europeo.

La campaña de los partidos de oposición al Partido Democrático ha ido por caminos diferentes. Forza Italia, de Silvio Berlusconi, que se presentó a las elecciones de febrero de 2013 con la coalición de centro derecha "Popolo de la Libertá" también fundada por Silvio Berlusconi y hoy desaparecida, ha realizado una campaña con pocas repercusiones mediáticas. En las elecciones nacionales de 2013 el Pueblo de la Libertad había quedado en segundo lugar, después del Partido Democrático, con muy pocos votos de diferencia. En los últimos meses, con la condena y la expulsión de Berlusconi de su escaño en el Senado, Forza Italia (partido con el que ganó las elecciones a Primer Ministro en 1994 y que ha refundado en el otoño pasado) ha ido perdiendo su fuerza a pesar de que su líder ha participado activamente en campaña. A primeros del mes de mayo, Berlusconi comenzaba a cumplir un año de trabajos sociales como condena por la sentencia de delito fiscal en el caso Mediaset y ese mismo día condenaban por conexiones con la Mafia al que fue su más cercano colaborador cuándo fundó Forza Italia. Algunos diputados han abandonado el partido e incluso piensan en apoyar a Alfano (exdelfín de Berlusconi) u otras opciones de centro derecha. También se ha hablado de mantener el partido unido bajo el apellido Berlusconi ofreciendo el liderazgo a una hija suya, empresaria en Milán, que ha contestado que no tiene intención de hacer carrera política por el momento.

La difícil situación de Forza Italia ha cambiado el escenario político en Italia y para estas últimas elecciones, los dos primeros partidos en intención de voto en los sondeos han sido el Partido Democrático y el Movimiento 5 Estrellas que son los que más han acaparado la atención de los medios. Como ya es habitual, el cómico Beppe Grillo (que no tiene escaño en el Parlamento y ni siquiera se presentó a las últimas elecciones) ha utilizado las calles para la difusión de sus ideas, a través de mítines en plazas públicas pero, para esta campaña, por primera vez, ha accedido a acudir a la televisión pública. A pesar de que la sociedad simpatice con la idea de regeneración de la política italiana y aprecie un nuevo modo de hacer política, su oposición a los medios de comunicación tradicionales no le ha permitido acercarse a una parte de la población que se informa a través de ellos. Con su intervención en uno de los programas de entrevistas más conocidos en Italia, quería contrarrestar la imagen negativa de la rabia y desesperanza de la que le ha estado

acusando Matteo Renzi cuyo eslogan ha sido “esperanza contra rabia” y “propuestas frente a protestas”.

Finalmente, las elecciones al Parlamento europeo dieron una clamorosa victoria al Partido Democrático de Matteo Renzi con el 40,8% de los votos, el mejor resultado que obtenía desde su fundación en 2007 (fusión de Demócratas Cristianos de Izquierda, Partido Comunista y Partido Socialista). En segundo lugar, con el 21,1% quedó el Movimiento 5 Estrellas de Beppe Grillo, que ha perdido 4 puntos con respecto a las elecciones generales de febrero de 2013. Forza Italia, de Silvio Berlusconi se quedó en el 16,8%, un resultado también muy inferior a los resultados del año pasado. Por último, han conseguido el 4% cada uno, el Nuevo Centro Derecha liderado por el Ministro del Interior y exdelfín de Berlusconi, Angelino Alfano, que gobierna en coalición con el Partido Democrático de Renzi y la Lista Tsipras

Junto a las europeas también el día 26 de mayo se han celebrado elecciones en 4.087 ciudades y municipios italianos en las que el PD ha sido el más votado.

Matteo Renzi considera que estos buenos resultados le han dado la legitimación que le faltaba para gobernar y para continuar con las reformas.

Situación económica

En la primera semana del mes de mayo la Unión Europea presentó sus previsiones económicas para Italia. Mantiene la previsión del crecimiento del PIB para 2014 en el 0,6% y en el 1,2% para 2015. Estas cifras están en la línea de las estimaciones del Instituto Nacional de Estadística pero un poco por debajo de las que el Gobierno ha plasmado en su Plan de Estabilidad (+0,85 este año, +1,5% en 2015). Bruselas advierte del peligro de aumento de la Deuda Pública que puede volver a alcanzar un nuevo record del 135,2% del PIB con el pago de la deuda de las Administraciones Públicas a las empresas. Según la Comisión, la tasa de desempleo alcanzará en 2014 el 12,8% (frente al 12,6% estimado por el Gobierno). No son diferentes sin embargo sus previsiones sobre el déficit con respecto a las del Gobierno: en 2014 será el 2,6% y en 2015, el 2,2%. Subraya la Comisión en sus previsiones que la confianza de los consumidores y de la industria sigue mejorando desde mediados del 2013, las familias aumentan el consumo y podrán consolidar sus ahorros gracias a la rebaja de los impuestos en el trabajo. Añade el comisario de la UE que el bono de 80 euros mensuales es probable que tenga un efecto neutro en el crecimiento económico a corto plazo pero podría tener un efecto positivo a largo plazo si sigue siendo complementado con otras reducciones de gasto.

El Instituto de Estadística italiano confirma el aumento del nivel de confianza de los consumidores en el mes de mayo, que alcanza este mes al valor más elevado desde enero de 2010, con un índice de 106,3 puntos (desde 105,5 e abril). Destaca el ISTAT que el optimismo afecta a todas las regiones menos al Sur. La parte económica es la que se valora mejor, sobre todo la situación del país, que alcanza el nivel máximo desde marzo de 2007. Los italianos tienen más confianza en la economía del país que en su situación personal, aunque la confianza en esta última también mejora.

Sin embargo, sorprendió a todos el dato del PIB negativo en el primer trimestre del año, que disminuyó el 0,1% con respecto al trimestre anterior y el 0,5% en comparación con el primer trimestre de 2013. La bajada se ha producido sobre todo en el sector industrial, se ha mantenido en el sector servicios y ha aumentado en la agricultura. Tampoco los últimos datos conocidos sobre producción industrial han sido positivos. En el mes de marzo, la producción industrial disminuyó el 0,5% con respecto al mes de febrero. Este dato del mes de marzo, unido a la disminución de la productividad también en febrero, rompe la tendencia al alza de los últimos meses.

Por otro lado, aparte de una semana en la que volvieron las tensiones a los mercados financieros, la prima de riesgo ha seguido disminuyendo en el mes de mayo.

Situación social

El 15 de mayo la Cámara de Diputados aprobó de manera definitiva la conversión en Ley del Decreto ley aprobado el pasado 20 de marzo por el Gobierno, que contiene importantes modificaciones en la regulación de los contratos temporales y de los contratos de aprendizaje.

El Texto, que ha sido publicado en la *Gazzetta Ufficiale* el 19 de mayo, contiene algunas reformas, introducidas en el Parlamento, respecto al texto inicial propuesto por el Gobierno.

La permanente situación de inestabilidad que preside la política italiana en los últimos tiempos ha tenido reflejo en el debate parlamentario para la convalidación y posterior conversión en ley del primer Decreto ley en materia sociolaboral aprobado por el Gobierno Renzi.

Las propuestas que contenía el texto inicial del Decreto ley han suscitado una gran polémica en muy diversos ámbitos. En primer lugar, en el seno del propio Partido Democrático de Renzi. El ala más izquierdista del partido (los denominados “laboristas”, muy vinculados históricamente al sindicato CGIL) criticó desde un primer momento las facilidades que se daban para la utilización de la contratación temporal y la debilitación del contenido formativo de los contratos de aprendizaje. En la primera lectura en la Cámara de Diputados este sector logró introducir varias enmiendas que rebajaban esas facilidades introduciendo nuevas obligaciones para las empresas.

Por su parte, el Nuevo Centro Derecha (NCD) de Alfano, partido que forma parte de la actual mayoría gubernamental y que cuenta con varios Ministros en el actual gabinete, se opuso firmemente a la introducción de esas enmiendas del PD que, en su opinión, desnaturalizaban el contenido “liberalizador” del texto aprobado por el Gobierno.

A su vez, Forza Italia de Silvio Berlusconi declaró que las modificaciones introducidas en la Cámara de Diputados convertían al Decreto ley de Renzi en un “Decreto ley del sindicato CGIL”.

La oposición parlamentaria (Movimiento 5 Estrellas, SEL, etc.) se enfrentó desde el primer momento al texto del Gobierno utilizando toda clase de medios para prolongar el debate parlamentario y obstruir su aprobación.

Después de numerosas sesiones parlamentarias con amplia polémica, los partidos que integran la actual mayoría (Partido Democrático, Nuevo Centro Derecha y Scelta Civica) alcanzaron en el trámite en el Senado un acuerdo total sobre un texto compartido por todos que supone algunas modificaciones sobre el texto inicial propuesto por el Gobierno.

El texto resultante del acuerdo fue aprobado por el Senado y, en el día de ayer, ratificado de manera definitiva en segunda lectura por la Cámara de Diputados. Para dejar patente la dificultad de los debates parlamentarios, basta señalar que en las tres votaciones parlamentarias, dos en la Cámara de diputados en primera y segunda lectura y una en el Senado, el Gobierno se ha visto obligado a presentar sendas mociones de confianza para evitar el obstruccionismo y las tácticas dilatorias utilizadas por la oposición.

La regulación de la contratación temporal y los contratos de aprendizaje en Italia queda de la siguiente manera según el texto definitivamente aprobado:

Contratos temporales

- **Duración máxima y expresión de la causalidad:** la normativa vigente hasta ahora (reforma Fornero 2012) eximía a las empresas de la obligación de expresar la causa que justificaba la temporalidad en el caso de un primer contrato temporal con un trabajador, siempre que éste fuera de una duración no superior a 12 meses. Este plazo máximo para un contrato temporal “acausal” pasa ahora de los 12 meses a un máximo de **36 meses**, ya sea a través de un primer contrato o sus posibles prórrogas.
- **Prórrogas:** el texto del Gobierno establecía la posibilidad de un máximo de 8 prórrogas del contrato temporal inicial. El texto definitivo reduce esta posibilidad a un máximo de 5 prórrogas.
- **Encadenamiento de contratos temporales:** se mantiene la duración máxima de 36 meses para el caso de encadenamiento de sucesivos contratos temporales con el mismo trabajador que ya existía en la actualidad. Transcurrido este plazo, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa, el contrato se considera de carácter indefinido.
- **Intervalos entre contratos:** el texto definitivo suprime de manera definitiva la obligación que establecía la legislación precedente de respetar un intervalo mínimo de 10 o 20 días (según la duración del contrato inicial) entre sucesivos contratos temporales con el mismo trabajador.
- **Límite máximo de trabajadores vinculados con contratos temporales:** la normativa anterior remitía el establecimiento de este límite a la negociación colectiva. El texto del Decreto ley del Gobierno establecía que, en defecto de regulación en los convenios colectivos, el número máximo de trabajadores con contrato temporal no puede exceder del 20% de la plantilla. Se establecía igualmente que los contratos que superaran este límite se consideraban de carácter indefinido. El texto que ha salido del Parlamento elimina esta conversión automática y la sustituye por una sanción a la empresa consistente en una multa del 20% de la retribución total del trabajador durante todo el contrato para el primer contrato temporal que supere ese porcentaje, y del 50% de la retribución total para el segundo y sucesivos trabajadores temporales contratados en violación de ese porcentaje máximo.
Por otra parte, el texto definitivo establece que las empresas que ocupen hasta 5 trabajadores están autorizadas a suscribir al menos un contrato de carácter temporal. Por último, se excluye de este límite del 20% a los contratos de trabajo temporales suscritos entre Instituciones públicas o Entes privados de investigación y trabajadores contratados para desarrollar exclusivamente actividades de investigación científica o tecnológica.
- Las normas anteriores son aplicables tanto a los contratos temporales realizados directamente por la empresa como a los que se realizan a través de Empresas de Trabajo Temporal.

En el texto aprobado por el Parlamento se establece, por último, que el Ministerio de Trabajo deberá presentar a la Cámara de Diputados, en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la ley, un informe detallado sobre la utilización por las empresas italianas de los contratos temporales y los contratos de aprendizaje.

Contrato de aprendizaje

- El texto del Decreto ley aprobado por el Gobierno suprimía la norma antes existente que establecía que, como condición para realizar nuevos contratos de aprendizaje, la empresa debía haber contratado por tiempo indeterminado a la finalización de su período de formación al menos un 30% de los aprendices contratados anteriormente.

El texto definitivamente aprobado recupera parcialmente esta condición si bien la limita a las empresas que tengan más de 50 trabajadores, para las que fija la obligación de que al menos un 20% de los contratos de aprendizaje precedentes hayan sido “estabilizados”, es decir, hayan sido integrados en la empresa mediante contratos de carácter indeterminado.

- El texto original del Decreto ley suprimía también la obligación antes existente de consignar por escrito en el contrato el plan individual de formación del nuevo aprendiz, así como la obligación que existía de coordinar la formación teórica de los aprendices con la oferta formativa pública.

El texto definitivamente aprobado establece que el contrato de aprendizaje debe contener, de forma sintética, un plan formativo individual realizado sobre la base de módulos o formularios previamente establecidos. Recupera igualmente la obligación de que la formación teórica de los aprendices deba ser completada a través de la oferta formativa pública. A este fin las Regiones deberán comunicar a las empresas que hayan realizado contratos de aprendizaje, en el plazo de 45 días desde el inicio del mismo, la oferta formativa pública que exista en la Región, con indicación de las sedes y el calendario de la misma.

Las discusiones parlamentarias sobre el Decreto ley de contratos temporales y aprendizaje han reavivado el debate en Italia sobre la oportunidad de introducir la modalidad contractual del contrato único, que en Italia se denomina “contrato a tiempo indeterminado con protección creciente”.

A diferencia de España, los sindicatos italianos no manifiestan, en principio, una total oposición a que se estudie la posible introducción de un contrato de este tipo y se muestran dispuestos a negociar su regulación, ya que consideran que puede constituir una buena alternativa al excesivo recurso actual a la contratación temporal.

En el Capítulo dedicado a la revisión de las modalidades contractuales vigentes, el proyecto de Ley de bases para las reformas laborales presentado recientemente por el Gobierno (véase nuestro informe de 7 de abril pasado) hace referencia a la posibilidad de introducir con carácter experimental este tipo de contrato.

De nuevo, una enmienda introducida en el Senado en el texto de la ley sobre contratación temporal definitivamente aprobada ayer, hace alusión a este tema y señala que “considerada la persistente crisis ocupacional y la incertidumbre del actual cuadro económico en el cual deben operar las empresas, se introducen modificaciones en la contratación temporal a la espera de la adopción de un texto único simplificado sobre la regulación de las relaciones de trabajo, con la introducción en vía experimental del contrato a tiempo determinado con protección creciente”.

SÍNTESIS DEL INFORME ANUAL 2014 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

El 28 de mayo se presentó en el Palacio de Montecitorio, sede de la Cámara de Diputados italiana, el Informe Anual 2014 sobre la situación del país, a cargo del presidente del Instituto Nacional de Estadística Italiano, Antonio Golini. Los informes anuales del ISTAT aportan gran información sobre las transformaciones económicas y de la sociedad italiana integrando los datos producidos por el mismo Instituto y por todo el Sistema Estadístico Nacional. En la vigésimo segunda edición del Informe, no solo se reflexiona sobre los efectos de la crisis, basándose en los datos estadísticos, sino que también se proporcionan líneas de actuación sobre las potencialidades del país y los desafíos más relevantes que debe superar. Como todos los años, el Informe se edita en dos volúmenes. El primero de ellos contiene una síntesis de la situación abarcando todos los aspectos socioeconómicos en general y el segundo, más específico, se acompaña de tablas y datos estadísticos.

Por su interés, a continuación se incluyen, traducidos, los dos puntos del extracto de la síntesis que describen la situación actual del sistema productivo italiano y del mercado de trabajo.

El sistema productivo italiano

Entre los motivos que más han limitado el crecimiento económico en Italia, el más relevante ha sido el prolongado estancamiento de la productividad iniciado ya en la década de los 2000, y sobre el cual se han ido sumando las consecuencias de las dos fases de crisis 2008-2009 y 2011-2013. La baja productividad influye profundamente en la evolución de nuestra economía y tiene sus raíces en diferentes aspectos: factores de contexto, elementos estructurales o dotaciones y estrategias de nuestro sistema empresarial.

Las reformas estructurales emprendidas en los últimos años han mejorado la posición de Italia respecto a casi todos los indicadores considerados por los Organismos Internacionales, pero persiste la brecha respecto a los principales socios tanto a nivel general como en referencia a factores específicos. Por ejemplo, según la Banca Mundial, poner en marcha una empresa en Italia requiere tiempos similares a los de nuestros principales socios europeos pero cuesta tres veces más que la media europea en términos de capital mínimo y de costes de tramitación. Tiempos y costes de la justicia civil, según los datos de la Banca Mundial, penalizan a las empresas italianas: el tiempo medio para la resolución de conflictos civiles es más larga (1.185 días), el doble de la media europea y más costosa que en los principales países de la Unión.

A estos aspectos se añaden algunas características estructurales de nuestro sistema productivo como el elevado número de microempresas (el 95% de 4,4 millones de empresas). Su tamaño está entre las más reducidas de la UE (3,6 trabajadores por empresa, frente a 6,6 de la UE), lo que influye también en las limitadas trayectorias tecnológicas de las empresas. Nuestro país, de hecho, invierte en Investigación y Desarrollo (I+D) el 1,25% del PIB (dato de 2011), un valor muy inferior a la media de la UE (2,1%) y distante del objetivo del 1,53% establecido en la Estrategia Europa 2020. El análisis por sectores del gasto en I+D de las empresas, muestra, sin embargo, algunas fortalezas: Italia es el primer inversor de Europa en el sector textil y el segundo en el sector mecánico (detrás de Alemania).

Nuevas fuentes estadísticas integradas nos han permitido analizar diversos elementos críticos sobre la competitividad de las empresas y sobre el potencial de crecimiento del sistema productivo. Los datos muestran que la adaptación entre tecnología del sector y dimensión se da entre las medianas y pequeñas empresas mientras que las microempresas (con menos de 10 trabajadores) muestran condiciones productivas caracterizadas por problemas estructurales de eficiencia.

Los datos de 800.000 empresas industriales y de los servicios con trabajadores (trabajan en ellas el 60% de los trabajadores de todo el sistema productivo) confirman las dificultades de las empresas en los años 2011-2013: el número de trabajadores ha disminuido el 6,7% en todo el periodo, sobre todo en 2013(4,9%) pero se ha podido observar que en este periodo también ha habido empresas en expansión. La eficiencia ha tenido un papel muy relevante en el mantenimiento de los puestos de trabajo. Casi 3 empresas de cada 10 han mostrado fuertes señales de expansión entre el 2011 y el 2013. Estas “top performers” operan a escala internacional, tienen relaciones productivas con otras empresas, tienden a hacer innovaciones organizativas y de los procesos, invierten en capital humano y (sobretudo) utilizan de modo eficiente los factores productivos.

La internacionalización de las empresas representa un factor crucial para las perspectivas de crecimiento de la economía italiana. El análisis sobre la eficiencia de las empresas muestra cómo, en todos los sectores, las empresas exportadoras son más eficientes que las que operan en el mercado interior. La importancia de un uso óptimo de los factores productivos dirigidos a la exportación parece más evidente en las empresas de menores dimensiones. Muchas empresas han aprovechado la oportunidad ofrecida por la demanda de importaciones en otros países.

A lo largo de años se ha ido reduciendo el peso de las ventas directas a la Unión Europea (del 59,7% al 53,7% entre 2008 y 2013, 11.000 millones en valor absoluto) y ha aumentado el dirigido a los países emergentes, en particular hacia Asia oriental (desde el 6 al 8,3% en el mismo periodo) o hacia América (desde el 3,3 al 3,7%). La presencia de exportadores italianos en los países emergentes asiáticos, sobre todo después de 2009 ha ido aumentando e incluyendo cada vez más mercados. La mayor contribución al valor total de las exportaciones la realizan los grandes y medianos exportadores, que tienen más facilidad para penetrar en mercados lejanos, pero en algunas economías asiáticas se ve la participación de pequeñas empresas.

Respecto a los principales países de la UE, de forma coherente con las características del sistema productivo, hay un peso elevado de empresas de tamaño mediano y pequeño.

Las empresas exportadoras italianas se diferencian de las del resto de países de la UE no solo por sus dimensiones sino por un papel limitado en la intermediación comercial, que explica el 40% de las importaciones y solo el 14% de las exportaciones activadas por el sistema empresarial. Un país como Italia, en el que las pequeñas y medianas empresas realizan más del 50% de la exportación, una ampliación de las funciones de intermediación comercial podría constituir un importante factor de estímulo para la competitividad del sistema productivo sobre los mercados exteriores, en particular sobre los nuevos, más distantes y complejos.

Una parte cada vez más relevante de los intercambios comerciales se realiza por empresas con sede en Italia que pertenecen a grupos multinacionales (italianos o extranjeros): en la manufactura más del 42% de las exportaciones se deben a multinacionales italianas y un 25% a centros de trabajo con sede en Italia de control extranjero.

Algunos datos del ISTAT nos permiten también considerar la interconexión entre la producción realizada en Italia y aquella realizada en el extranjero por las empresas que forman parte de las multinacionales italianas, que en 2011 eran poco menos de 22.000 y empleaban alrededor de 1.700.000 trabajadores. Los resultados parecen indicar, para las empresas que operan en sectores fuertemente orientados a la exportación (instalaciones eléctricas, automóviles, maquinaria), que la deslocalización es un estímulo para sus exportaciones. Sin embargo muchos de los productos del “Made in Italy”, realizados fuera están destinados a ser reexportados a Italia. Tratándose principalmente de bienes finales, el

estímulo a la producción nacional está ausente y surge el riesgo de potenciales competencias con las análogas producciones internas.

La capacidad del país de atraer inversiones extranjeras es aún limitada: en 2011 las empresas con control exterior eran alrededor de 13.500 y empleaban a casi 1.200.000 trabajadores. Estas empresas representan el 13,4% del valor añadido del sistema productivo, un porcentaje reducido si se compara con Francia, Alemania o España.

Según un estudio realizado sobre la demanda de trabajo en las empresas, en 2013 casi dos tercios de las grandes y medianas empresas manufactureras, y más del 50% de las pequeñas declararon haber contratado jóvenes (menos de 30 años). En los servicios han contratado jóvenes el 63% de las pequeñas empresas, el 77% de las medianas y el 51% de las grandes. Entre las medidas que les llevaría a contratar en este contexto económico actual, más del 71% de las empresas manufactureras y el 76% de las empresas de los servicios indican sobre todo que sería la rebaja de la carga fiscal a cargo de los empleadores. Le sigue una reducción de las cargas burocráticas (60,5% en la industria manufacturera y 66% en los servicios), la reducción de las limitaciones al despido (52,6% y 49,8%) y, por último mayores incentivos a la contratación (43,8% y 52,1%)

El mercado de trabajo italiano

En nuestro país, la evolución del empleo en los años de la crisis ha sido dramática y he hecho aumentar los desequilibrios existentes entre generaciones y entre los territorios que caracterizan el mercado de trabajo. Desde 2008 a 2013 el empleo se ha reducido en 984.000 personas, hombres casi todos (-973.000), mientras que la tasa de empleo ha disminuido hasta el 55,6% en 2013 (casi tres puntos menos que en 2008). Casi la mitad de la disminución en el número de ocupados se ha producido en el último año. El fenómeno ha adquirido dimensiones de extrema gravedad en el Sur e islas. Desde 2008 a 2013, en el Sur e Islas, el número de personas ocupadas se ha reducido en 583.000 (-9%) y la tasa de empleo ha descendido hasta el 42%, frente a valores del 64,2% en las regiones septentrionales.

En este mismo periodo el número de desempleados se ha duplicado, llegando a 3.113.000 personas (1.421.000 más que en 2008), mientras que la tasa de desempleo están en el 12,2% (5,4 puntos porcentuales más que en 2008). El aumento se ha producido principalmente en el Sur (+7,7% más que en 2008, dónde el porcentaje alcanza el 19,7%, tasa entre las más altas de Europa después de las de Grecia y España). Crece el desempleo de larga duración y la fuerza de trabajo potencial (es decir, aquellas personas que querrían trabajar pero que no buscan activamente un empleo y aquellas que, a pesar de buscarlo, no están inmediatamente disponibles). En este último caso las diferencias regionales son muy elevadas: la tasa de inactividad en el Sur e Islas es tres veces superior a la del Norte (respectivamente 36,6% frente al 13,2%)

Disminuye tanto el trabajo por cuenta ajena como el atípico², y disminuye también la duración de los contratos (en 2013 poco más de la mitad de los atípicos tenían un contrato de duración inferior a un año); por otro lado, un quinta parte de las personas con contratos atípicos continúa después de 5 años en situación de precariedad, con una incidencia más elevada entre los contratos de colaboración (autónomos dependientes) y entre quienes trabajan en la Administración Pública en los servicios generales y en el sistema educativo. El trabajo atípico sigue estando muy extendido entre los jóvenes de entre 15 y 34 años, entre

² Se denominan en Italia contratos atípicos los contratos temporales, los realizados con autónomos para encubrir trabajo por cuenta ajena, los de interinidad y todos aquellos que se pueden considerar precarios.

los que un ocupado de cada tres tiene un contrato temporal o de colaboración, con un porcentaje que se eleva al 31,7% entre los titulados superiores. Sin embargo el trabajo atípico no es exclusivo de los más jóvenes ya que un tercio de estos trabajadores está entre los 35 y 49 años.

La única tipología contractual que sigue aumentando es la del trabajo a tiempo parcial. Con respecto a 2008 hay 572.000 contratos más. El recurso al contrato a tiempo parcial ha sido una de las estrategias de las empresas para hacer frente a la crisis. El aumento de este tipo de contratos es involuntario en un porcentaje que llegaba en 2013 al 71,5% entre los hombres y al 58,1% entre las mujeres.

También la “Cassa Integrazione” ha sido utilizada de forma masiva desde el inicio de la crisis. Según el Instituto Nacional de Previsión Social, en 2013 se han autorizado más de mil millones de horas, un poco menos que en 2012 (-1,4%). En más de la mitad de los casos los beneficiarios tienen una edad comprendida entre los 35 y 49 años (el 54,3%).

En todas las zonas del país la crisis ha afectado más al empleo masculino. La tasa de empleo masculina ha disminuido hasta el 64,8%, 5,5 puntos con respecto a 2008 y se debe sobre todo a la pérdida de empleo en los sectores de la industria manufacturera y de la construcción, sectores que han absorbido el 89% de la caída en el número de ocupados desde 2008 a 2013.

Los jóvenes han sido los que más han sido golpeados por la crisis; las perspectivas de encontrar un puesto de trabajo y de mantener el empleo son cada vez más inciertas. Desde 2008 hasta el 2013 el número de ocupados de edades comprendidas entre los 15 y los 34 años ha disminuido en 1.803.000 personas, mientras que los desempleados y la fuerza de trabajo potencial han aumentado respectivamente en 639.000 y 141.000 personas. La tasa de empleo de jóvenes entre 15 y 34 años ha disminuido 10,2 puntos porcentuales, hasta el 40,2%, mientras que se ha duplicado el porcentaje del número de desempleados. Las diferencias de género son muy relevantes: la tasa de empleo juvenil de las mujeres ha descendido hasta el 34,7% y en el caso de los hombres jóvenes ha descendido hasta el 45,5%. Sigue creciendo el número de jóvenes que ni estudian ni trabajan (2.400.000 jóvenes entre 15 y 29 años).

El paso de la escuela al trabajo se ha convertido en un elemento crítico en nuestro país. En el año 2013, de los jóvenes de entre 20 y 34 años que finalizaron sus estudios en los tres años anteriores, solo el 48,3% trabaja, frente al 75,4% de la media UE28. Esta brecha se reduce un poco entre los titulados superiores ya que en Italia, el 56,9% encuentran una ocupación en los tres años siguientes frente al 80,7% de media en Europa.

Sin embargo con la crisis, en el mercado de trabajo ha aumentado el número de personas “sobrecualificadas”, es decir, han aumentado las personas que aceptan un empleo de menor cualificación de la que poseen. Si bien Italia está entre los países de la Unión Europea con menor porcentaje de titulados superiores (16,3% de la población entre 25 y 64 años, frente a 28,4% de media en la UE28), el porcentaje de “sobrecualificados” está entre las más elevadas (22%). El fenómeno está más extendido entre las mujeres (25,3% frente al 21,2% de los hombres), entre jóvenes de edades comprendidas ente 15 y 34 años (34,2%) y entre las personas extranjeras (40,9%).

También la tasa de empleo de las personas con edades comprendidas entre los 35 y 49 años ha descendido 3,9 puntos (descendiendo hasta el 72,2%, mientras que la de las personas con edades ente 50 y 64 años ha aumentado llegando hasta el 52,6% (5,3 puntos más con respecto a 2008, 1.070.000 empleados más), sobre todo por la elevación de la edad de jubilación.

Se agrava también la situación de las personas extranjeras en el mercado de trabajo. No obstante el aumento del número de ocupados entre 2008 y 2013, la tasa de empleo ha evolucionado de forma negativa durante los años de la crisis, sobre todo entre los hombres entre los que la tasa de empleo ha descendido al 67,9% (14 puntos menos). Para las mujeres la disminución ha sido menor (-3,4 puntos), estando la tasa de empleo en el 49,3%. La mejor evolución del empleo entre las mujeres se debe a que éstas son mayoría en el único sector – los servicios a las familias- que ha tenido un mejor comportamiento en el empleo.

Las mujeres siguen teniendo poca presencia en el mercado de trabajo: el porcentaje de ocupadas es del 46,6%, 12,2 puntos inferior a la media europea. El mantenimiento del nivel de empleo femenino se debe al incremento del número de ocupadas extranjeras, 370.000 más desde 2008 a 2013, frente a la disminución del número de ocupadas italianas, 370.000 menos. Otro motivo ha sido la entrada en el mercado de trabajo de mujeres para sustituir la falta de ocupación de sus parejas en el Sur y, sobre todo por el aumento del número de ocupadas mayores de 50 años por el retraso en la edad de acceso a la jubilación.

En la franja de edad comprendida entre los 15 y los 49 años, la tasa de empleo femenina ha disminuido para todas las mujeres. Además la calidad del empleo ha empeorado: ha aumentado el trabajo a tiempo parcial involuntario, aumenta el empleo en puestos de trabajo no cualificados y disminuyen los cualificados, con un alto nivel de precariedad sobre todo entre las mujeres con menos formación en el Sur de Italia. Teniendo en cuenta las mujeres con hijos, la brecha es especialmente acentuada: en el Sur, las madres ocupadas representan el 35,3%, casi la mitad que en el Norte. Empeora, además, la difícil conciliación de los tiempos de vida de las mujeres, que siguen estando aún obligadas a salir del mercado laboral en el caso de la maternidad: aumenta el porcentaje de madres que no trabajan dos años después del nacimiento de un hijo (22,3% en 2012, frente al 18,4% de 2005), sobre todo en el Sur, donde se alcanza el porcentaje del 29,8%.

PAÍSES BAJOS

CONTRACCIÓN DE LA ECONOMÍA HOLANDESA ³

La economía se ha contraído un 1,4% en los tres primeros meses del año respecto del trimestre anterior. El cálido invierno que ha tenido Holanda no ha ayudado a una evolución positiva de su economía. Los holandeses han usado menos gas y han hecho menos gasto de combustible. En comparación con el mismo primer trimestre en 2013, el retroceso ha sido del 0,5%, según los datos publicados por la Oficina Central de Estadística, CBS.

La influencia negativa sobre el crecimiento de Holanda se ha producido por un menor uso de gas por la benevolencia del invierno y por una serie de factores incidentales como un periodo de Pascua retrasado. No obstante, el buen tiempo también ha tenido un efecto favorable sobre la economía, ya que los holandeses han comido y bebido fuera de casa con mayor frecuencia y los invernaderos han gastado menos en energía, lo que les ha favorecido. La construcción también se ha visto beneficiada por el buen clima.

Según los analistas económicos, estructuralmente se mantiene la tendencia de recuperación y la prueba es que los consumidores están gastando más dinero en bienes de equipo, tales como ropa y aparatos electrónicos.

La primera fase de la recuperación del empleo muestra 13.000 puestos de trabajo adicionales para empleados temporales. Las empresas también están recuperando la confianza e invierten más. Hay recuperación en la industria y se contrata un mayor número de trabajadores temporales.

En casi todos los terrenos se nota la recuperación, sólo el empleo está rezagado. En el primer trimestre de 2014 hubo 112.000 personas empleadas menos que en el año anterior, 43.000 personas perdieron su empleo en el sector de cuidados. Desde hace un año y medio está disminuyendo el número de puestos de trabajo sobre todo en el sector de atención sanitaria a domicilio y en guarderías.

Esta primavera ha habido 23.000 personas menos trabajando en la construcción que en el año pasado. También han sido despedidos muchos trabajadores en el sector del comercio, transporte y hostelería.

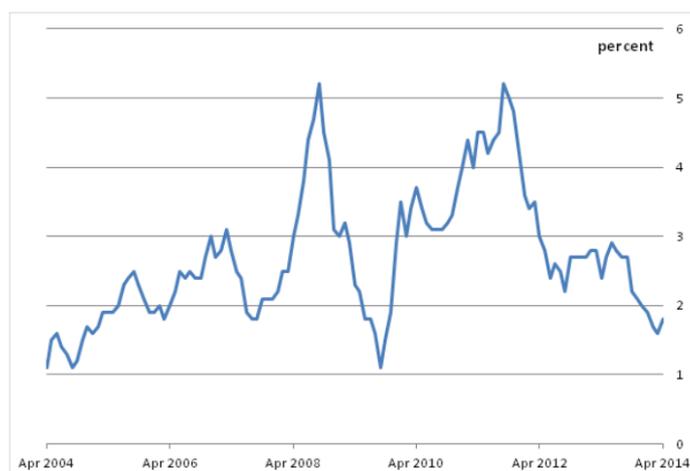
Estos datos se han visto un poco compensados con los 13.000 puestos de trabajo adicionales en el sector del trabajo temporal. Según la Oficina Central de Estadística, CBS, es un signo de recuperación, la contratación de trabajadores temporales es la primera fase a la que suele seguir una mayor contratación por parte de las empresas.

³ Fuente: De Volkskrant, 15 de mayo de 2014.

REINO UNIDO

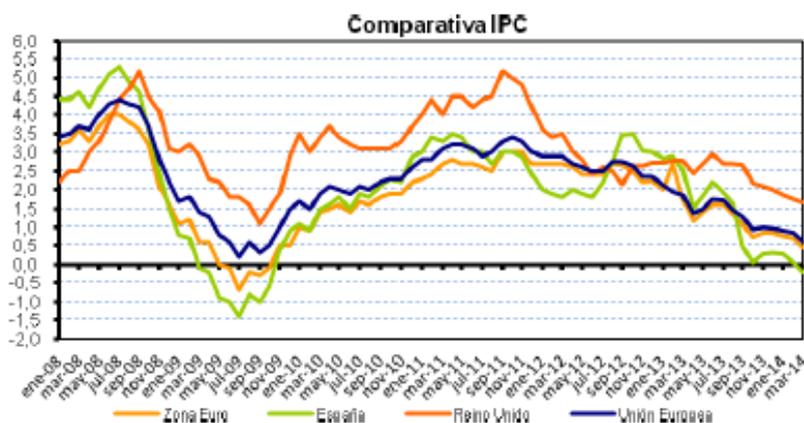
COMENTARIO GENERAL

El índice de precios al consumo (CPI) se incrementó en dos décimas en el mes de abril de 2014 situándose en el 1,8%, gracias a la subida de los precios del transporte y el combustible. En el siguiente gráfico puede apreciarse la evolución del IPC durante los últimos 10 años.



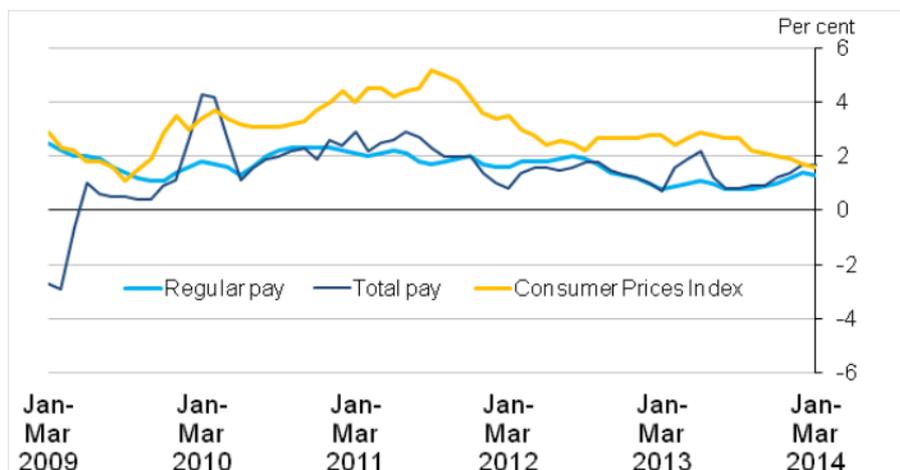
Source: Office for National Statistics

A continuación se incluye una tabla comparativa de la inflación en la Zona Euro, España, el Reino Unido y la UE.



Fuente: Eurostat

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 enero-marzo 2009 a enero-marzo 2014.



Source: Office for National Statistics

En marzo de 2014, el salario medio total se situaba en 474 libras semanales y el salario básico en 449 libras semanales.

En el período enero-marzo 2014, el salario total de los asalariados en Reino Unido aumentó en un 1,7% con respecto al año anterior. En ese mismo período, el IPC se incrementó un 1,6%.

Elecciones locales y europeas en Reino Unido

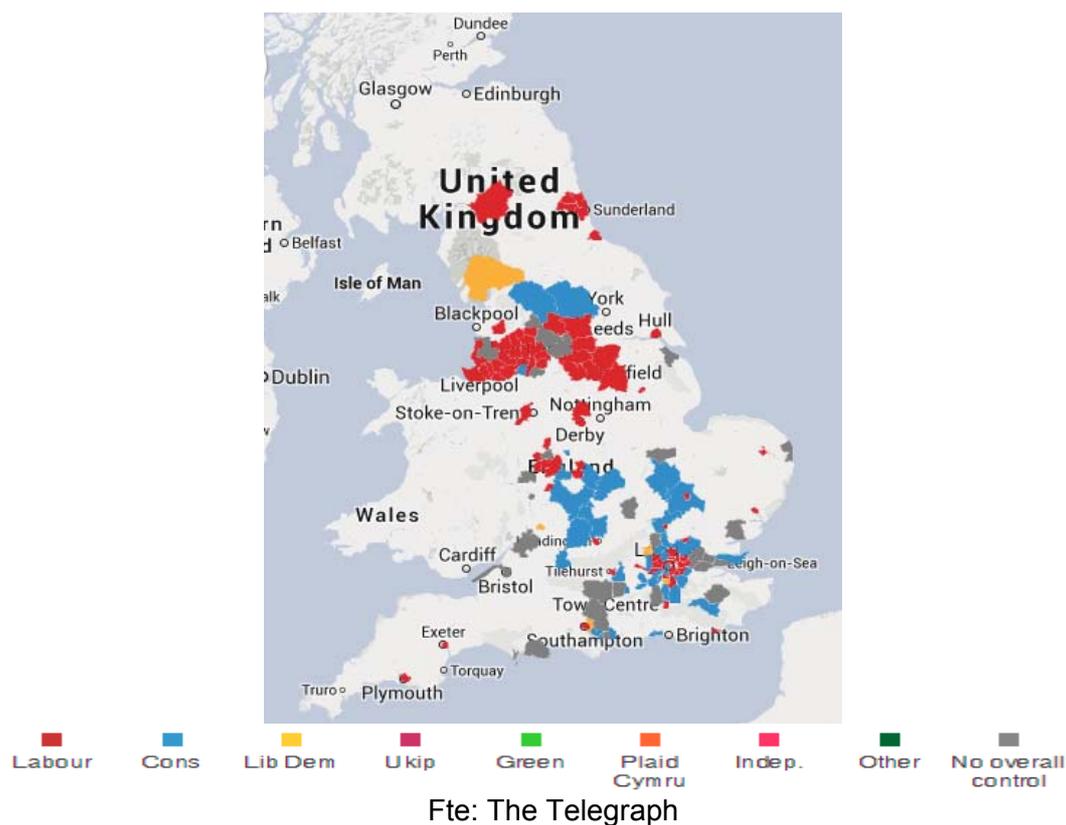
El jueves 22 de mayo se celebraron elecciones locales en 172 municipios de Inglaterra e Irlanda del Norte. Este mismo día, los británicos estaban llamados a las urnas para elegir a sus diputados europeos.

Resultados elecciones locales

Los ganadores de las presentes elecciones han sido los partidos Laborista y Ukip, que han obtenido unos resultados más que satisfactorios. Particularmente, éstos últimos que han sobrepasado las expectativas que auguraban los expertos (100 concejales), logrando un total de 163, un asombroso incremento de 161, aunque no han conseguido el control absoluto de ningún ayuntamiento. Por su parte, el partido Laborista, recuperado gracias al apoyo de sus votantes, ha logrado 338 concejales más y el control de 82 ayuntamientos, aumentando en seis los resultados de las anteriores elecciones.

Por otro lado, los partidos Conservador y Liberal Demócrata han sido los grandes derrotados del sufragio. El partido Conservador ha registrado una pérdida de 230 concejales y 11 ayuntamientos, mientras que la pérdida del partido Liberal Demócrata ha sido aún mayor, 310 concejales y 2 ayuntamientos.

A continuación se muestra en un mapa la distribución de votos en relación con los partidos que gobernarán en cada municipio:



Los siguientes datos muestran el reparto de concejales y ayuntamientos, así como la variación con respecto a las elecciones previas:

AYUNTAMIENTOS DE INGLATERRA

	Partido Laborista	Partido Conservador	Liberal Demócrata	UKIP	GREEN	OTROS	NOC*
Nº Concejales	2101	1360	427	163	38	125	---
Variación elecciones previas	+338	-230	-310	+161	+18	+23	---
Ayuntamientos controlados	84	41	6	0	0	0	31
Variación elecciones previas	+6	-11	-2	0	0	0	+7

Fuente: Elaboración propia con datos procedentes de la BBC

* Ayuntamientos no controlados al 100% por ningún partido. Susceptible de coalición.

NOTA. Aún restan de contabilizar los votos del Ayuntamiento de Tower Hamlets,.

AYUNTAMIENTOS DE IRLANDA DEL NORTE

	Unión Democrática	Sinn Féin	Social demócratas y Laboristas	Partido de Coalición	OTROS
Nº Concejales	130	105	88	66	73

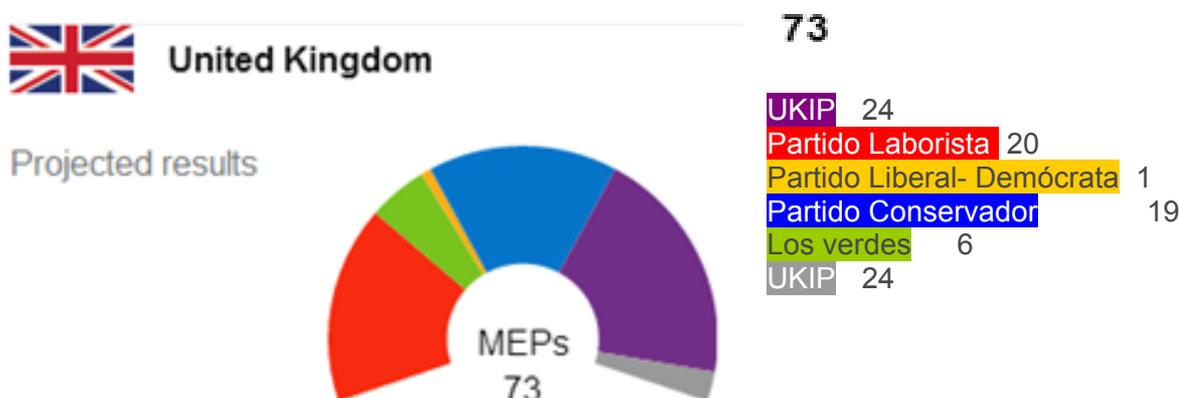
Fuente: Elaboración propia con datos procedentes de la BBC

Resultados elecciones europeas

Entre los días 22 y 25 de mayo se han celebrado, a lo largo de la geografía comunitaria, las primeras elecciones al Parlamento Europeo después de los cambios introducidos por el Tratado de Lisboa de 2007. Los resultados de unos comicios marcados por una crisis económica generalizada han sido, cuanto menos, novedosos.

Reino Unido ha dado la mayoría de sus votos al partido Ukip, que ha aumentado sus diputados en 11, consiguiendo 24 escaños. Los laboristas se han visto avalados por sus seguidores y alcanzaron los 20 escaños, 7 más que en las anteriores elecciones. Los grandes derrotados son, nuevamente, los partidos Conservador y Liberal Demócrata, ambos con saldo negativo. Los conservadores, habiendo perdido siete diputados, sitúan sus cifras en 19 escaños, mientras que los Liberal Demócratas pierden 10 conservando tan solo 1 diputado.

El gráfico y cuadro siguientes muestran los resultados de las elecciones europeas en Reino Unido:



Fuente: Parlamento Europeo

	UKIP	Partido Laborista	Partido Conservador	GREEN	Partido Nacionalista Escocés	Liberal Demócrata	Plaid Cymru
Nº Escaños	24	20	19	3	2	1	1
Variación elecciones previas	+11	+7	-7	+1	0	-10	
						0	
Porcentaje votos	27,49 %	25,40%	23,93%	7,87%	2,46%	6,87%	0,71%

Fuente: Elaboración propia con datos procedentes de la BBC

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Tras una campaña en la que los principales asuntos europeos, como el empleo, la inmigración y las políticas sociales, han ocupado un lugar poco significativo, la Alianza gubernamental de izquierda, integrada por el PSD, la UNPR y el PC, obtuvo 16 escaños, es decir la mitad de los 32 que ocupará Rumanía. A los partidos de la oposición de centro derecha, el PNL y el PDL le corresponden seis y cinco mandatos respectivamente. La Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía, (socio de Gobierno), obtuvo dos mandatos, al igual que el Partido Movimiento Popular (pro presidencial, de oposición). La lista es completada por el independiente Mircea Diaconu.

A través de la configuración política que lleva al Parlamento Europeo, Rumanía contradice una tendencia en la UE. Mientras que los euroescépticos y los extremistas están ganando terreno, especialmente gracias a los numerosos votos que han recibido en Francia y Reino Unido, Rumanía no enviará al Parlamento Europeo a ningún partido de orientación populista o xenófoba, porque el Partido Gran Rumanía y el Partido Popular Dan Diaconescu no han obtenido los votos necesarios.

Sobre los intereses de Rumanía, más allá de la estructura de la nueva mayoría, ha hablado en términos pragmáticos el jefe del Estado, Traian Băsescu, declarando que, como miembro de la futura Comisión Europea, Rumanía ha establecido 4 grandes objetivos: «El aumento del número de puestos de trabajo; el crecimiento económico duradero, principalmente como resultado de las inversiones; mejorar las infraestructuras de la parte oriental de la UE; y el precio de la energía, como elemento esencial de competitividad».

Por otro lado, Rumanía, como todos los países miembros, se preocupa por el cargo que asumirá en el futuro Ejecutivo europeo. Tanto el jefe del Estado como el Primer Ministro se han declarado de manera explícita a favor de mantener la cartera de Agricultura, cuyo titular actual es Dacian Ciolo. Sin embargo, ambos han dado a entender que sus opciones difieren en cuanto al nombre de la persona que Rumanía debería proponer para esta cartera.

Tras las elecciones al Parlamento Europeo, considerado un ensayo general antes de los comicios presidenciales del próximo otoño, los partidos políticos rumanos, sobre todo los representados en el Parlamento tratan de reestructurarse o de buscar nuevos caminos hacia el éxito electoral. Al parecer, el más activo es el Partido Nacional Liberal, de la oposición de centro – derecha. El resultado que obtuvo en las elecciones, del 15%, por debajo de la meta establecida, enturbió las aguas en el interior del partido. Su presidente, Crin Antonescu, renunció al cargo de jefe del partido así como a su estatus de candidato presidencial veterano y abrió el camino para las negociaciones con el fin de llegar a un acuerdo de fusión con el Partido Demócrata Liberal, también de la oposición de centro–derecha.

Los analistas políticos consideran que si los líderes de estos dos grandes partidos de la oposición llegan a un acuerdo, la unificación de la derecha – dividida de momento en varias formaciones – empezará a tomar forma. En respuesta, casi simultáneamente, la alianza de izquierda de gobierno, integrada por el Partido Social – Demócrata, la Unión Nacional por el Progreso de Rumanía y el Partido Conservador, la principal fuerza política del país, anunció mediante el propio primer ministro social – demócrata, Victor Ponta, que iniciaría la colaboración, de momento sólo a nivel local, con el Partido Popular – Dan Diaconescu de la oposición populista.

Los observadores consideran que esta colaboración es fruto de la inquietud generada dentro del PSD por el anuncio de las formaciones de derecha, a la que se suma también el resultado obtenido en las elecciones europeas.

Pese a las maniobras que realizan ahora los partidos políticos, es muy difícil anticipar qué ocurrirá en los meses que quedan hasta las elecciones presidenciales porque el tiempo ha demostrado que, en Rumanía, los acuerdos duran poco.

Situación económica y social

Según el Banco Mundial para Rumanía ha mejorado el pronóstico de crecimiento del 2,5%, la estimación de enero, al 2,8%. Además, para el próximo año, se estima un avance económico del 3,2%. Las cifras son similares para la región de Europa Central y del Este. Según un informe de la misma institución financiera internacional, si aumenta la demanda externa, mejora también la situación en el mercado laboral de Rumanía y el consumo. Asimismo, la baja inflación permitirá que el Banco Central tenga una política monetaria de apoyo a la mejora de la economía. El Gobierno y el Fondo Monetario Internacional, cuyos representantes están estos días en Bucarest para una nueva evaluación del acuerdo stand-by firmado el pasado otoño, se basan en un crecimiento del PIB en 2014 de entre el 2,2% y el 2,5%, y del 2,5% el próximo año. Las autoridades rumanas han intentado mostrar a los acreedores internacionales que existen recursos para tomar la medida de reducir las contribuciones a los seguros sociales en el 5% a partir de mediados de año. Por otro lado, el Gobierno desea obtener como mínimo 435 millones de euros por un 51% de las acciones de la compañía Eléctrica en la bolsa. Según el programa acordado, el 26 de junio se deben terminar los preparativos para su salida a bolsa, para que el 3 de julio se inicie la transacción de las acciones de la compañía Eléctrica. El primer ministro Victor Ponta confía en el éxito de esta operación y afirma que las sumas obtenidas se emplearán para inversiones.

El Ministro delegado de energía, Răzvan Nicolescu, ha anunciado que se trata del mayor proceso de este tipo del mercado de capitales de Rumanía, y una acción costará entre 11 y 13,5 lei. Los grandes inversores podrán comprar un 85% de las acciones, mientras que los pequeños inversores, un 15%, pero si éstos muestran mayor interés, el porcentaje aumentará del 15% al 22%. Además, se podrán hacer ciertos descuentos para todos. Por otro lado, Răzvan Nicolescu ha subrayado que, a partir del 1 de julio, los productores de gas natural se verán obligados a llevar a la Bolsa parte de su propia producción, y a partir de 2015, esta medida se aplicará también para los proveedores de gas natural.

La Agencia de calificación *Standard & Poor's* mejoró la calificación para Rumanía sumándose de esta manera, a las dos grandes agencias de evaluación que ya habían realizado cambios positivos en la evaluación. A raíz de dicha decisión, los inversores descubrirán una Rumanía más atractiva, declara el titular delegado del presupuesto, Liviu Voinea y los costes de los préstamos que Bucarest podría suscribir en el mercado exterior seguirán bajando. La relevancia es aún mayor dado que la decisión se toma en un año electoral y con las condiciones de un conflicto en las fronteras (Ucrania), lo que evidencia la estabilidad de la economía rumana. Para los analistas económicos la decisión era de esperar en un contexto en que los índices macroeconómicos han mejorado sustancialmente.

La tendencia positiva continúa, los datos estadísticos destacan que Rumanía ha registrado en el primer trimestre de este año el mayor crecimiento de Europa, un 3,8%, y las autoridades rumanas han añadido que después de 2015, Rumanía no firmará un nuevo acuerdo con el FMI, la Comisión Europea y el Banco Mundial. Según Voinea, de esta manera Bucarest dará la señal de que tiene una economía consolidada.

Aunque desea adherirse a la zona euro, Rumanía no cumple con todos los criterios para este proceso. Concretamente, según el último Informe de convergencia de la Comisión

Europea, no cumple dos de los cinco criterios de convergencia para adoptar el euro: los relacionados con la inflación y con la cotización de la moneda nacional, aunque sí cumpla los referentes al déficit presupuestario, la deuda pública y los tipos de interés a largo plazo. Según el documento, la inflación de los últimos 12 meses hasta el mes de abril de 2014, fue del 2,1% superando el valor de referencia del 1,7%. Las estimaciones de la CE indican que la inflación aumentará hasta un 3,3% en 2015. En cuanto a la cotización de la moneda, Rumanía practica un régimen de flotación controlada que permite que los bancos intervengan en el mercado de divisas. Después de la crisis financiera internacional del 2009, la moneda nacional rumana, el leu, se ha estabilizado, pero en los dos últimos años ha venido depreciándose frente al euro, en un 1,9%, según indica el informe.

En cambio, Rumanía no está bajo procedimiento de déficit excesivo. En 2013, el déficit presupuestario fue del 2,3% del PIB y conforme a las previsiones de la CE, este año se reducirá en un 2,2% del PIB y en un 1,9% en 2015 mientras que la deuda pública aumentará del 38% del PIB, en 2013, al 40% en 2015. En cuanto a los tipos de interés a largo plazo, éstos han disminuido en un 5,3%.

El informe también destaca que el ámbito de negocios de Rumanía no ha sacado el mismo rendimiento que en los demás Estados y la legislación bancaria no es perfectamente compatible con la adopción de la moneda única. Su situación volverá a analizarse en los dos próximos años.

Rumanía es uno de los países con el número de tasas más elevado. Las estadísticas muestran que, actualmente, además de las tasas fiscales, existen 364 tasas parafiscales, gestionadas por 24 instituciones y reglamentadas a través de 215 actos normativos. Las tasas parafiscales no están mencionadas en el Código Fiscal, sino que pertenecen a las instituciones que las cobran, y representan las tasas de sello fiscal, las de licencia para ciertos sectores o para obtener varios documentos, así como aquellas para obtener la cédula de identidad o el certificado de antecedentes penales. Las evaluaciones han mostrado que, aunque estas tasas representan el pago por varios servicios no cubren siempre los gastos de las instituciones que las cobran. Por ello, las autoridades de Bucarest han decidido eliminar o agrupar 27 tasas y tarifas no fiscales. Asimismo, a través de varias ordenes ministeriales que se aprobarán simultáneamente, se reducirán también otras 65 tasas y tarifas parafiscales.

El Ministerio de Hacienda ha sometido a debate público dos proyectos de este tipo respecto a varias tasas y tarifas parafiscales que se establecerán tras las consultas entre varios Ministerios e Instituciones. Según la Ministra Ioana Maria Petrescu, la simplificación del sistema de tasas tendrá efectos positivos para los contribuyentes, que dejarán de perder tiempo en las ventanillas, pero también para la Administración, porque se eliminarán los costes de administración de algunas pequeñas tasas y tarifas. Entre las que se eliminarán están: la tasa para obtener el pasaporte electrónico simple temporal u otro tipo de documento para pasar la frontera, la tasa de asesoría para crear una empresa o la tasa del certificado necesario para desarrollar actividades en el sector de los dispositivos médicos y los medicamentos. Cobrar los gastos no es el único criterio de análisis de la eficiencia de estas tasas.

Otro criterio es su peso en el PIB frente a otros ingresos fiscales, y los datos muestran que es muy reducido. Los responsables afirman que la decisión de eliminar o agrupar las tasas a través de los dos proyectos tendrá también efectos sobre los costos de funcionamiento de las instituciones cuyo principal deber era cobrarlas. Asimismo, se reducirá el tiempo perdido y la burocracia inútil.

En lo estrictamente laboral, una panorámica puede obtenerse de los últimos datos sobre costes laborales, puestos vacantes y evolución de los salarios, además de los datos sobre

desempleo que, como se verá en el apartado correspondiente, sigue sin despertar particulares preocupaciones, rondando el 7% ya desde hace meses.

En el primer trimestre de 2014, la tasa desestacionalizada del coste por hora de mano de obra registró una caída del 0,78% respecto al trimestre anterior y un crecimiento del 5,33% respecto al mismo trimestre de 2013.

Los mayores incrementos de los costes laborales por hora (datos desestacionalizados) se registraron en hostelería (9,87%), otros servicios (8,80%) y actividades de servicios administrativos y servicios de apoyo (5,56%).

En el primer trimestre de 2014 respecto al trimestre anterior (datos desestacionalizados) los costes laborales directos (salarios) disminuyeron un 0,78%, y los costes indirectos (no salarios) de 0,81%.

En el primer trimestre de 2014, los puestos vacantes, según las ofertas de empleo registradas, fueron 38.200, con un aumento de 6.800 puestos respecto al trimestre anterior. En comparación con el primer trimestre de 2013, el número de ofertas de empleo aumentó en 10.200.

La tasa de puestos de trabajo vacantes fue del 0,90%, es decir 0,16 puntos menos que en el trimestre anterior. En comparación con el mismo trimestre de 2013, la tasa de puestos vacantes aumentó en 0,24 puntos.

En abril de 2014, el salario medio nominal bruto fue de 2.395 lei (algo menos de 550 euros), con un aumento del 1,7% respecto al mes de marzo. El salario medio nominal neto fue de 1.735 lei (unos 400 euros), 29 más que en el mes anterior (+1,7%). Los valores más altos de salario medio nominal neto se registraron en el sector financiero (4.888 lei, es decir unos 1.120 euros) y la más baja en hostelería (986 lei, es decir unos 226 euros).

El índice de salarios reales de abril respecto al de marzo, calculado en relación con el IPC fue 101,4%. Respecto a octubre de 1990, el índice real de los salarios es de 128,8%, 1,8 puntos más alto que en marzo.

SEGURIDAD SOCIAL

ALEMANIA

ENTRADA EN VIGOR DEL PAQUETE DE REFORMAS DE LAS PENSIONES

Tras varias semanas de agitada polémica en el seno del Gobierno que se amplió a la sociedad alemana, el 23 de mayo el Parlamento Federal (*Bundestag*) dio el visto bueno a la reforma prevista en el acuerdo de coalición de CDU/CSU y SPD e impulsada por la Ministra socialdemócrata de Trabajo Andrea Nahles. El “paquete de pensiones”, que entrará en vigor el próximo 1 de julio, obtuvo 460 votos a favor, 64 en contra y 60 abstenciones. Según la Ministra, “el paquete de reformas es el reconocimiento a las personas que han trabajado mucho; más de diez millones de personas se aprovecharán de ellas”⁴.

Se trata del proyecto de Ley más costoso de todas las medidas acordadas por la gran coalición, con un gasto anual valorado por el Ministerio de Trabajo en entre 9.000 y 11.000 millones de euros (un total de 160.000 millones previstos hasta 2030), que se financiarán con los ingresos adicionales obtenidos por la renuncia este año a reducir la cuota de cotización al seguro de pensiones, una reducción que debería haberse realizado conforme al acuerdo de sostenibilidad incluido en 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, del 18,9% al 18,3%.

El punto más polémico de los cuatro ejes centrales de la reforma es la jubilación a los 63 años para trabajadores que hayan cotizado 45 años. En el último momento el Gobierno logró resolver el problema que presentaba el reconocimiento de los periodos de desempleo como años de cotización, lo que podría haber provocado que los trabajadores adelantaran el final de la vida laboral a los 61 años si existía la posibilidad de sumar dos años de paro. Este había sido el punto más discordante de la propuesta de Andrea Nahles; para evitarlo introdujo en el último momento una corrección en el nuevo proyecto de Ley, que contempla que no se computen los periodos de desempleo comprendidos en los dos últimos años previos a la jubilación. Además se establece un mínimo de 18 años de cotización obligatoria, lo que facilita el acceso a la jubilación a los 63 años a los trabajadores autónomos que a estos 18 años podrán sumar periodos de cotización voluntaria.

Por otra parte, la coalición introduce, a propuesta de los opositores de la CDU a la jubilación a los 63 años, una mayor flexibilidad para decidir el atraso de la edad de la jubilación con la denominada *Flexi-Rente*, que permite al trabajador seguir activo más allá de la edad regular de jubilación. Para definir mejor este nuevo punto de la reforma se creará primero un grupo de trabajo que presentará sus propuestas en otoño.

Este nuevo punto se considera problemático por lo que respecta a la continuación del pago de cotizaciones por parte de las personas que ya han alcanzado la edad de jubilación, ya que la patronal reivindica que a partir de ese momento se dejen de abonar cuotas, ya que el importe de la pensión va a permanecer invariable. También está por aclarar si la relación laboral posterior al cumplimiento de la edad de jubilación tendrá carácter temporal o indefinido (en los casos de contratos de origen indefinidos), o si se supedita la posibilidad de prolongar la vida laboral a necesidades de la empresa.

Con estas modificaciones a la reforma de las pensiones Andrea Nahles (SPD) ha conseguido calmar sobre todo al sector crítico de la CDU cercano a la patronal. Algunos expertos han criticado que, con las reformas, Nahles ha abandonado el curso de la política de pensiones orientada en la evolución demográfica, dando marcha atrás a la ampliación de

⁴ Página web con información detallada sobre las reformas:
<http://www.rentenpaket.de/rp/DE/Startseite/start.html>

la vida laboral a los 67 años, con el agravante del incremento de la falta de especialistas. Las voces más críticas están en contra de la reforma debido al considerable gasto que supone, que, en lugar de financiarse con fondos públicos se costeará a cargo de los trabajadores cotizantes. Sindicatos y organizaciones sociales aprueban la jubilación a los 63.

Jubilación sin recortes a los 63 años para 45 años de vida laboral

- A partir del 1 de julio los trabajadores que cuenten con 45 años de cotización podrán jubilarse a los 63 años sin ningún recorte de la pensión. Antes de la reforma esto solo es posible a los 65 años.
- La edad de acceso a la jubilación sin recortes se aplicará a los nacidos antes del 1 de enero de 1953 y se jubilen a partir del 1 de julio de 2014. Para nacidos más tarde la edad de jubilación aumentará dos meses por año hasta los 65 años en 2031. Este aumento progresivo hasta los 65 años fue una cesión que tuvo que hacer la Ministra Nahles a la Unión (CDU/CSU) para lograr el acuerdo del socio coalicionario.
- Se reconocen como años de cotización periodos de desempleo (del ámbito contributivo), excedencias para el cuidado de familiares, educación de hijos hasta los 10 años, prestaciones por reducción de jornada, insolvencia. Se excluyen las prestaciones por desempleo no contributivas (subsidio por desempleo, después Hartz IV), así como los periodos de desempleo contributivo que coincidan con los dos años que precedan a la jubilación, a fin de evitar el abuso por el reconocimiento de los periodos de desempleo como años de cotización. Esta exclusión no se tendrá en cuenta cuando el desempleo sea provocado por insolvencia del empleador.
- Para los periodos de desempleo anteriores a 2001, que no desglosan si las prestaciones percibidas fueron contributivas o asistenciales (en este último caso no se computaría como cotizado el periodo de desempleo); el trabajador deberá presentar una declaración jurada frente a la caja de pensiones.
- El derecho a la jubilación a los 63 años se contemplará también con el pago de cotizaciones voluntarias al seguro de pensiones, lo que beneficiará en particular a los titulares de un negocio manual o artesano (oficios como fontaneros, pintores, etc.), que después de haber cotizado en el seguro obligatorio 18 años podrán pasar al seguro voluntario. A fin de evitar las falsas prejubilaciones también en este caso, en los dos últimos años no se tendrán en cuenta las cotizaciones abonadas de forma simultánea a la percepción de la prestación por desempleo.
- El coste de la pensión a los 63 años ascenderá inicialmente a 1.000 millones de euros y subirá en poco tiempo a 2.000 millones. A largo plazo (2030) se calcula un coste anual de 3.000 euros.

Pensión para madres

- A partir del 1 de julio de 2014 se incrementará un punto de remuneración en el cálculo de las pensiones de madres de hijos nacidos antes de 1992, como compensación por la falta de ofertas de cuidado infantil, lo que impidió a muchas (sobre todo) madres su participación en el mercado laboral.
- Se beneficiarán casi nueve millones de madres (y algunos padres que han educado a sus hijos).
- El incremento significará por cada hijo 28,14 euros más en el oeste del país y 25,74 euros en el este. El coste de esta medida se traduce en unos 6.700 millones de euros.
- Esta mejora de la pensión costará anualmente 6.700 millones de euros. En los próximos años la financiación correrá a cargo de los ingresos adicionales generados por la renuncia a la reducción de la cuota de cotización. A partir de 2019 el Estado participará con fondos adicionales.

Mejora de las pensiones de incapacidad laboral

- Las personas que perciban una pensión por incapacidad laboral recibirán a partir del 1 de julio en promedio 45 euros más, ya que la pensión se calculará como si hubieran trabajado 62 años (en la actualidad se computan 60).
- También mejoran las condiciones del cálculo de la base de cotización, ya que se tendrá en cuenta si en los últimos cuatro años anteriores a la entrada de la incapacidad laboral ha habido pérdidas salariales debidas a periodos de incapacidad laboral transitoria que pudieran influir negativamente en el importe de la pensión final.

Aumento de las prestaciones de rehabilitación

- El presupuesto destinado a prestaciones de rehabilitación se incrementa en 100 millones de euros con efectos retroactivos a 1 de enero de 2014 no solo en base a la evolución salarial, sino también al factor demográfico. Hasta 2017 el incremento adicional aumentará a 233 millones. A partir de 2017 volverá a reducirse progresivamente.

REINO UNIDO

LEY DE PENSIONES

El pasado 14 de mayo se aprobó la Ley de Pensiones, Pensions Act 2014. Esta Ley pretende simplificar el sistema de pensiones y ofrecer una visión clara de las cuantías a percibir durante el período de jubilación, estableciendo una pensión única por encima del mínimo de subsistencia actual de 148,35 libras semanales.

Esta Ley favorece, en particular, a aquellos colectivos que reciben la pensión mínimo: mujeres, cuidadores y trabajadores con ingresos bajos, que no tenían acceso a una pensión adicional. Por otra parte y por primera vez, los trabajadores autónomos se incorporan al sistema de pensiones del Estado. De esta manera la nueva Ley de Pensiones permite asegurar una jubilación desahogada a un alto número de ciudadanos.

Las principales disposiciones que establece la presente Ley de Pensiones son las siguientes:

- Establecimiento de la pensión única:
 - Se aplicará a aquellos que alcancen la edad legal de acceso a las pensiones públicas a partir de abril de 2016.
 - Sustituye al sistema actual que contempla dos pensiones: la básica y la adicional.
 - Consistirá en una cuantía única establecida que será superior al mínimo de subsistencia.
 - Pretende estimular el ahorro de cara a la jubilación ofreciendo una visión clara de la cuantía a percibir y lo que se necesita reservar para el momento de la jubilación.
- Aportaciones voluntarias a la Seguridad Social. Clase 3A:
 - Se contempla una nueva modalidad dentro de las contribuciones voluntarias, denominada Clase 3^a, que permite realizar unas aportaciones complementarias para elevar la cuantía de la pensión estatal a aquellos que alcancen la edad legal de jubilación antes del 6 de abril de 2016.
- Ampliación de la edad de jubilación hasta los 67 años:
 - La edad de acceso a la pensión de jubilación estatal aumentará gradualmente desde los 66 a los 67 años entre 2026 y 2028.
- Creación de un marco legal que permita modificar la edad legal de jubilación:
 - Propugna la revisión continuada de la edad de jubilación de acuerdo con el aumento de la esperanza de vida.
- Modificación de las pensiones ocupacionales:
 - Instaura un marco legal que proporciona un sistema de transferencia de pensiones ocupacionales automático que sigue al trabajador a lo largo de su vida laboral y no se ve afectado por los cambios de empresa. Ayuda a consolidar los fondos de pensiones individuales al evitar la dispersión de los mismos.

- Mejora y clarifica la introducción del Automatic Enrolment (sistema por el que el empresario está obligado a incluir al trabajador en un fondo de pensiones ocupacional) establecido por la Ley de Pensiones de 2008.
- Autoriza al Gobierno a establecer una tasa de administración estándar para controlar y restringir cargos injustos en las pensiones ocupacionales.

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

MAYO: SE FRENA EL AUJE DEL MERCADO LABORAL

La recuperación del empleo típica de la primavera fue en mayo más moderada de lo habitual; no obstante, la cifra de personas desempleadas volvió a bajar por sexto mes consecutivo en 61.000 personas a un total de 2,88 millones de parados. En relación con mayo de 2013 son 55.000 desempleados menos, pero en la presentación de los datos el presidente de la Agencia Federal de Empleo, Frank-Jürgen Weise, advirtió que hay que tener en cuenta que el promedio de reducción interanual de los últimos tres años se situaba en más de 100.000. La cuota de desempleo bajó en mayo 0,2 puntos al 6,6%.

Esta moderación es consecuencia principalmente de la buena situación climática del pasado invierno, que no provocó un aumento considerable del desempleo. Según los economistas el mercado laboral se está aprovechando de la fuerza de la economía en el primer trimestre del año.

En cifras desestacionalizadas se registró un ligero incremento del desempleo en 24.000 a 2,9 millones de desempleados.

En el ámbito del seguro de desempleo contributivo había registradas en mayo 893.000 personas desempleadas. En comparación interanual esta cifra representa un retroceso de 42.000 personas. 855.000 desempleados percibieron en mayo la prestación por desempleo contributiva (-16.000).

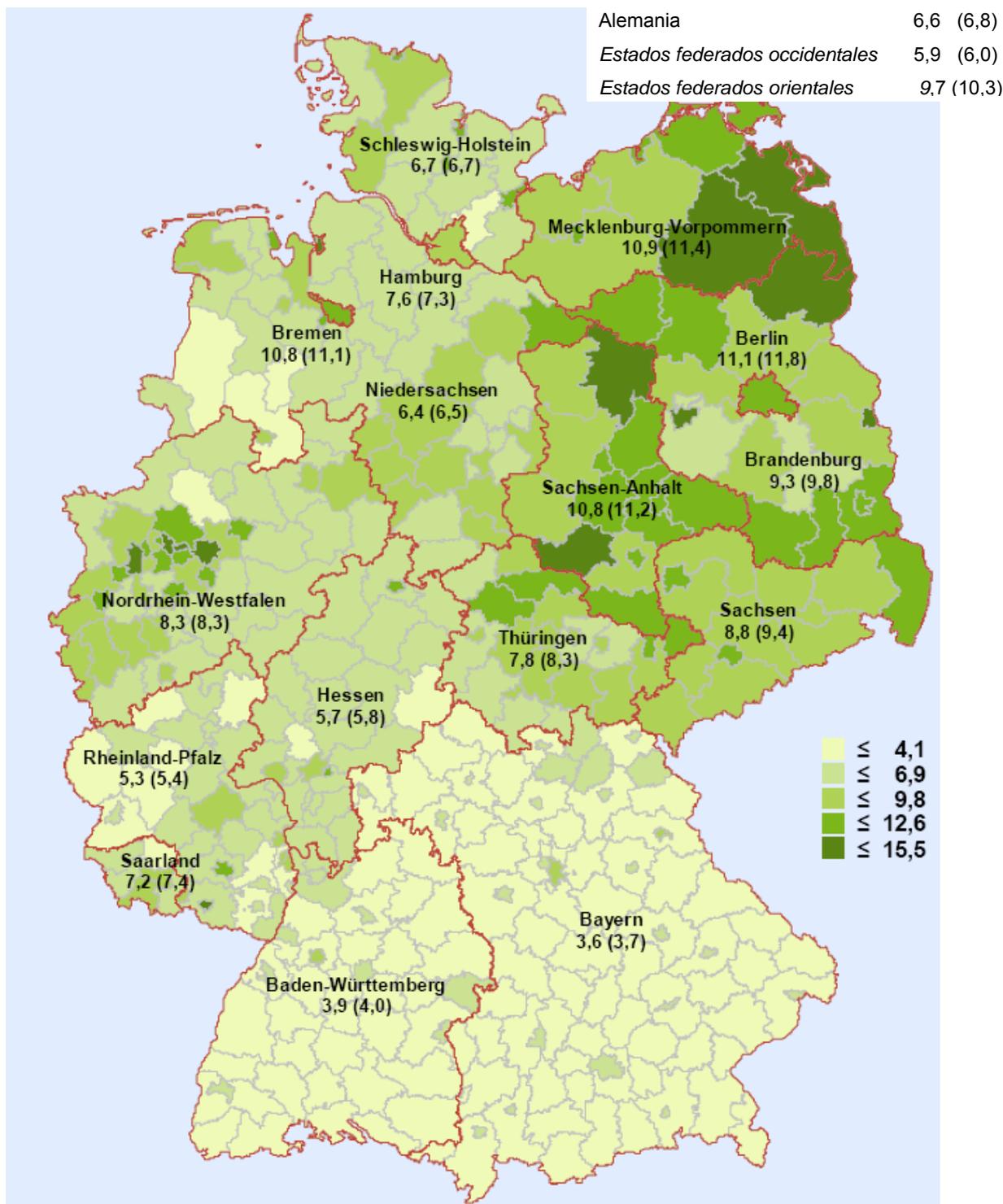
En el ámbito no contributivo la cifra de beneficiarios de la prestación Hartz IV se elevó a 4.425.000 (-44.000). Un 8,3% de las personas en edad laboral residentes en Alemania se encuentran en estado de necesidad. De ellas, 1.989.000 personas estaban registradas como desempleadas (-13.000). Una gran parte de los beneficiarios de la ayuda no consta en el registro de desempleo, bien por estar trabajando, bien por cuidar a hijos menores o a familiares, o por encontrarse todavía en el periodo de formación.

También sube la ocupación, como muestran las cifras de abril publicadas ayer por la Oficina Federal de Estadística, con un aumento de 398.000 personas ocupadas en relación interanual (+1,0%) a casi 42 millones. Con respecto a marzo la cifra de personas ocupadas subió 166.000 (+0,4%). En cifras desestacionalizadas el incremento habría sido del 0,1% a 42,1 millones. Según aproximaciones de la Agencia Federal de Empleo, la cifra de trabajadores cotizantes a la seguridad social aumentó de febrero a marzo en 147.000 a 29,53 millones (472.000 más que el año pasado).

A pesar de la buena situación coyuntural muchas empresas se resisten aún a crear empleo, como muestra el índice de empleo BA-X de la Agencia Federal, que bajó en mayo 5 puntos a 149 puntos, el valor más bajo desde septiembre de 2013. Sin embargo, la demanda de empleo sigue elevada. El registro de vacantes mostraba en mayo 452.000 ofertas de trabajo (+15.000)

La cifra de candidatos a iniciar en otoño de este año una formación profesional en el sistema dual ascendió de octubre de 2013 a mayo de 2014 a 473.000, 8.000 más que en el mismo periodo anterior. También subió la oferta de puestos de formación profesional en 10.000 a 451.000, por lo que continúa siendo superior la cifra de candidatos que la de vacantes.

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

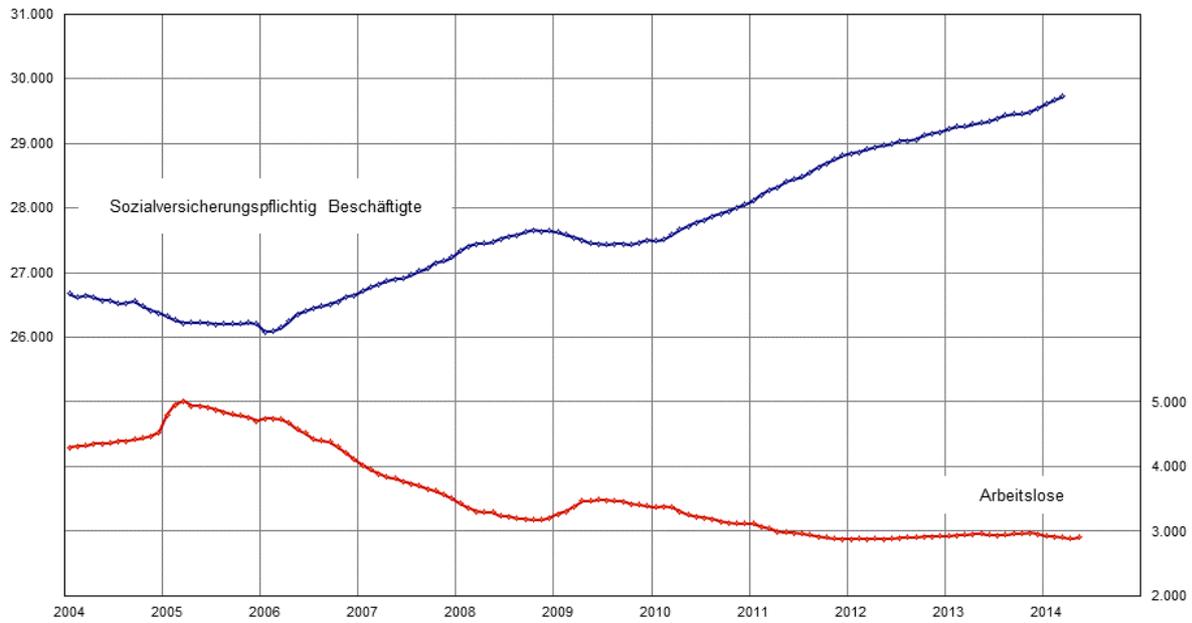


Mayo de 2014	2014				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Mayo	Abril	Marzo	Febrero	Mayo		Abril	Marzo
					cifras abs.	%		
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	41.997	41.805	41.709	1,0	0,9
Empleados cotizantes a Seg. Social	29.533.70	29.386.500	1,6
DESEMPLEADOS								
- Total	2.882.029	2.943.334	3.054.722	3.137.866	-54.883	-1,9	-2,5	-1,4
De ellos: Código Social III 31,0%	892.917	938.252	1.026.206	1.104.533	-42.237	-4,5	-6,3	-4,3
Código Social II 69,0%	1.989.112	2.005.082	2.028.516	2.033.333	-12.646	-0,6	-0,7	0,1
hombres 54,0%	1.556.389	1.600.673	1.685.406	1.746.757	-36.316	-2,3	-3,5	-2,3
mujeres 46,0%	1.325.640	1.342.661	1.369.316	1.391.109	-18.567	-1,4	-1,4	-0,2
jóvenes 15-25 8,5%	243.676	256.789	274.781	284.559	-18.127	-6,9	-7,1	-5,6
de ellos: 15-20 1,4%	40.801	42.781	45.223	46.187	-850	-2,0	-1,5	-0,2
personas 50-65 33,4%	961.269	972.796	1.002.355	1.025.254	4.818	0,5	-0,3	0,5
de ellos: 55-65 20,4%	587.420	591.391	605.262	616.457	12.077	2,1	1,2	1,7
extranjeros 18,2%	525.952	530.089	541.290	547.143	23.580	4,7	4,0	5,3
alemanes 81,6%	2.351.953	2.409.090	2.509.158	2.586.387	-77.209	-3,2	-3,9	-2,7
discapacitados 6,3%	181.358	181.521	183.289	184.681	2.465	1,4	1,1	1,3
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	6,6	6,8	7,1	7,3	6,8	-	7,1	7,3
Hombres	6,8	7,0	7,4	7,6	7,0	-	7,3	7,6
Mujeres	6,5	6,6	6,8	6,9	6,6	-	6,8	6,9
15 a 25 años	5,4	5,5	5,9	6,1	5,7	-	5,9	6,2
15 a 20 años	3,3	3,4	3,6	3,6	3,3	-	3,3	3,5
50 a 65 años	7,2	7,6	7,9	8,0	7,5	-	8,0	8,2
55 a 65 años	7,8	8,2	8,4	8,6	8,0	-	8,6	8,8
Extranjeros	13,9	14,9	15,2	15,4	14,1	-	15,2	15,3
Alemanes	5,9	6,1	6,3	6,5	6,1	-	6,4	6,6
- en rel. con la población civil asalariada	7,4	7,6	7,9	8,1	7,6	-	7,9	8,1
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.205.492	3.267.384	3.376.271	3.452.251	-44.592	-1,4	-1,9	-0,8
Subempleo sentido estricto	3.704.972	3.780.613	3.886.779	3.962.000	-89.708	-2,4	-2,6	-1,8
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.801.458	3.876.741	3.984.506	4.060.845	-98.606	-2,5	-2,7	-2,0
% de subempleo (sin jornada reducida)	8,6	8,8	9,1	9,3	8,9	-	9,2	9,4
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	855.302	903.073	989.480	1.070.811	-15.788	-1,8	-4,6	-3,9
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.425.209	4.448.007	4.451.618	4.434.176	-43.823	-1,0	-0,8	-0,7
- Subsidio social	1.711.983	1.717.196	1.717.362	1.714.041	3.869	0,2	0,3	0,2
- Cuota de perceptores activos	8,3	8,3	8,3	8,3	8,2	.	8,3	8,3
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	148.060	159.761	166.757	163.803	-3.089	-2,0	12,0	3,8
- Nuevas desde principio de año	759.462	611.402	451.641	284.884	24.731	3,4	4,8	2,4
- Total de ofertas	451.743	455.456	447.082	429.313	14.988	3,4	3,4	0,8
- Índice de empleo BA-X	149	154	154	153	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	844.587	843.336	834.113	823.076	-47.007	-5,3	-3,6	-3,6
De ellos: activación, reinserción	161.990	163.209	162.488	157.138	-9.316	-5,4	-2,9	-2,3
Orientación y formación profesional	200.738	202.376	203.176	203.539	-8.800	-4,2	-4,3	-3,8
Formación continua	163.817	163.757	161.097	158.096	3.003	1,9	3,4	2,9
Inicio de una ocupación	108.155	109.182	104.446	101.330	-2.710	-2,4	1,8	-2,9
Medidas para personas con	70.674	70.505	70.432	70.579	-1.115	-1,6	-2,1	-2,2
Medidas de creación de ocupación	127.226	122.026	120.215	120.027	-25.105	-16,5	-13,9	-11,3
Otros tipos de fomento	11.987	12.281	12.259	12.367	-2.964	-19,8	-20,4	-21,8
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Mayo	Abril	Marzo	Febrero	Enero	Dic.	Noviembre	Octubre
Población activa	...	32.000	33.000	48.000	53.000	40.000	13.000	15.000
Ocupados sujetos a seguridad social	61.904	63.717	67.880	51.512	30.635	4.723
Desempleados	23.937	-24.798	-10.397	-12.738	-25.305	-16.127	7.728	-645
Subempleados (sin jornada reducida)	2.708	-16.866	-19.012	-8.033	-6.458	-10.536	-2.322	-17.027
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	-3.338	1.724	581	1.394	363	6.333	3.653	1.782
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,7	6,7	6,7	6,8	6,8	6,8	6,9	6,9

Cuota de desempleo según OIT	...	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2
------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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



PLAN NACIONAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GARANTÍA JUVENIL

El 8 de abril el Consejo de Ministros aprobó el Plan nacional de implementación de la garantía juvenil de la UE⁵. La presentación se realizó en el plazo acordado, finales del primer trimestre de 2014, a diferencia de los países que registran una cuota de desempleo juvenil superior al 25%, que tuvieron que presentar el Plan de implementación correspondiente a sus países a finales de 2013. En Alemania la cuota de desempleo juvenil (15-25 años) se sitúa en el 5,4% (mayo 2014).

La garantía juvenil comunitaria y su implementación en Alemania

Alemania apoyó el 22 de abril de 2013 el compromiso adquirido por los Estados de la UE de introducir la garantía juvenil comunitaria, con la que se ha creado una base amplia y sólida para una política integral de lucha contra el desempleo juvenil en toda la Unión Europea y para el futuro desarrollo de las políticas de educación y trabajo. En el caso de Alemania, el plan nacional de implementación prevé mejoras estructurales. En cuanto a las recomendaciones de la garantía juvenil, de hecho Alemania ya las viene cumpliendo en gran parte. Por lo tanto, más que lanzar programas inmediatos de política activa de mercado laboral, de lo que se trata en la implementación de la garantía en Alemania es de reforzar la tendencia a la baja del desempleo juvenil en el país, así como de la creación de estrategias a medio y largo plazo para una integración sostenible de los jóvenes en el mercado laboral.

La garantía juvenil comunitaria prevé que al cabo de un periodo de como máximo cuatro meses todas las personas menores de 25 años que terminen la escuela o estén en paro cuenten con una oferta de trabajo de alta calidad, una plaza en un programa de cualificación o un puesto de prácticas, con el objetivo de fortalecer la ocupación de jóvenes en Europa. A continuación se resumen los aspectos más destacados del Plan nacional aprobado por el Gobierno Federal.

El acuerdo de coalición pactado por los partidos que configuran el nuevo Gobierno alemán contempla la lucha contra el desempleo juvenil como una prioridad de la política europea y se compromete a dar un buen ejemplo para implementar la garantía juvenil europea. El acuerdo incide también en la continuación de los acuerdos de cooperación entre los organismos que se ocupan de los jóvenes: las agencias de empleo (asesoría y orientación), los jobcenter (intermediación y apoyo de jóvenes con problemas), los municipios y las entidades de atención juvenil: las alianzas “Juventud y profesión” iniciadas por la Agencia Federal de Empleo en 2010 con el objetivo de ensamblar y coordinar en común las ofertas existentes.

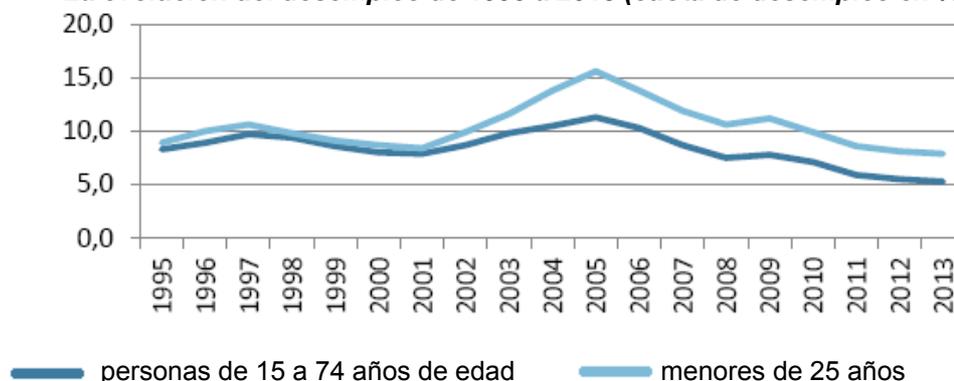
La evolución del desempleo juvenil desde 1995

En 2012 vivían en Alemania aproximadamente 9 millones de personas menores de 25 años, de las cuales unos 4,6 millones eran personas activas, algo más de la mitad de este grupo de la población. Esta cifra no es de extrañar, puesto que gran parte de las personas jóvenes estudia o cursa una formación profesional. En el promedio de 2005, después de la introducción del seguro básico para demandantes de empleo en el Código Social II la cuota de desempleo juvenil ascendió al 15,6%, lo que significó un nivel récord. También el promedio de desempleo en todos los grupos de edad alcanzó un nivel récord, situándose en el 11,3%. En ese año los menores de 25 años se vieron más afectados por el desempleo que los mayores de 25 años. Desde entonces, la cuota de desempleo juvenil fue bajando hasta el 7,9% en el promedio del año 2013 (355.000 personas), un nivel todavía inferior a la

⁵ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a761-implementierungsplan-jugendgarantie.pdf?__blob=publicationFile

cuota que se había registrado en 2001 (8,4%), y muy inferior al promedio europeo, que en 2013 se elevó al 23,5%.

La evolución del desempleo de 1995 a 2013 (cuota de desempleo en %)

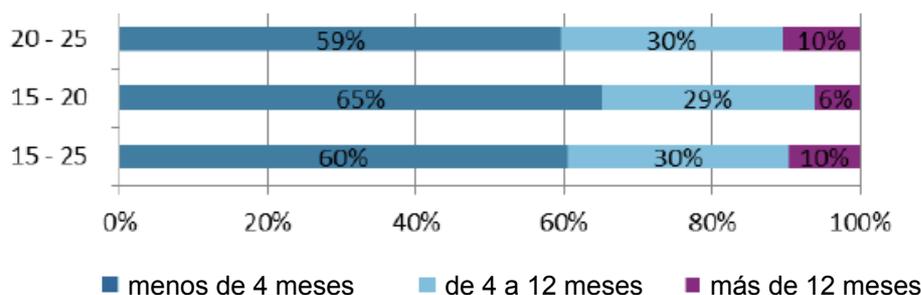


Estos datos confirman que el mercado laboral de Alemania ha compensado el impacto de la crisis económica y financiera de los años pasados, logrando incluso revitalizarse. En particular, esta evolución la refleja la situación laboral de las personas jóvenes menores de 25 años.

La etiología del desempleo juvenil

Los periodos de desempleo de las personas sin cualificación profesional suelen perdurar más que entre las personas cualificadas. De las aproximadamente 109.000 personas que están en una situación de desempleo durante más de cuatro meses, el 15% pertenece al grupo de edad de personas entre 15 y 20 años. La mayoría de este grupo de personas (85%) no dispone de una cualificación profesional. En el caso de las personas de 20 a 25 años, el 60% de las que están desempleadas durante más de cuatro meses no tienen una cualificación profesional.

La duración del desempleo de personas jóvenes (edad en años)

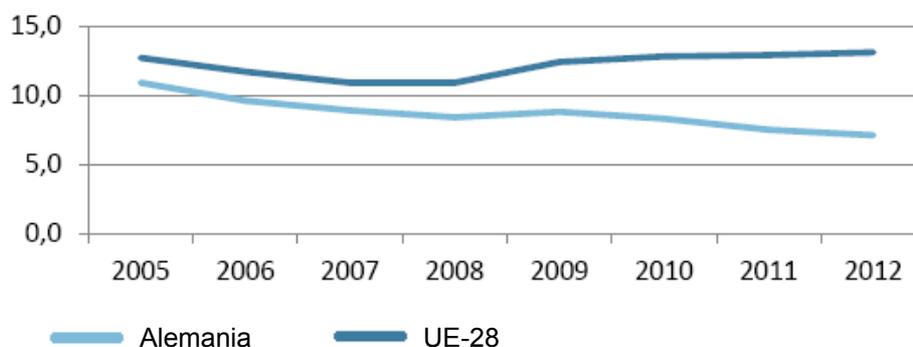


Según las estadísticas laborales, en los últimos años la cuota de adultos jóvenes sin cualificación profesional se ha mantenido más o menos en el mismo nivel. En 2013 casi 1,4 millones de los adultos jóvenes de 20 a 29 años no tenían una cualificación profesional, lo cual corresponde al 15% de este grupo de edad. En 2012, cerca de 267.000 personas jóvenes estaban a punto de pertenecer a este grupo de edad. Para evitar el riesgo de desempleo de estas personas se fomenta la cualificación profesional de los jóvenes. De las personas desempleadas de 15 a 25 años sólo el 10% permanecen en paro durante más de un año (aproximadamente 27.000 personas). La mayoría de estas personas (89%) tiene entre 20 y 25 años, y el 73% no dispone de ninguna cualificación profesional.

El problema de los “nini”

La cuota de los NEET (“not in education, employment or training”), o nini, refleja al grupo de jóvenes de un mismo grupo de edad que ni estudian, ni trabajan, ni están cursando una formación profesional. En 2012, en Alemania la cuota de ninis se elevó al 7,1% (640.000 personas), el doble del de los jóvenes en paro.

La evolución de la cuota de ninis, 2005 a 2012 (en %)



Hay que tener en cuenta que, de este grupo heterogéneo, no todos están a la disposición del mercado laboral o de formación profesional, ni necesitan apoyo para una integración posterior. En el grupo de los nini entran también jóvenes sin empleo que tampoco cumplen los criterios de disponibilidad para el mercado laboral ni el estatus de demandantes de empleo. Se trata por ejemplo de madres o padres de familias monoparentales o jóvenes que por motivos de salud o discapacidades no pueden trabajar.

La política de empleo alemana persigue el objetivo de ofrecer a cada uno de los jóvenes incluidos en esta cuota una oferta formativa y, donde sea necesario, el apoyo apropiado. Debido a que no se trata de tomar medidas urgentes para combatir un elevado nivel de desempleo juvenil, el enfoque actual de la estrategia política se dirige a superar los diversos obstáculos específicos, en particular el desempleo de los jóvenes de 20 a 25 años que carecen de cualificación profesional. Pese a la buena situación en comparación internacional, se siguen realizando esfuerzos para reducir más la tasa de desempleo juvenil.

La situación de los jóvenes de origen migratorio

Aproximadamente el 29,4% del total de los menores de 25 años residentes en Alemania tienen origen migratorio (en total 5,74 millones de personas). El grupo de jóvenes de origen migratorio constituye un reto específico en cuanto a la transición del periodo escolar al mundo profesional. La cuota de jóvenes de 20 a 25 de origen migratorio que, como consecuencia del abandono escolar, no tienen ni siquiera un título de escolaridad básica se eleva al 6,1%, superando así considerablemente la cuota de jóvenes alemanes sin título escolar (2,6%). De los jóvenes de origen migratorio sólo el 30% empieza una formación profesional, frente al 46% de los jóvenes alemanes.

Con el fin de mejorar la integración laboral de las personas de origen migratorio, el Ministerio Federal de Trabajo, conjuntamente con el Ministerio Federal de Educación e Investigación y la Agencia Federal de Empleo, lanzó el programa de fomento Red “IQ” (“Integración mediante cualificación”). Se prevé que en 2014 los proyectos regionales de integración laboral de personas de origen migratorio se subvencionen en el marco de la Red IQ con 28 millones de euros. Se han establecido dieciséis redes en los respectivos estados federados, que ponen en práctica los guiones y estrategias de integración profesional para inmigrantes y personas de origen migratorio. En este contexto se trata también de mejorar las competencias interculturales de los aprendices y de combatir la discriminación.

Con el fin de incrementar la participación de jóvenes de origen migratorio en el mercado de formación profesional, en el marco del programa “Jobstarter” el Gobierno Federal realiza conferencias de formación profesional tanto a nivel nacional como regional, dirigidas también a los padres de los jóvenes, en colaboración con la Delegada del Gobierno en Asuntos de Migración, Refugiados e Integración, así como con los foros de la juventud.

La función de la formación profesional dual en el contexto de las ofertas de cualificación y de política activa de empleo en Alemania

Alemania como emplazamiento industrial y económico altamente desarrollado intenta conseguir a través de su sistema de educación y cualificación profesional un balance entre trabajadores cualificados con una formación práctica como la que ofrece la formación profesional dual, por un lado, y especialistas con titulación superior, por el otro.

En la actualidad todo indica que a medio plazo Alemania acusará una falta de trabajadores cualificados a través de la formación profesional. La importancia de la misma queda reflejada en la elevada cifra de jóvenes que cada año empiezan una formación profesional. Más de la mitad de los graduados de una promoción escolar aprende una de las aproximadamente 330 profesiones que regulan la Ley de formación profesional y la Normativa de oficios manuales y artesanales. A finales de 2012 había en toda Alemania cerca de 1,43 millones de aprendices.

El sistema de formación profesional dual está cofinanciado en gran parte por las empresas, su principal ventaja es la estrecha vinculación a la práctica empresarial. Al mismo tiempo, las empresas tienen la posibilidad de preparar a sus futuros especialistas según sus propios criterios y necesidades. La mayoría de los aprendices permanece en las empresas donde han realizado su formación profesional y recabado sus primeras experiencias laborales. En los últimos diez años se modernizaron aproximadamente 150 profesiones y se crearon 29 profesiones nuevas. Es muy importante la participación de los interlocutores sociales en la organización y el futuro desarrollo de la formación profesional dual, conjuntamente con las Cámaras de Industria y Comercio, el Estado y los länder. La cooperación de estos actores supone la base necesaria del atractivo y de la calidad de la formación profesional dual.

Las ofertas de cualificación y la política de mercado laboral en Alemania

Las amplias estructuras alemanas de formación y cualificación profesional así como del mercado laboral tienen una larga tradición y al mismo tiempo han sido modernizadas continuamente para facilitar la transición de los jóvenes del mundo escolar al mundo profesional, así como para apoyar la inserción de las personas desempleadas en el mercado laboral. Gran parte de las ofertas tienen carácter preventivo, tales como el asesoramiento y la orientación profesionales, y el acompañamiento en la fase transitoria de la escuela al mundo profesional. De esta forma se intenta “prevenir en vez de reparar”.

Con este objetivo el Estado hace hincapié en la calidad de la educación escolar y la cualificación profesional, como clave para la integración satisfactoria en el mercado laboral. Según los estudios actuales del Instituto de investigación laboral y profesional (IAB), la cuota de desempleo de las personas que carecen de cualificación profesional se elevan aproximadamente al 20%, cuadruplicando las de las personas que tienen cualificaciones medias (cerca del 5%) y seis veces más elevada de las de los titulados superiores (3,5%). La duración media del trabajo de una persona joven sin cualificación profesional en una empresa asciende es de sólo 300 días, mientras que las personas cualificadas trabajan por término medio 750 días en una empresa. Además, las personas que están en posesión de un título de formación profesional dual ganan un tercio más que las personas que no tienen una formación profesional finalizada.

Los servicios públicos de empleo ofrecen una gama amplia de asesoramiento, orientación, colocación y fomento a la inserción laboral. Analizan los potenciales y ofrecen estrategias de estabilización, activación, capacitación y cualificación, así como ayudas financieras y subvenciones especiales para jóvenes con discapacidades.

DOS AÑOS DESPUÉS DE LA LEY DE HOMOLOGACIÓN DE TÍTULOS EXTRANJEROS

Alemania sigue y seguirá necesitando la inmigración de trabajadores cualificados. En la actualidad, no sólo muchas empresas sino también los hospitales y residencias de atención a personas dependientes no pueden prescindir del trabajo de especialistas extranjeros. Hasta el año 2030 la población activa residente en Alemania se verá reducida en más de seis millones de personas con respecto a la cifra del año 2010. Por este motivo, los dirigentes del Gobierno central y los länder acordaron en 2008 agilizar la tramitación de las solicitudes de homologación de títulos profesionales adquiridos en el extranjero. A través de la “Ley de mejora de la constatación y homologación de títulos profesionales adquiridos en el extranjero” (Ley de homologaciones), el Gobierno creó un nuevo instrumento de apoyo a la compensación de la falta de mano de obra cualificada a través de la inmigración de trabajadores especializados. Dicha ley entró en vigor el 1 de abril de 2012.

El 2 de abril de 2014 el Gobierno Federal presentó un informe elaborado por el Ministerio Federal de Educación e Investigación, que analiza el proceso inicial y el resultado de los dos años de puesta en práctica de la Ley de homologaciones en Alemania⁶.

La evolución de las homologaciones desde la entrada en vigor de la Ley

En 2012 se reconocieron en toda Alemania como equivalentes o parcialmente equivalentes 7.458 títulos profesionales adquiridos en el extranjero. En el mismo periodo las autoridades registraron 10.989 solicitudes de homologación de títulos. De estas se rechazaron 522 solicitudes y sobre 3.009 todavía no se había resuelto a finales de 2012. La mayoría de las solicitudes de homologación se refieren a profesiones sanitarias, entre ellas 5.121 solicitudes de médicos. En las profesiones de mecatrónica, energía y electricidad se otorgó el reconocimiento a más de 100 solicitudes.

Aproximadamente la mitad de los 10.989 procedimientos de homologación se refirió a títulos profesionales adquiridos dentro de la UE. Se llevaron a cabo otros 3.015 procedimientos de reconocimiento de títulos adquiridos en países europeos no comunitarios, así como 2.268 procedimientos de homologación de títulos no europeos, de ellos 1.464 adquiridos en Asia.

Reconocimiento de títulos profesionales adquiridos en el extranjero (2012, grupos profesionales)

Grupo profesional principal	Procedimientos terminados	Resolución (antes de interponer recurso)	
		positiva	negativa
Total	7.980	7.458	522
Profesiones sanitarias	7.071	6.837	234
Mecatrónica, energía, electricidad	150	102	45
Gerencia y administración empresarial	135	84	51
Máquinas y vehículos	123	78	48
Aseo, higiene, wellness, tecnología médica	75	54	21
Producción, construcción, transformación de metal	63	42	21

⁶ http://www.bmbf.de/pub/bericht_anerkennungsgesetz_2014.pdf

Venta y comercio	60	51	12
Turismo, hotelería, restauración	45	39	6
Producción y transformación de alimentos	42	24	15
Otros	216	147	69

Fuente: Destatis

La ley en el contexto nacional e internacional

La ley de homologación de títulos extranjeros otorga el derecho a solicitar el procedimiento de comprobación de equivalencia de un título profesional adquirido en el extranjero. Se garantiza un proceso individualizado que por lo general no debe durar más de tres meses. Al mismo tiempo, no sólo se benefician de la ley los especialistas de profesiones reglamentadas, tales como médicos o asistentes a personas dependientes, sino también trabajadores especializados en profesiones que no son definidas ni expresamente reconocidas pero cuyo ejercicio en Alemania es más fácil cuando se dispone de una cualificación oficialmente documentada. Aparte la directiva comunitaria de reconocimiento de cualificaciones profesionales se extiende a las solicitudes de personas procedentes de países no comunitarios. Las solicitudes se pueden presentar en Alemania o desde el extranjero. De esta forma se favorece la contratación y el reclutamiento de especialistas que todavía están en el extranjero. Uno de los elementos claves y obligatorios del examen de equivalencia es la consideración de la experiencia profesional.

El procedimiento de homologación tiene como objetivo hacer hincapié en las habilidades y conocimientos de los inmigrantes en lugar de centrar la atención en los déficits. También se trata de conceder respeto y valoración al rendimiento personal de los inmigrantes. Más del 80% de los procedimientos de homologación se resuelven positivamente.

En enero de 2014 entró en vigor la enmienda de la directiva comunitaria sobre el reconocimiento de cualificaciones profesionales, que dentro de los próximos dos años se ha de transformar en derecho nacional. En particular, la introducción de una tarjeta de identificación profesional y la posibilidad de un acceso restringido a profesiones reglamentadas a través de homologaciones parciales implican la necesidad de buscar una vía de realización foral. En el caso de Alemania vuelve a tratarse no sólo de una puesta en práctica de la directiva comunitaria sino también de una extensión de la misma también a ciudadanos no comunitarios.

El reconocimiento de títulos profesionales adquiridos en el extranjero (2012, grupos profesionales, estado de formación profesional del solicitante)

Grupo profesional principal	Procedimientos terminados	De estos					
		UE	Otros países europeos	África	América del Norte	América del Sur	Asia
Total	7 980	4 473	1 734	354	72	126	1 047
Profesiones sanitarias	7 071	4 053	1 404	312	57	117	960
Mecatrónica, energía, electricidad	150	63	63	9	–	–	15
Gerencia y administración empresarial	135	60	48	6	–	3	15
Máquinas y vehículos	123	48	51	9	3	–	12

Aseo, higiene, wellness, tecnología médica	75	42	21	–	3	–	9
Producción, construcción, transformación de metal	63	21	36	–	–	–	6
Venta y comercio	60	39	21	–	–	–	–
Turismo, hotelería, restauración	45	15	18	6	–	–	6
Producción y transformación de alimentos	42	24	12	–	3	–	3
Otros	216	114	63	12	6	3	18

Fuente: Destatis

Condiciones marco para la puesta en práctica de la ley y el procedimiento de homologación

Una de las condiciones necesarias para el éxito de la ley de homologación es la uniformidad y comparabilidad de los trámites administrativos. Para ello se requieren unas condiciones marco que permitan el consentimiento de las normas y de la práctica administrativa in situ. En el caso de las profesiones administradas por las cámaras de industria y comercio, la competencia central se ejerce en la oficina de la Cámara de industria y comercio “IHK FOSA” (“Foreign Skills Approval”), y en el caso de las profesiones manuales y oficios la competencia la tienen las “cámaras de gestión”. Para otras profesiones se han encontrado soluciones donde una oficina central asume la función superior para todos los estados federados, por ejemplo el Colegio de médicos y odontólogos en Westfalen-Lippe, el Colegio de farmacéuticos en Brandeburgo o la Cámara de administrativos de asesoría fiscal en Baja Sajonia. Para otras autoridades de los estados federados, todavía están pendientes dichas reformas estructurales.

Otro factor importante para el éxito de la Ley son las ofertas de información y asesoramiento. Simultáneamente a la entrada en vigor de la Ley se crearon en toda Alemania centros de información y asesoramiento. Asimismo, en el portal de Internet “Reconocimiento en Alemania” (“*Anerkennung in Deutschland*”), domiciliado en el Instituto Federal de Formación Profesional “BIBB”, y en su “buscador de homologaciones”, proporciona las direcciones necesarias, además de los datos de contacto con la Oficina Federal de Migración y Refugiados y la red de asesoramiento del programa de fomento “Integración a través de cualificación - Red IQ”.

El Ministerio Federal de Educación e Investigación considera que tanto la información y el asesoramiento como los propios trámites de homologación funcionan de una manera muy satisfactoria, también teniendo en cuenta la complejidad de las situaciones individuales. Hay que valorar los conocimientos de idiomas, el derecho de inmigración, la experiencia profesional, la accesibilidad del mercado laboral, las posibilidades de cualificaciones de adaptación y medidas de fomento. A veces es difícil encontrar la profesión de referencia más similar. En muchos casos se trata a buscar alternativas a una homologación, por ejemplo una formación profesional, la reconversión profesional, la formación continua o exámenes externos, siempre con el objetivo de una integración en el mercado laboral con la mejor cualificación posible.

A partir de mayo de 2014, en colaboración con el portal de bienvenida “Make it in Germany”, la oferta informativa del portal de Internet “Reconocimiento en Alemania” es completada por una campaña internacional. El grupo diana son especialistas con títulos profesionales

adquiridos en el extranjero, así como multiplicadores tanto en Alemania como en el extranjero.

La relevancia de la ley en vista de a la inminente falta de expertos en Alemania

El reconocimiento de los títulos profesionales adquiridos en el extranjero es un elemento clave para garantizar la sostenibilidad de la oferta de mano de obra cualificada en Alemania. Según la OCDE, Alemania cuenta entre los países con menos restricciones para la inmigración de trabajadores altamente cualificados. Sin embargo, la cifra de trabajadores extranjeros cualificados que llegan a Alemania sigue siendo demasiado baja. En este contexto, la OCDE destaca el papel positivo de la Ley de reconocimiento de los títulos profesionales adquiridos en el extranjero, dado que “un nuevo marco legal para el reconocimiento de cualificaciones da mejores posibilidades para encontrar a especialistas con competencias demandadas del nivel intermedio de cualificaciones”. Por primera vez se han vinculado el derecho de inmigración y el derecho de homologación, convirtiéndose el reconocimiento de un título profesional adquirido en el extranjero en la condición previa para la inmigración.

También se han de tener en cuenta los estudios que subrayan el efecto positivo de la inmigración de trabajadores cualificados con miras al potencial innovador de una sociedad y su productividad. En su informe de 2012, la Comisión de expertos de investigación e innovación “EFI” subrayó que la ley de reconocimiento de títulos extranjeros representa una base necesaria y contemporánea para la homologación de títulos adquiridos en el extranjero.

Con el fin de aumentar la eficacia de estos procesos, el informe recomienda más actividades de cooperación, por ejemplo con la Oficina Central Internacional de Cooperación de Formación Profesional y la iniciativa iMOVE23, así como con los centros de bienvenida (Welcomecenter) de los países. El objetivo es mejorar la imagen de Alemania en el extranjero como país dispuesto a acoger e integrar a inmigrantes en su mercado laboral como potencia económica y país moderno de inmigración.

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN MAYO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de mayo había 568.075 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 13.865 personas en base intermensual y un aumento de 16.948 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2012— se situó en 11,2% (11,2% para los hombres y 11,3% para las mujeres), lo que supone un incremento interanual de un 0,3%.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de abril hubo 455.277 ciudadanos belgas, 55.989 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.144 españoles) y 56.809 ciudadanos extracomunitarios.

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

Desempleo EFT

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 8,5% en el mes de abril de 2014.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
 Direction Statistiques et Etudes
 Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN MAI 2014

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	117.708	127.358	1.386	57.372	302.438	-8.030	+10.184
Femmes	100.103	115.381	1.385	50.153	265.637	-5.835	+6.664
Total	217.811	242.739	2.771	107.525	568.075	-13.865	+16.848
- 1 m.	-6.979	-5.080	-33	-1.806	-13.865		
- 12 m.	+12.320	+4.026	+128	+502	+16.848		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	23.133	25.517	221	6.670	55.320	-3.454	-2.026
Femmes	15.539	21.264	224	5.858	42.661	-2.665	-2.178
Total	38.672	46.781	445	12.528	97.981	-6.119	-4.204
- 1 m.	-3.159	-2.262	-14	-698	-6.119		
- 12 m.	-1.453	-1.508	-16	-1.243	-4.204		

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

Hommes	32.702	49.428	436	26.958	109.088	-457	+6.388
Femmes	26.118	44.191	443	23.623	93.932	-224	+2.344
Total	58.820	93.619	879	50.581	203.020	-681	+8.732
- 1 m.	-68	-371	+5	-242	-681		
- 12 m.	+5.943	+1.541	+52	+1.248	+8.732		

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

Hommes	6.842	9.325	84	2.757	18.924	-1.633	-472
Femmes	4.970	8.302	93	2.810	16.082	-1.401	-418
Total	11.812	17.627	177	5.567	35.006	-3.034	-890
- 1 m.	-1.701	-1.002	-8	-331	-3.034		
- 12 m.	+205	-606	-5	-489	-890		

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

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

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe
- Situation du mois de: MAI 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	238.469	16.969	216.808	13.857	455.277	30.826
Autriche	33	0	47	1	80	1
Bulgarie	1.358	56	1.446	107	2.804	163
Chypre	10	0	9	0	19	0
République Tchèque	236	13	212	11	448	24
Allemagne	752	27	808	22	1.560	49
Danemark	29	1	41	1	70	2
Espagne	3.145	64	1.999	82	5.144	146
Estonie	13	0	31	2	44	2
Finlande	22	0	38	0	60	0
France	4.963	167	5.375	237	10.338	404
Grande Bretagne	479	11	331	6	810	17
Grèce	648	12	475	18	1.123	30
Croatie	37	2	26	0	63	2
Hongrie	131	4	200	6	331	10
Irlande	45	1	48	0	93	1
Italie	8.153	150	5.669	151	13.822	301
Lituanie	38	1	83	2	121	3
Luxembourg	100	2	97	5	197	7
Lettonie	20	0	54	3	74	3
Malte	8	0	1	0	9	0
Pays-Bas	4.166	135	3.841	115	8.007	250
Pologne	1.679	72	1.494	44	3.173	116
Portugal	1.845	62	1.226	61	3.071	123
Roumanie	1.600	130	1.909	194	3.509	324
Slovaquie	471	17	398	8	869	25
Slovénie	6	0	25	2	31	2
Suède	62	0	57	1	119	1
TOTAL ETRANGERS U.E.	30049	927	25940	1079	55989	2006
TOTAL U.E.	268518	17896	242748	14936	511266	32832
Suisse	40	1	45	1	85	2
Congo (Rép. démocratique)	1.990	64	2.138	88	4.128	152
Algérie	1.524	24	533	18	2.057	42
Maroc	8.501	147	4.227	233	12.728	380
Macédoine	409	12	261	24	670	36
Norvège	19	0	18	1	37	1
Serbie + Monténégro	554	28	382	24	936	52
Tunisie	760	19	270	14	1.030	33
Turquie	3.126	56	1.542	63	4.668	119
Réfugiés et apatrides	1.301	84	871	108	2.172	192
Autres nationalités hors U.E.	15.696	593	12.602	572	28.298	1.165
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	33.920	1.028	22.889	1.146	56.809	2.174
TOTAL ETRANGERS	63.969	1.955	48.829	2.225	112.798	4.180
TOTAL GENERAL	302.438	18.924	265.637	16.082	568.075	35.006

Fte.: ONEM – Direction Statistiques et Etudes

Marché du travail : Chômage

	Chômage, données brutes en milliers, fin de période			Taux de chômage en pourcentages de la population active		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	EU-28
31/05/2014	568	98	470			
30/04/2014	582	104	478	8,5	11,7	10,4
31/03/2014	593	110	483	8,5	11,8	10,5
28/02/2014	603	116	487	8,5	11,8	10,5
31/01/2014	612	120	492	8,5	11,8	10,6
31/12/2013	596	117	479	8,4	11,8	10,6
30/11/2013	591	119	471	8,5	11,9	10,7
31/10/2013	599	126	472	8,4	11,9	10,7
30/09/2013	613	137	476	8,4	12	10,8
31/08/2013	622	136	486	8,4	12	10,8
31/07/2013	611	129	482	8,5	12	10,9
30/06/2013	553	102	451	8,4	12	10,9
31/05/2013	551	102	449	8,4	12	10,9

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

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

Sources : ONEM, EUROSTAT

Fte.: Banco Nacional Belga

Introducción

El sector de la construcción firmó el 22 de junio de 2012 un acuerdo de colaboración con el Gobierno para potenciar la lucha contra el fraude social y el trabajo sumergido en el sector de la construcción

Este acuerdo de colaboración público-privado ha sido firmado, por un lado, por el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social, el Servicio Público Federal de Seguridad Social, la Oficina Nacional de Seguridad Social (ONSS), la Oficina Nacional de Empleo (ONEM), el Servicio de Investigación e Información Social (SIRS) y, por otro lado, por la Federación flamenca de la construcción (Bouwunie), la Confederación francófona de la construcción (CCS), la Confederación de sindicatos cristianos (CSC), el sindicato socialista FGTB, la Confederación liberal de trabajadores (CGSLB) y el Fondo de seguridad de existencia de los obreros de la construcción.

El acuerdo de colaboración también se firmó por la Ministra de Empleo, Mónica De Coninck, la Ministra de Asuntos Sociales y Salud Pública, Laurette Onkelinx y el Secretario de Estado para la lucha contra el fraude social y fiscal, John Crombez.

Principios del acuerdo de colaboración

Mejorar la prevención del fraude social a través del lanzamiento de campañas de información (folletos, información en Internet,...). Reforzar el intercambio de datos e informaciones sobre el fenómeno del fraude. Luchar activamente contra la competencia desleal y el empleo ilegal (pluriempleo) en el sector de la construcción mediante el control de los datos por los servicios de inspección: para comprobar si las personas físicas o jurídicas que, de forma temporal o permanente, ejercen una actividad en Bélgica y para que se pague correctamente el salario y se respete las condiciones laborales en el sector. Para desarrollar su actividad, los servicios de inspección del SIRS utilizan unas tecnologías punteras con herramientas informáticas con base de datos compartidas desarrolladas por la Dirección General de la Inspección social, el Servicio Público Federal de la Seguridad Social y por la Caja de seguridad de Existencia de la Construcción.

El acuerdo de colaboración ha sido pacto por un período de 12 meses.

Seguimiento del acuerdo de colaboración

Los miembros de la Comisión Consultiva Especial de la Construcción (CCS) presentaron al Gobierno un informe con un análisis de los problemas detectados y con medidas preconizadas para luchar más eficazmente contra el fraude social y el trabajo sumergido en el sector de la construcción (informe del Consejo Central de Economía CCE 2013-1310).

Objetivos del informe

La Comisión Consultiva Especial de la Construcción abrió un debate entre los interlocutores sociales, con el objeto de definir su contribución en la lucha de este fenómeno y determinar cómo puede ayudar en este empeño la dimensión europea.

⁷ Fte: Informe mensual socio-económico del 28.02.2014 del Consejo Central de Economía

El presente informe analiza los actos específicos del fraude y propone medidas para hacer frente a ellos, con vistas a reforzar el compromiso político de abordar eficazmente este fenómeno

Análisis de los problemas

El fraude fiscal y social en general es un fenómeno complejo y de gran envergadura en Bélgica. Su alcance en el sector de la construcción es considerable. Supone un perjuicio grave para la economía y la sociedad en su conjunto. Frena el desarrollo económico y daña la justicia social y el Estado de Derecho. Sin embargo, el fraude solamente es posible cuando los diferentes actores cooperan para incumplir con sus obligaciones fiscales y sociales. Tanto el empleador, como el trabajador, así como el cliente están implicados en el fraude. Las Autoridades públicas deben de tomar en consideración a estas tres figuras principales en la lucha contra el fraude social y fiscal en la construcción.

Elementos inductores del fraude

Las prácticas empresariales delictivas son a menudo alimentadas por los elementos inductores siguientes.: 1) el fraude se detecta accidentalmente y el riesgo de ser detectados es relativamente bajo; 2) los elevados costes salariales en Bélgica (fuerte presión fiscal y parafiscal) que no permiten ser competitivo, justificaría que el empleador tenga que contratar a una mano de obra dispuesta a aceptar condiciones de trabajo menos ventajosas; 3) la dificultad de obtener en el mercado laboral belga un trabajador cualificado, obligaría al empleador a recurrir a trabajadores extranjeros; 4) la complejidad y la falta de flexibilidad de la legislación belga que regula este sector de actividad.

Todo ello respaldado por el principal factor que contribuye a estos actos delictivos que consiste en que los elementos económicos de una oferta de precios son determinantes para la atribución de los mercados públicos.

Motivación de los interlocutores sociales para luchar contra el fraude

Es esencial que las misiones de las autoridades públicas en materia de seguridad social, educación, etc puedan realizarse correctamente. La sociedad en general tiene una necesidad imperiosa de disponer ingresos públicos fiscales y parafiscales para que las misiones públicas puedan costearse. Cualquier tipo de fraude es inadmisibles porque acarrea una serie de consecuencias que no contribuyen a los incentivos para un estado de bienestar común. La competitividad no puede ser invocada por el perpetrador para motivar los diferentes delitos. El fraude socava la solidaridad y es precisamente en el principio de solidaridad en la que se basa el sistema de Seguridad Social. El impacto de los perjuicios económicos y de las repercusiones del fraude podría inducir la sociedad en general y los empleadores a no tributar o cotizar correctamente cuando las conductas delictivas no son sancionadas. Este círculo vicioso debe romperse

Por todos estos motivos, los interlocutores sociales del sector de la construcción afirman que los esfuerzos para disuadir de la práctica de fraude en la construcción deben constituir una prioridad política del Gobierno belga porque también es una acción esencial que debe restaurar la equidad fiscal y social integrada en una política de financiación de las misiones de las autoridades públicas, sin recaer el peso contributivo sobre aquellas empresas, aquellos trabajadores y aquellos subcontratistas que cumplen con sus obligaciones..

Los mecanismos del fraude

Los especialistas del fraude utilizan unos mecanismos muy elaborados y muy complejos. La ocupación de trabajadores extranjeros por empresarios subcontratistas, con el único propósito de no cumplir sus obligaciones en materia de tributación a la Hacienda pública belga y de ingreso de las cotizaciones de seguridad social a la Oficina Nacional de Seguridad Social (ONSS) para reducir los costes de trabajo y ser más competitivos, es uno de ellos. Cuando el fraude fiscal y social se descubre por los servicios de inspección y se reclama al subcontratista el pago adeudado en concepto de cotizaciones e impuestos devengados, se confirma frecuentemente que la empresa intermedia es insolvente o que se trata de una sociedad pantalla

Los defraudadores también utilizan fraudulentamente al régimen del desempleo o a los estatutos de trabajadores. Algunas empresas de la construcción hacen una utilización masiva y abusiva del sistema de desempleo económico y por consiguiente se utiliza fraudulentamente a una parte difícil de cuantificar de los fondos destinados a las prestaciones de desempleo por motivos económicos, aunque las cantidades de estos fraudes sin indudablemente considerables.

Otro fraude consiste en la utilización abusiva del estatuto de autónomo cuyo mecanismo tiene dos modalidades. Algunos defraudadores se aprovechan del estatuto social de los trabajadores autónomos belgas para ejercer una actividad profesional a tiempo completo dándose de alta a la Seguridad Social como un trabajador que ejerce una actividad laboral como autónomo a título complementario, por lo que dejan de producir facturas y dejan de tributar al IVA a partir de un cierto nivel de ingresos. Además, otros trabajadores están obligados por su empresa a darse de alta en el régimen de trabajadores autónomos cuando se encuentran en realidad en relación de dependencia y deberían ser dados de alta por la empresa en la Seguridad Social para los trabajadores asalariados (falso autónomo).

Se ha intensificado el fenómeno del fraude por redes organizadas internacionales, altamente especializadas. Esta actividad organizada puede alcanzar una dimensión internacional y dar lugar a numerosos fraudes que complican la misión de inspección y de sanción de las autoridades públicas nacionales. La unificación del mercado europeo y la libre circulación de trabajadores de los países de la UE han permitido a numerosas empresas extranjeras instalarse en Bélgica. Estas empresas ocupan de manera incentiva a falsos autónomos y a trabajadores desplazados para la ejecución de una obra.

El papel fundamental de la política de lucha contra el fraude

Según opinión de la Confederación Francófona de la Construcción (CCS), para combatir el fraude de una manera eficaz y erradicar estas prácticas delictivas, se justifica la necesidad de: 1) introducir nuevos textos legislativos; 2) adaptar los servicios de inspección a las tipologías actuales de fraude; 3) pedir un posicionamiento político de la Comisión Europea para la lucha contra este tipo de fraude.

Una política más eficaz y más eficiente a nivel de legislación nacional

La Confederación Francófona de la Construcción opina que se debe someter todo nuevo proyecto de legislación a los órganos consultivos de los sectores sensibles al fraude.

En esta óptica la CCS recomienda que en un futuro próximo se tomen medidas para renovar o mejorar la legislación.

Modificaciones de la legislación preconizadas por los interlocutores sociales

- La adaptación continúa de los reglamentos sobre las horas extras en la construcción para conseguir una política más eficaz, más flexible y más clara que se adapte mejor a las necesidades de este sector de actividad.
- La expedición obligatoria de una factura para la adquisición de cualquier material de construcción, independientemente del volumen o del método de compra utilizado.
- La introducción de un sistema de tarjeta de identificación digital en todos los lugares de ejecución de una obra y para todo el personal de la obra.
- El establecimiento de nuevos criterios que no sean solamente el de precio mas bajo, el elemento determinante para la atribución de los mercados públicos.
- La extensión de la responsabilidad solidaria para las deudas sociales y fiscales a la cadena formada por los propietarios de los edificios.
- El establecimiento de un vínculo entre la lucha contra el fraude actual y los bancos de datos de consulta pública administrados por las autoridades públicas competentes.
- La reducción de las cargas sociales y fiscales en este sector implica necesariamente la búsqueda de medidas alternativas para garantizar la sostenibilidad de los ingresos fiscales de la Hacienda pública belga y de las cotizaciones sociales a la seguridad social (ONSS).
- El establecimiento de medidas que fomenten la construcción de nuevas viviendas o nuevos edificios, dirigidas, por ejemplo, al sector de la construcción sostenible.

La dimensión Europea

El informe de la Comisión Consultiva Especial de la Construcción (CCS) también fue remitido a la Comisión Europea.

La Unión Europea (UE) recientemente ha adoptado nuevas medidas destinadas a garantizar mejor el cumplimiento de las normas comunitarias sobre el desplazamiento de trabajadores

La directiva mejora la colaboración entre las autoridades nacionales encargadas del desplazamiento de trabajadores, aclara la definición de desplazamiento para aumentar la seguridad jurídica de los trabajadores desplazados y de los prestadores de servicios, y aborda la cuestión de las empresas "buzón" (sin ninguna actividad económica real en su país de origen). Define asimismo la responsabilidad de los Estados miembros de verificar el cumplimiento de las normas y exige a las empresas que desplazan a trabajadores que designen a una persona de contacto para las relaciones con las autoridades responsables de la garantía de cumplimiento. Las empresas tendrán que tener además disponibles los documentos básicos, como los contratos de empleo, las nóminas y los justificantes del tiempo trabajado de los desplazados.

La directiva mejora la garantía del respeto de los derechos y la tramitación de quejas y garantiza que las multas o sanciones administrativas que un Estado miembro imponga a un proveedor de servicios por incumplimiento de los requisitos puedan ejecutarse y cobrarse en otro Estado miembro.

Los Estados Miembros tienen que incorporar la nueva Directiva a su legislación nacional, a más tardar dos años y veinte días después de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea

ANÁLISIS SOBRE LOS EFECTOS DE LA REFORMA DEL DESEMPLEO⁸

El seguro de desempleo belga ha sido objeto de una gran reforma en el pasado 2012. La reforma había sido pactada en el Acuerdo del Gobierno federal a finales de 2011 con miras a incitar a los parados a que se reintegren con más celeridad al mercado de trabajo. La reforma precisó que se remodelasen prácticamente todos los ejes del seguro de desempleo belga: beneficiarios, duración de la prestación; cuantía de la prestación, condiciones de acceso, etc. El punto más candente de la misma ha sido, y sigue siendo, la reducción progresiva pero más rápida de las prestaciones por desempleo.

El Consejo Central de Economía (CCE) en colaboración con el Servicio Público Federal de Seguridad Social belga, basándose en los debates y tensiones latentes sobre la reforma ha realizado un estudio para valorar el alcance de la misma respecto a los dos focos siguientes: ¿en que medida la reforma convierte el trabajo más atractivo para los desempleados? y ¿en que medida los desempleados de larga duración quedan más desprotegidos contra la pobreza?.

Las prestaciones de desempleo belgas ya eran decrecientes antes de la reforma pero, las dos medidas del nuevo sistema aligeran el descenso de las mismas. Si bien con el nuevo régimen, las prestaciones son más elevadas durante los tres primeros meses debido al coeficiente multiplicador de sustitución —calculado sobre el último salario bruto percibido (más alto)— posteriormente, las prestaciones de todos los desempleados se reducen, en principio progresivamente o no, hasta alcanzar la cuantía máxima/fija que se alcanzará, a más tardar, al cabo de cuatro años de inactividad. El período y la celeridad con que se aminoraran las prestaciones de desempleo lo establece el valor inicial de la prestación, situación familiar y pasado profesional del desempleado; sistema del que quedan excluidos los parados mayores de 55 años, desempleados con una incapacidad laboral mínima del 33% reconocida por la Oficina Nacional de Empleo y/o los desempleados que cuenten con una vida profesional activa que supere los 20 años.

Con respecto a la reforma, el CCE formuló las siguientes observaciones:

- que mantiene el principio de prestaciones ilimitadas en el tiempo pero que limita, sin embargo, el período de vinculación de las prestaciones con el último salario percibido (máximo 4 años);
- que la reforma aproxima el sistema belga con el de otros países europeos (Alemania y Francia);
- que cuenta con dos períodos muy definidos: un seguro de desempleo con prestaciones vinculadas al salario perdido y, un sistema de ayuda con cuantías fijas; en este segundo periodo las cuantías de las ayudas difieren en función de la composición familiar del beneficiario (personas a su cargo) y se reducen hasta alcanzar la cuantía mínima.
- que, debido a la personalización de los subsidios, habrá más diferencia entre las cuantías de las prestaciones (de un parado a otro);
- que los desempleados deben ser informados (de forma personaliza) sobre «como, cuando y en que medida se reducen las prestaciones» (el objetivo de la reforma es estimular a los desempleados a que cambien su comportamiento y busquen con más celeridad otro empleo);
- que la reforma no es consecuencia de un comportamiento laxo por parte de las autoridades belgas, que ya en el 2004 habían implantado un sistema de control,

⁸ Fte.: Consejo Central de Economía

verificación y valoración del comportamiento de la búsqueda de empleo de los parados (permitía reducir y suspender las prestaciones de paro);

- que la última reforma amplía el control, verificación y valoración del comportamiento de búsqueda de empleo a parados de hasta 55 años (hecho que no ocurría con la anterior normativa).

Resultados de la reforma

El estudio del CCE ha valorado dos puntos: beneficio ó pérdida que genera la reducción progresiva de las prestaciones de desempleo al parado y grado de protección contra la pobreza (desempleados y familiares directos) que origina la reducción de las prestaciones.

Como ya se ha reflejado anteriormente, el período de inactividad influye en el cálculo de la cuantía de la prestación pero, ¿en que medida repercute en los estímulos económicos para reincorporarse al mercado de empleo?

Sobre las trampas económicas al empleo:

La agudización de las diferencias entre los ingresos procedentes del trabajo y las prestaciones por desempleo originada por la reforma, incita a la reincorporación laboral. La «garantía de ingresos» sufragada por la Oficina Nacional de Empleo a ex parados para garantizarles ingresos similares o superiores a las prestaciones de desempleo, también estimula la reincorporación laboral en régimen de media jornada. El estudio concluye que la reforma perpetrada es positiva.

Sobre las prestaciones por desempleo:

El riesgo de pobreza antes de la reforma suponía un 16,5% para los desempleados con un año de inactividad y un 21,5% para los desempleados de larga duración (61 meses). Para los parados de larga duración, la reducción de las prestaciones de desempleo aumenta hasta un 28% las posibilidades de desplome por debajo del umbral de la pobreza (tanto para el propio parado como para sus familiares directos).

CANADÁ

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MAYO⁹

Débil crecimiento del empleo en mayo

En mayo, Canadá ha ganado 26.000 empleos (+0,1%), casi todos a tiempo parcial, aunque la tasa de desempleo ha subido una décima, hasta el 7% (1.343.800 desempleados), al haber más personas buscando trabajo. La tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años es del 13,3%. Con relación a mayo de 2013, Canadá ha ganado 86.000 empleos (+0,5%), casi todos a tiempo parcial

Distribución del empleo en mayo:

Empleo público, privado y autoempleo.

En mayo, el número de trabajadores por cuenta propia ha disminuido un 1,5% (-40.400), y en los últimos 12 meses lo ha hecho en un 1,2% (-33.700). Este mes, por otro lado, hay 41.500 empleados públicos (+1,2%) y 24.700 privados más (+0,2%); en los últimos 12 meses, el número de los primeros ha disminuido un 0,3% (-9.600), y el de los segundos ha aumentado un 1,1% (+128.900).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

En mayo, se pierden 29.100 empleos a tiempo completo (-0,2%) y se ganan 54.900 a tiempo parcial (+1,6%). En los últimos 12 meses, se registran 26.700 empleos menos a tiempo completo (-0,2%) y 112.200 más a tiempo parcial (+3,4%).

Distribución por sexo y edad

En mayo, se computan 49.000 empleos más entre los jóvenes de 15 a 24 años, lo que lleva el empleo en este grupo de edad a términos de mayo de 2013, con la tasa de desempleo en el 13,3%, una décima menos que en abril y similar a la de hace 12 meses. Los hombres de entre 25 y 54 años, sin embargo, han perdido 23.000 empleos este mes: su nivel de empleo lleva sin cambios desde enero de 2013. Mientras tanto, el empleo entre los mayores de 55 años no ha cambiado en mayo, aunque ha crecido un 3,2% (+109.000) respecto de hace 12 meses, por mero envejecimiento de la población.

Distribución por sectores de actividad

En mayo, los servicios educativos ganan 22.000 empleos, aunque su nivel de empleo ha cambiado poco con relación a hace 12 meses. La hostelería ha ganado asimismo 20.000 empleos, paliando en parte lo perdido en abril. El empleo ha cambiado poco en la agricultura en los últimos 12 meses, pese a los 19.000 puestos de trabajo ganados en mayo, mes en el que asimismo se contabilizan 23.000 empleos menos en el sector de los recursos naturales, lo que lleva el empleo en este sector a niveles de hace 12 meses.

Y en mayo también, el sector de las finanzas, los seguros, las inmobiliarias y el *leasing* ha perdido 21.000 empleos, en lo que es el tercer retroceso del empleo en 4 meses: en los últimos 12, este sector de actividad ha perdido 33.000 empleos (-2,9%).

⁹ Fuentes: Informe de mayo de la "Labour Force Survey" ("The Daily" de Statistics Canada de 6 de junio) y "The Globe and Mail" de 7 de junio.

Distribución territorial

Alberta ha ganado 16.000 empleos en mayo, lo que reduce la tasa de desempleo en esta provincia en una décima, dejándola en el 4,6%; con los datos de mayo, son 71.000 los empleos ganados por la provincia en los últimos 12 meses, +3,2%, lo que es la tasa de crecimiento del empleo más alta de todas las provincias canadienses. Terranova y Labrador, por el contrario, ha perdido 4.100 empleos este mes, lo que eleva la tasa de desempleo hasta el 12,7%, seis décimas más que en abril, y a 8.900 (-3,8%) los empleos perdidos en los últimos 12 meses.

El empleo ha cambiado poco en Ontario este mes de mayo y en los últimos 12 meses, en los que apenas ha crecido seis décimas (+39.000): la tasa de desempleo provincial sigue en el 7,3%, como hace 12 meses. Y en Quebec el empleo ha cambiado poco en mayo, aunque al haber más personas buscando empleo la tasa de desempleo ha crecido en 4 décimas, hasta el 8,0%; en los últimos 12 meses, el empleo en esta provincia ha cambiado poco.

Empleo veraniego de estudiantes

Dada la importancia de los empleos veraniegos para estudiantes en Canadá, *Statistics Canada* recoge, en la *Labour Force Survey* de entre mayo y agosto de cada año, información sobre la situación laboral de los jóvenes de entre 15 a 24 años que estaban estudiando a tiempo completo en marzo y que prevén volver a clase en otoño. Para mayo, se tiene información sobre los estudiantes de entre 20 a 24 años, dado que la mayor parte de los de entre 15 y 19 años no habían terminado aún las clases: la tasa de empleo entre los estudiantes de 20 a 24 años era en mayo del 59,5%, similar a la de hace 12 meses, y la tasa de desempleo del 14,4%, frente al 15,5% de mayo de 2013.

Comentarios a estos datos

Los datos de la evolución del empleo en mayo confirman la cada vez mayor inclinación de los trabajadores canadienses hacia el empleo a tiempo parcial. La práctica totalidad del crecimiento del empleo en el último año ha sido este tipo de empleo: como se ha mencionado ya, en ese periodo se han ganado 112.200 empleos a tiempo parcial y se han perdido 26.700 a tiempo completo. Esos datos reflejarían los recortes en horas de trabajo que conllevan los recortes presupuestarios en las Administraciones públicas, y la cautela con que se mueven las empresas privadas en materia de empleo. Pero también podrían reflejar, según los expertos, un cambio estructural: El envejecimiento llevaría a un número reciente de trabajadores a optar por trabajar menos horas, según se aproximan a la edad de retiro: de los 112.000 empleos a tiempo parcial ganados en el último año, 62.000 trabajadores los ocuparon por razones personales, y el resto por exigencia de la empresa. Menos empleos a tiempo completo y el menor crecimiento de los salarios inciden negativamente en la capacidad de consumo, según los expertos.

DINAMARCA

ACUERDO SOBRE LA NUEVA ESTRATEGIA DE EMPLEO¹⁰

El 18 de junio, el gobierno (Partidos Liberal y Socialdemócrata) y los principales partidos de la oposición (Partidos Liberal, Conservador y Popular Danés) han pactado una reforma de las políticas de empleo.

El objetivo de la reforma es garantizar un mercado de trabajo funcional y flexible con un bajo desempleo estructural y una elevada participación en el mercado laboral. El objetivo principal es prevenir el desempleo de larga duración

Los partidos que han participado en el acuerdo coinciden en que los recursos se utilicen de una manera más eficaz para que un mayor número de desempleados obtenga un puesto de empleo permanente. Esto significa que los desempleados estarán en contacto con un sistema de empleo que prioriza al individuo a través de medidas dirigidas al empleo permanente, al mismo tiempo que ofrece a las empresas empleados cualificados.

Se transferirán unos 500 millones de coronas danesas (aprox. 66,6 millones de €) de los cursos de activación de parados y de otras medidas burocráticas a conceptos destinados a la formación para el empleo de los desempleados.

Por otra parte, se introducirá un nuevo modelo de contacto entre los desempleados y el sistema de empleo. Como tema innovador, los fondos o cajas de seguro de desempleo y las oficinas de empleo se comprometen a establecer una estrecha colaboración para garantizar que cada desempleado obtenga la mejor ayuda posible para reinserirse en el mercado de trabajo. No obstante, hay que subrayar que se mantendrá la actual estructura organizativa de las medidas de empleo.

También se incentivará el enfoque hacia los servicios a las empresas y a la gestión del empleo como medidas fundamentales. De esta forma, las empresas tendrán un mejor acceso a la mano de obra que necesiten mientras que los municipios y los seguros o cajas de desempleo tendrán una mayor libertad a efectos de la organización de los itinerarios individuales para los desempleados.

Los objetivos de la reforma se resumen a continuación:

- Aumentar el número de desempleados que obtenga un empleo permanente.
- La oferta de medidas de empleo individuales, adecuadas y orientadas al empleo.
- Las medidas destinadas a la formación se centrarán en los desempleados con necesidades especiales y en la demanda de mano de obra de las empresas.
- Los servicios para las empresas y la gestión de empleo serán una tarea clave para las oficinas de empleo a efectos de adecuar la mano de obra a las necesidades de las empresas.
- Suprimir normas y gestiones burocráticas, de manera que los municipios puedan tener más libertad de actuación priorizando los resultados y no los procedimientos.
- La reforma de las medidas de empleo comprende los siguientes temas:
- Una dotación presupuestaria en el plano regional de unos 100 millones de coronas anuales (aprox. 13,3 millones de €) para itinerarios cortos de formación ocupacional.

¹⁰ Fuentes: Comunicado de prensa del Gobierno y el acuerdo completo sobre la nueva Estrategia de Empleo de la página Web del Gobierno danés.

- Una dotación presupuestaria anual de 150 millones de coronas danesas (aprox. 20 millones de €) para formar aquellos desempleados que tengan escasa preparación o competencias obsoletas.
- Un nuevo sistema que introduce el derecho a seis semanas de formación para el empleo de aquellos desempleados con necesidades especiales. Este sistema sustituye el actual programa de formación de libre elección durante un período de 6 semanas.
- Los desempleados mayores de 30 años no cualificados o los que tengan una formación obsoleta podrán asistir en una formación profesional reglada a partir del primer día de desempleo. Durante toda la formación el interesado podrá obtener el 80% de la prestación máxima de desempleo¹¹. El interesado no estará disponible para aceptar un empleo cualificado mientras atienda la formación.
- Un contacto común e intensivo que incluye entrevistas mensuales durante los primeros seis meses de desempleo. Tras los primeros 6 meses de desempleo, las entrevistas se harán en la oficina de empleo cada tres meses. Las entrevistas de disponibilidad se celebrarán cuando se estime necesario.
- El derecho a una oferta de activación y la obligación de aceptarla. Generalmente la citada oferta estará orientada hacia el empleo en empresas. También se suprimirán las medidas reiteradas de activación. Los desempleados de entre 30 y 49 años obtendrán la oferta tras 6 meses en el desempleo, mientras que los parados menores de 30 años participarán en una medida de activación tras el transcurso de 3 meses en desempleo. Finalmente, los desempleados mayores de 50 años obtendrán la oferta al finalizar el tercer mes de desempleo. Las oficinas de empleo podrán presentar las ofertas cuando lo consideren relevante para el parado en cuestión.
- La Introducción de un nuevo y reforzado concepto de servicios para las empresas focalizado en la gestión del empleo. En el futuro, las oficinas de empleo se centrarán en: la gestión del empleo y la colaborarán con las empresas en el reclutamiento de desempleados, la formación y la cualificación de los trabajadores a través del establecimiento de itinerarios de formación, además de la cualificación para los nuevos contratados y de las medidas para mantener activos a los trabajadores en baja por IT.
- Una mayor responsabilidad para el individuo a través de blogs digitales en los que el desempleado concertará sus entrevistas y se inscribirá en actividades destinadas a la búsqueda de empleo. A través de los blogs, las oficinas de empleo y los seguros o cajas de desempleo podrán hacer el seguimiento de los puestos de empleo solicitados por el desempleado. En este sentido, las oficinas de empleo podrán presentar ofertas para evaluar la disponibilidad del desempleado cuando éste no participe de forma activa en las medidas.
- Un régimen simplificado respecto a las subvenciones salariales que se adaptarán modificando la duración de las mismas de 12 a 6 meses para un puesto privado, mientras que en el caso de los puestos públicos se reducirá de 6 a 4 meses.
- La modalidad de rotación de empleo¹² se orientará hacia los desempleados con mayores dificultades. La duración del itinerario de rotación de empleo para los desempleados será reducida de 12 meses a un máximo de 6. El requisito relacionado con la duración de la situación de desempleo previa al acceso al itinerario de rotación de empleo se incrementará de 3 a 6 meses.
- Medidas especiales para evitar el desempleo de larga duración. Las oficinas de empleo incentivarán las ofertas a los parados justo antes de que agoten el derecho a la prestación de desempleo. Tras un período de desempleo de 16 meses, se

¹¹ La prestación máxima de desempleo para un desempleado de jornada completa asciende a 17.658 coronas danesas (aprox. 2.354€)

¹² **Rotación de empleo.** Este programa se basa en la contratación de desempleados en puestos públicos o privados para sustituir a los trabajadores fijos que asistan a cursos de formación continua

celebrará una entrevista adicional en la oficina de empleo, con la participación del seguro o caja de desempleo, con el objetivo de reevaluar las iniciativas a favor del desempleado. En estos casos, se podrá aplicar un amplio abanico de medidas, como son el contacto con un promotor de empleo individual, las entrevistas frecuentes, las ofertas orientadas hacia el empleo en empresas, un contacto personal en una empresa, etc.

- Se suprimirán los días de desempleo a cargo de los empresarios. Esto significa que los primeros tres días de desempleo pagados por el empresario se suprimirán para aquellos trabajadores con menos de 3 meses de contratación en la empresas. El Estado asumirá el pago de la prestación.
- Una dotación presupuestaria de 150 millones de coronas danesas (aprox. 20 millones de €) para la formación y la recualificación de los promotores de empleo en las oficinas de empleo y en los seguros o cajas de desempleo.
- Mayor libertad a los municipios y la reducción de normas mediante una desburocratización y digitalización.
- Una mejor organización y participación de las partes involucradas mediante el establecimiento de nuevos Consejos del Mercado de Trabajo que sustituirán los 94 actuales Consejos de Empleo y los cuatro Consejos de Empleo regionales.

Los proyectos de ley que recogen las mencionadas medidas se presentarán en el otoño de 2014 y se prevé la entrada en vigor de la mayoría de las nuevas normas a partir de julio de 2015, si bien algunas de ellas cobrarán vigencia el 1º de enero de 2015.

EE.UU.

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MAYO

Datos generales

Según publicó el día 6 de junio el Departamento de Trabajo, en mayo se crearon 217.000 puestos de trabajo. La cifra mensual de creación de empleos se situó muy cerca de las expectativas de los analistas, cuya estimación media situaba el incremento en 220.000. El informe, además, revisa a la baja (-6.000) el dato de creación de empleo del mes de abril.

La tasa de desempleo se mantuvo sin variaciones en el 6,3%. En los últimos doce meses, la tasa de paro ha descendido 1,2 puntos porcentuales. En cifras, el número de desempleados aumentó en 46.000 en mayo, situándose en 9.799.000. El descenso interanual es de casi 700.000, puesto que en mayo de 2013 la cifra de parados se situaba en 10.690.000.

El número de activos en el mes de mayo fue de 155.613.000, tras experimentar un aumento mensual de 192.000. En mayo de 2013 el dato se situaba en 155.609.000. La tasa de actividad se mantuvo sin variación, en el 62,8%, cerca de sus niveles más bajos de los últimos 35 años, y continúa sin mostrar una tendencia clara. La tasa ha descendido seis décimas de punto en los últimos doce meses.

Metodología

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

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en mayo se crearon 145.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de mayo el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 78.000 personas con respecto a la cifra del mes de abril, situándose en 3.374.000 y registrando un descenso interanual de casi un millón. El 34,6 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 49,3 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante cinco semanas o menos aumentó en 112.000, y también se registró un aumento, aunque más leve (31.000) en las cifras de parados entre 5 y catorce semanas. El número parados entre 15 y 26 semanas se redujo en 92.000.

Aproximadamente 2,1 millones de personas (cien mil menos que en abril) no se contabilizaron en las estadísticas de paro por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 700.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con

empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 12,2%, dato que registra un descenso mensual de una décima, y otro interanual de 1,6 puntos porcentuales.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que se crearon 217.000 puestos de trabajo, por encima de la media de 197.000 de los últimos doce meses. El sector industrial ratificó el ritmo de crecimiento lento, al crear 10.000 empleos en mayo. La construcción, por su parte, suavizó su tendencia al alza al crear 6.000 empleos, y ha generado casi 200.000 empleos en los últimos doce meses.

En el sector servicios destacaron los incrementos de empleos de las ETTs (+55.000), sanidad y servicios sociales (55.000) y hostelería (39.000). El resto de los sectores se mantuvieron estables o registraron ganancias muy leves. Las administraciones públicas crearon 1.000 empleos.

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, sólo se registró un descenso, del 0,1%, en la de los trabajadores de raza negra, cuya tasa se sitúa en el 11,5%. Se registraron sendos incrementos del 0,1% en las tasas de los trabajadores de raza blanca y en la de los menores de 20 años, subiendo sus tasas respectivas al 5,4% y al 19,2%. Las tasas de los varones adultos y de las mujeres adultas no experimentaron variación mensual, manteniéndose en el 5,9% y 5,7% respectivamente.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se registraron sendos incrementos del 0,2% en las tasas de paro de los que no llegaron a terminar el bachillerato, y en la de los que tras terminar el bachillerato no cursaron estudios universitarios, subiendo sus tasas respectivas al 9,1% y al 6,5%. Se registraron, asimismo, dos descensos, uno del 0,2% entre los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, bajando su tasa al 5,5%, y otro en la de los que cuentan con titulación superior (licenciatura, master o doctorado), descendiendo su tasa al 3,2%.

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 abril) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en 39 estados y en el Distrito federal de Columbia, descendió en diez y se mantuvo sin variaciones en Nebraska. Los mayores incrementos de puestos de trabajo se registraron en Texas (64.100), California (56.100), y Florida (34.000), mientras que las únicas pérdidas destacables tuvieron lugar en Illinois (-6.800) y Minnesota (-4.200). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 43 estados, se incrementó en dos y se mantuvo sin cambios en cinco y en el distrito federal. Solamente dos estados registraban una tasa de paro superior al 8% y otros siete superaban el 7%. Rhode Island cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 8,3%, mientras que el 2,6% de Dakota del Norte es la más baja. En términos interanuales, el empleo ha descendido en 47 estados y en el distrito de Columbia, solamente subió en uno, y no varió en dos. El número de empleos ha crecido en 48 estados y el distrito federal y ha bajado en dos estados.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.513.302 durante la semana que terminó el 17 de mayo, con una tasa de percepción de prestaciones del 25.64%.

Un total de 2.603.000 trabajadores, en dato desestacionalizado, percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 31 de mayo, 20.000 menos que la semana anterior. La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 2,0% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía la prestación era del 26,56, %.

Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social

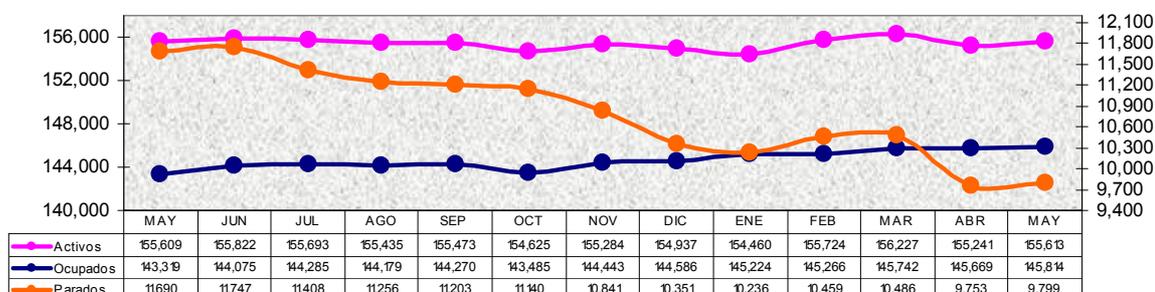
Los datos del informe del Departamento de Trabajo denotan un mercado laboral en fase de expansión en el que se mantiene un buen ritmo de creación de puestos de trabajo, como prueba que se supere la cifra de 200.000 por cuarto mes consecutivo por primera vez desde enero de 2000. El número total de empleos supera la marca histórica de enero de 2008 y la tasa de paro se mantuvo estable a pesar de la incorporación de casi doscientas mil personas a la población activa.

Como factor negativo, además de que la tasa de actividad se mantiene cerca de sus mínimos históricos, hay que considerar la baja calidad de los empleos creados. La proporción de trabajadores en sectores que tradicionalmente cuentan con salarios elevados, como construcción, manufacturas y administraciones públicas, se sitúa por debajo de la de sectores con salarios más bajos del sector servicios, como los de hostelería y ocio.

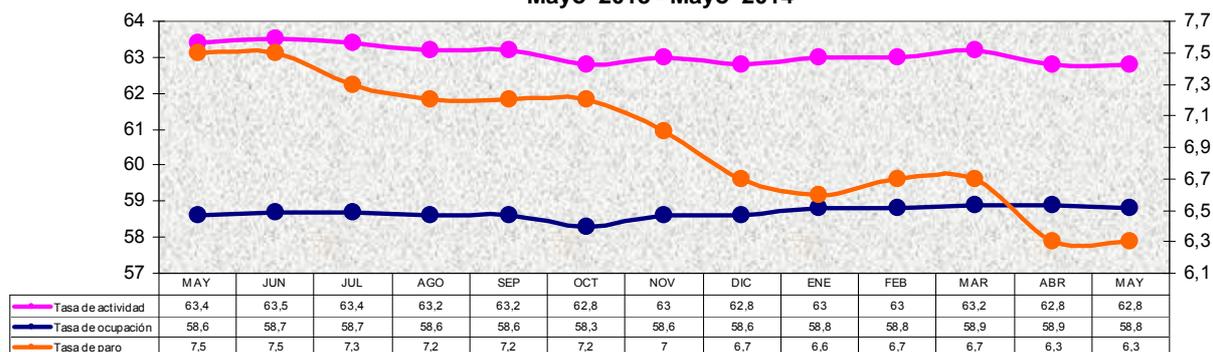
Se espera que el mercado laboral mantenga el mismo ritmo de crecimiento en los próximos meses, o que incluso experimente una aceleración, ya que el aumento del empleo incrementa el gasto y ello impulsa el crecimiento económico y las contrataciones.

ANEXO

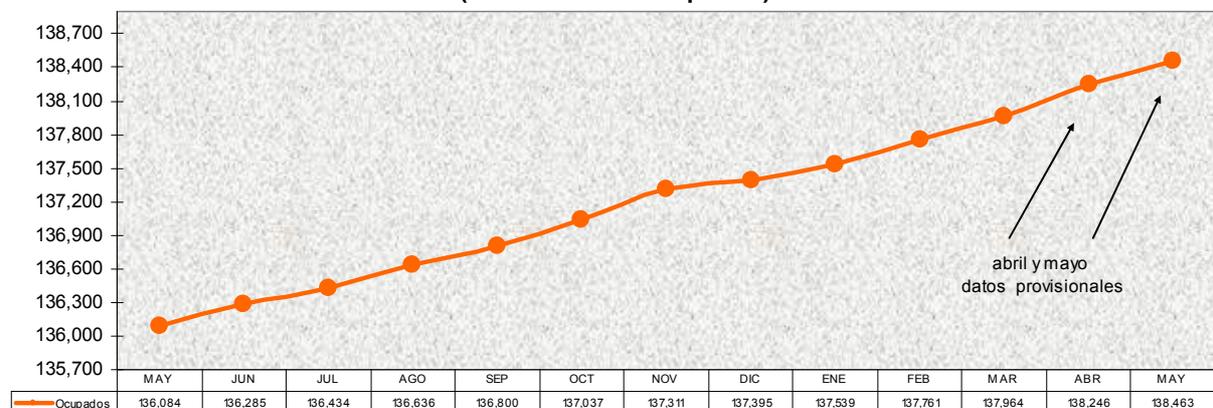
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Mayo 2013 - Mayo 2014
(Datos EPA)



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



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



FRANCIA

ENCUESTA SOBRE LAS NECESIDADES DE MANO DE OBRA

La encuesta sobre necesidades de mano de obra es una iniciativa del servicio público de empleo ("Pôle-emploi"). Mide las intenciones de los empresarios de emplear para el año próximo.

Presentación de la encuesta

Desde hace varios años, la encuesta anual "Necesidades de mano de obra" es un elemento esencial para conocer el mercado laboral.

Cada año, *Pôle emploi* envía un cuestionario a más de 1,6 millones de centros de trabajo para conocer las necesidades de empleo por sector de actividad y cuenca de empleo.

Permite, entre otras cosas:

- Anticiparse a las dificultades que se presenten en materia de contratación;
- Orientar mejor a los demandantes de empleo hacia formaciones u oficios adecuados a las necesidades del mercado de trabajo;
- Informar a los demandantes de empleo sobre la evolución del mercado de trabajo y los oficios con posibilidades de empleo.

Principales resultados de 2014

Aumentan los proyectos de los empresarios de contratar para 2014.

Proyectos de contratar trabajadores

Las previsiones de emplear expresadas por los empresarios progresan solo un 5,4% en 2014, situándose en 1.700.500 proyectos repartidos en las 388 cuencas de empleo francesas (metrópoli, departamentos de ultramar y Mayotte). Así, este año se contabilizan 87.500 intenciones o proyectos de contratación suplementarias.

La proporción de centros de trabajo que piensan contratar pasa de 19,57% a 18% en un año, lo que implica un aumento del número medio de intenciones de contratar por establecimiento empleador (+6,8%).

Clases de contrato y motivos de contratación

Un poco menos de la mitad de los puestos propuestos corresponden a empleos duraderos (45,9% de las contrataciones previstas son con CDI, CDD de seis meses o más y trabajos temporales de 6 meses o más)

La mayor parte de los proyectos de contratar (35,7%) corresponden a la anticipación de un incremento puntual de actividad en los centros de trabajo. Más de ocho establecimientos sobre diez piensan contratar en los 6 primeros meses del año. Los establecimientos que no contratan este año, estiman en su mayoría que la coyuntura económica es desfavorable o que la situación financiera no es muy buena.

“Pôle emploi” como intermediario

Pôle-emploi sigue siendo un intermediario privilegiado para la contratación, puesto que siete establecimientos sobre diez piensan en solicitar su ayuda, principalmente para las contrataciones de empleos duraderos o considerados como difíciles.

Los oficios más buscados

Con 13% de intenciones declaradas de contratar, la hostelería restauración y los servicios a las empresas son los primeros polos de contratación de trabajadores en el ámbito nacional, seguido de la acción social (11%).

- El sector servicios cuenta con 64% de proyectos de contratación, (en alza de 4%);
- También progresan en el sector comercio (+5,3% en relación con 2013) con 11,5% de proyectos en 2014;
- El sector de la construcción representa un 5,3% de necesidades de mano de obra en 2014, en alza de 11,5% en relación co el año 2013.

Este año, los oficios más buscados (la mayoría con bajo nivel de cualificación) se encuentran en los servicios a los particulares: aprendices de cocina, camareros, animadores socioculturales, ayudas a domicilio, ayudantes sanitarios.... Este resultado ilustra el peso estructuralmente importante de las actividades turísticas y de servicios a la persona en el tejido económico francés. Estos oficios se caracterizan, en la mayoría de los casos, por su dependencia importante de las estaciones del año y por unas grandes dificultades de contratación.

Varios oficios del sector agrícola (vicultores, arboricultores...) son los mas buscados con importantes variaciones en función de las estaciones del año. Importante número de proyectos se generan en el sector servicios a las empresas (agentes de mantenimiento), industria (ingenieros, cuadros de gabinetes de estudios) y comercio (vendedores, empleadores de libre servicio).

Los 10 oficios más buscados, excluyendo los empleos relacionados con las estaciones del año son:

- Agentes de mantenimiento de locales;
- Ayudas a domicilio y ayudas domésticas;
- Asistentes, aprendices, empleados polivalentes de cocina;
- Ayudantes sanitarios (médico-psicológicos, auxiliares de puericultura, asistente de médico);
- Ingenieros, cuadros de gabinetes de estudios, investigación y desarrollo en informática, responsables informáticos)
- Agregados comerciales (técnicos comerciales de empresa)
- Secretariado en ofimática y asimilados (incluyendo secretariado medico)
- Profesionales de la animación sociocultural;
- Camareros de cafés, restaurantes, ayudantes de cocinero;
- Artistas (música, danza, espectáculos, incluyendo profesores de arte)

Contratos dependientes de las estaciones del año

La proporción de proyectos de contratación ligados a una actividad estacional aumenta en 2014 y se sitúa en el 39,2% de las previsiones de contratación, lo que corresponde a 667.000 empleos potenciales. La proporción de empleos dependientes de las estaciones del año alcanza, como en 2013, el valor máximo en la agricultura (91%).

Dificultades de contratación

Las dificultades para contratar expresadas por los empresarios son más reducidas este año. Afectan a 34,7% de proyectos de contrato frente a un 40,4% en 2013.

El 49% de proyectos se consideran difíciles en la construcción, (55% en 2013) y 39% en la industria (42% en 2013)

Los oficios de servicios a particulares (ayudas a domicilio y ayudas domésticas, cocineros, empleados de hogar) pero igualmente la industria (ingenieros y cuadros de gabinetes de estudios, investigación y desarrollo en informática, jefes de programas informáticos) y sanidad (ayudantes sanitarios) reúnen la mayoría de proyectos considerados problemáticos por los empresarios.

Los 10 oficios que encuentran el mayor índice de dificultad para contratar

OFICIOS	NÚMERO DE PROYECTOS	% DE PROYECTOS CONSIDERADOS DIFÍCILES
Ingenieros y cuadros de gabinetes de estudios, investigación y desarrollo en informática, jefes de proyectos informáticos;	24.636	64,50
Ayudas a domicilio, ayudas domésticas, trabajadoras familiares;	52.168	64,40
Cocineros	33.434	48,20
Empleados de hogar y personal de limpieza	21.716	46,00
Comerciales (técnicos comerciales de empresa);	23.501	43,80
Deportistas y animadores deportivos;	21.612	43,00
Agentes de seguridad y vigilancia, investigadores privados y oficios asimilados	21.139	41,30
Empleados de hostelería;	31.598	38,60
Camareros de cafés, restaurantes y ayudantes de cocinero	70.445	37,90
Asistentes sanitarios (ayudantes medico-psicológicos, auxiliares de puericultura, asistentes de médicos)	40.094	37,60

SÍNTESIS DEL ESTUDIO DEL GABINETE MCKINSEY SOBRE “CÓMO DINAMIZAR EL MERCADO DE TRABAJO PARA LA CREACIÓN MASIVA DE EMPLEOS”

Hechos y cifras

El estudio de McKinsey comienza exponiendo algunos hechos y cifras esenciales:

- La tasa de actividad de los jóvenes en Francia es del 38%, frente al 59% en los países Bajos y la de los 60-64 del 23%, frente al 68% en Suecia;
- En Francia, mientras que un 73% de responsables de la enseñanza creen que sus diplomas están adaptados para el mundo del trabajo, sólo 33% de jóvenes y 27% de empresarios comparten esta opinión;
- El 28% de empresarios franceses afirman que tienen un puesto de trabajo vacante porque no encuentran una persona con la competencia profesional necesaria;

- Sólo un 20% de estudiantes post bachillerato franceses considera que han sido informados correctamente en el Instituto sobre los estudios superiores, frente a un 36% en Alemania;
- Según las estimaciones de McKinsey Company podrían faltar en Francia, en 2020, 2,2 millones de diplomados mientras que 2,3 millones de personas sin diplomas no encontrarían un empleo;
- Entre 2000 y 2011 Francia ha perdido, en relación con Alemania, 20 puntos de competitividad;
- La ratio SMI/salario medio en Francia es la tercera más alta de la UE;
- Sólo se crearán 389.000 puestos netos de ahora a 2018, si no se reforma el mercado de trabajo, lo que será insuficiente para cambiar la tendencia de la curva del paro;
- En la hipótesis de reducción de las cotizaciones de 30.000 millones de euros, se podrían crear, en el horizonte de 2022, hasta 1,36 millones de empleos a condición de aplicar las reducciones sobre los salarios inferiores a 1,4 veces el SMI, de una mayor movilidad y adquisición de competencias profesionales;

En el plazo de 5 años, se podrán crear 220.000 nuevos empleos en el sector donde se concentran el mayor número de puestos altamente cualificados: Investigación, Asesoramiento y Tecnología.

Síntesis del estudio

En diciembre de 2013 Francia tenía una población activa de 28.500.000 personas de las cuales un 10,5% estaba en el paro. Esta situación no se debe únicamente a una coyuntura desfavorable; es sobre todo el signo de un mercado de trabajo con profundos desequilibrios estructurales. Además del importante volumen de paro, que afecta particularmente a los jóvenes y “seniors”, y de una tasa de actividad, en relación con numerosos países europeos, en retroceso, Francia sufre, por la rigidez de su mercado de trabajo, un desfase entre demanda y oferta de competencias perjudicial para su economía, así como un costo total no competitivo del trabajo, principalmente en los puestos menos cualificados.

Por ello, más que contar con la creación de empleo como un dividendo potencial de la reactivación económica esperada, *se considera indispensable iniciar una reforma en profundidad del mercado de trabajo*, en una andadura ambiciosa y voluntarista, para dinamizar la creación de empleo y hacer de ello el motor del crecimiento futuro.

En este sentido, los trabajos realizados desde hace varios años por McKinsey han permitido identificar tres grupos de reformas estructurales para asegurar, en primer lugar, la fluidez del mercado laboral y garantizar una mejor adecuación entre oferta y demanda de empleo, en segundo lugar el aumento de la competencia profesional y habilidad de la mano de obra y la adecuación de las formaciones a las necesidades de las empresas, condiciones necesarias para aumentar la calidad de la oferta de las empresas francesas y la aceleración de la innovación, y en tercer lugar, la reducción del costo total del trabajo, principalmente el poco cualificado, preservando al mismo tiempo el nivel salarial. El objetivo de cada uno de estos ejes es asegurar, al mismo tiempo, la transición de la economía francesa hacia una economía de la ciencia y del saber y ofrecer perspectivas de empleo satisfactorias al mayor número de sus ciudadanos. Varias medidas permitirían obtener resultados eficaces; atesta de ello los avances que han obtenido numerosos países europeos aplicando dichas medidas.

Si se aplicarán a Francia, ¿Cuál sería el resultado de estos tres grupos o ejes de reforma? Podrían conferir a nuestro país un motor potente de creación neta de empleos. Con buenos resultados previsibles en el horizonte de los próximos cinco años, el motor funcionaría al

máximo en los 8 años próximos y permitiría a Francia alcanzar la media europea en materia de desempleo y de tasa de actividad.

Si no se llevara a cabo ninguna reforma, la creación mecánica de empleos estimada, según las últimas proyecciones de crecimiento del PIB, en coherencia con la mejora de la productividad observada históricamente en cada sector, desembocaría en la creación neta de 389.000 empleos privados desde ahora a 2018. Se trata de una previsión conforme con el historial reciente de creación de empleos en Francia y que constituye el escenario básico.

Una gestión voluntarista que aplicará los tres ejes de reformas en un contexto de reducción de cargas sociales de 30.000 millones de euros, además del “crédito fiscal competitividad-empresas” (CICE), cambiaría fundamentalmente la dinámica de creación de empleos, puesto que permitiría triplicar el ritmo. En efecto, estas reformas contienen un potencial teórico de creación neta de empleos adicionales en Francia de hasta 1,36 millones en el horizonte de 2022, y de 1.056.000 empleos en el horizonte de 2018. Esta cuantificación, basada en un enfoque macroeconómico, corresponde a la combinación de cuatro efectos, de los cuales tres serían masivamente creadores de empleo: 535.000 empleos netos correspondería a la entrada de nuevos trabajadores en el mercado de trabajo; la mejora de la competitividad-costo que generaría aproximadamente 590.000 empleos netos; y por último la creación de 240.000 empleos suplementarios gracias al crecimiento suplementario obtenido por las empresas francesas más innovadoras. El cuarto efecto sería, en definitiva una deducción puesto que se podrían perder hasta 245.000 empleos por la incidencia negativa del costo de las reformas sobre el consumo. Aclaremos, no obstante, que se trata de un máximo, correspondiente a una hipótesis en la que las reformas serían financiadas íntegramente por un aumento de la TVA: estas destrucciones de empleos serían menores si estuvieran compensadas por reducciones del gasto público. Sea cual sea la hipótesis, la generación teórica de empleo en el horizonte de 2022 es considerable.

Antes de dar forma a tal ambición y concretar el potencial de creación de empleos en los próximos cinco años, sería conveniente poner en marcha estos ejes de reformas de forma coordinada, acompañándolas en el ámbito sectorial para maximizar los efectos. Cuatro categorías de medidas sectoriales complementarias- en el marco reglamentario, la formación, el medio empresarial y la fiscalidad- permitirían favorecer el desarrollo de 8 sectores de actividad estudiados teniendo en cuenta sus dinámicas, sus componentes y sus dificultades específicas. En estas condiciones se podrían crear, en total, un poco más de 1 millón de empleos netos en el sector privado desde ahora a 2018.

Este enfoque, que combina macro y microeconomía, muestra que es posible en Francia aspirar a una creación masiva de empleos, tanto de empleos de una alta exigencia de cualificación y fuerte valor añadido como empleos con menos costo de mano de obra, destinados a activos con poca formación o no diplomados. En efecto, *el sector con mayor potencial de extensión es el de la Investigación, asesoramiento y tecnología*, que se diferencia por la proporción muy elevada de empleos con fuerte valor añadido, sobre los que Francia debe hacer prevalecer las ventajas comparativas de su capital humano.

Tal dinámica, fundada sobre una variedad reempleos equilibrada y buena para la competitividad futura de Francia, se traduciría en una reducción de la tasa de paro nacional (incluyendo los departamentos de ultramar) del 10,5% actual a 8,9% en 2018 y conduciría al país hacia una trayectoria que le permitiría alcanzar el 7% en el horizonte de 2022 cuando todas las medidas sean plenamente operativas. Una perspectiva tan motivadora merece probablemente que se inicie un debate abierto entre todas las partes afectadas, con el objeto de transformar radicalmente las condiciones del mercado del empleo en Francia.

GRECIA

DATOS DEL DESEMPLEO EN MARZO

En marzo de 2013, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística - ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa del 26,8%, frente al 26,9% del mes anterior y al 27,2% de marzo de 2013. La tasa de desempleo juvenil se cifró, en marzo, en un 58,3%.

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

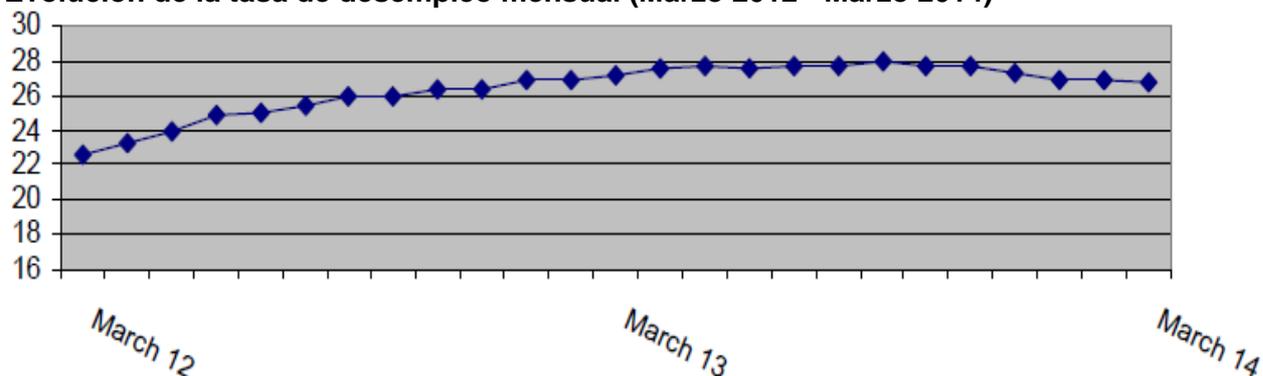


Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (Marzo, 2009 - 2014)

	MARZO					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Empleados	4.563.135	4.459.226	4.127.999	3.753.361	3.492.317	3.482.345
Desempleados	459.957	589.021	793.769	1.095.478	1.304.263	1.274.843
Inactivos	3.423.280	3.343.080	3.396.316	3.421.509	3.400.064	3.393.042
Tasa de paro	9,2	11,7	16,1	22,6	27,2	26,8

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

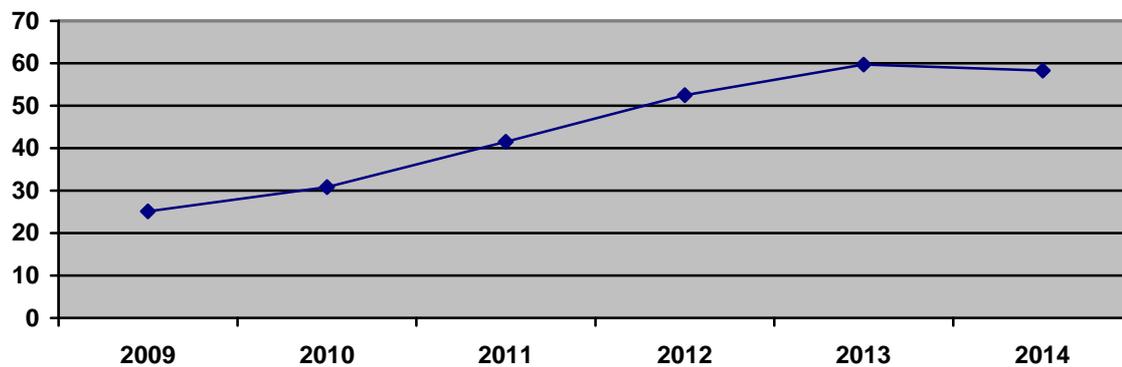
Género	MARZO					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hombres	6,6	9,0	13,5	19,7	24,4	23,8
Mujeres	12,7	15,3	19,6	26,4	30,8	30,6
Total	9,2	11,7	16,1	22,6	27,2	26,8

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

Tramos de edad	MARZO					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
15-24 años	25,1	30,8	41,5	52,5	59,7	58,3
25-34 "	12,1	14,9	22,4	30,3	34,1	35,5
35-44 "	7,1	9,7	13,0	19,0	23,8	24,1
45-54 "	5,6	7,8	11,0	16,4	20,9	20,7
55-64 "	4,2	6,4	8,2	12,4	16,2	17,4
65-74 "	0,8	0,9	2,7	4,1	10,0	14,8
Total	9,2	11,7	16,1	22,6	27,2	26,8

Fuente: Elstat

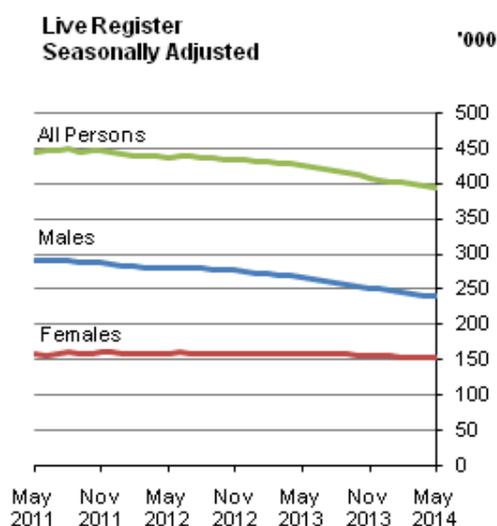
EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (meses de marzo 2009-2014)



IRLANDA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Según los datos publicados en el mes de mayo por Central Statistics Office, el número de personas que figuran en el censo de desempleados (Live Register) se sitúa en 391.800, habiéndose registrado un descenso de 1.600 personas con respecto al mes anterior. La tasa de desempleo ha descendido hasta el 11,8%, manteniéndose invariable con respecto al mes anterior.



Fuente: CSO

Nueva herramienta online *Skills to Work*

El pasado 19 de mayo el ministro de Educación y Competencia, Ruairí Quinn y la ministra de Protección Social, Joan Burton, desvelaron el nuevo programa del Gobierno irlandés para incorporar a la población desempleada al mundo laboral, *Skills to Work*.

Este nuevo proyecto, que forma parte del plan de empleo *Pathways to Work*, aúna las iniciativas emprendidas por el Gobierno desde 2011 y promueve la formación y realización de prácticas por parte de los desempleados con el fin de mejorar su empleabilidad. Asimismo, pretende alentar a las empresas a que contraten trabajadores incluidos en el censo de perceptores de la prestación por desempleo (*Live Register*). El principal objetivo de *Skills to Work* es facilitar el acceso a la información a trabajadores y empleadores, dentro de la amplia gama de opciones que tienen a su disposición.

El Gobierno ha desarrollado una herramienta online, www.skillstowork.ie que, a través de preguntas sencillas, ofrece información a trabajadores y a empresarios:

- Orienta a los desempleados en la búsqueda de información relativa a educación y en la puesta al día de las aptitudes u oportunidades de prácticas disponibles en áreas en las que se esté creando empleo y exista oportunidad de trabajo.
- Ayuda a las empresas a acceder a la información sobre los incentivos de contratación de los inscritos en el *Live Register*, así como a la posibilidad de ofrecer prácticas o acceder a programas de formación continua.
- Proporciona información sobre la existencia de otras oportunidades para favorecer el crecimiento de las empresas y la posibilidad de la vuelta al trabajo a los desempleados.

Aparte de esta web, un equipo de trabajo se reunirá con demandantes de empleo y empresarios, principalmente en ferias profesionales a lo largo de toda la geografía irlandesa. Además se llevará a cabo una campaña publicitaria on-line para dar a conocer esta nueva herramienta informática.

Skills to Work

Promueve cinco iniciativas puestas en marcha por los ministerios de Educación y Protección Social:

Springboard:

Ofrece cursos de formación continua para educación superior (títulos universitarios y masters) gratuitos, a tiempo parcial y con horario flexible. Está destinado a desempleados que se encuentren buscando empleo activamente. Da oportunidades educativas en áreas donde existe escasez de personal cualificado, como el sector de las TICs y emprendedores. Más de 18.000 desempleados han participado en este programa desde 2011.

Momentum

Co-financiado por la UE y el gobierno irlandés, crea proyectos gratuitos de aprendizaje que permiten a los desempleados de larga duración adquirir experiencia y posibilitar el acceso a oportunidades de trabajo en sectores en crecimiento: construcción, TICs, transporte, distribución, logística, turismo, servicios financieros y sector manufacturero (tecnología). Durante 2013 estuvieron disponibles 6.500 plazas.

JobBridge

Ofrece prácticas en empresas de 6 o 9 meses a los desempleados, de cualquier nivel formativo, que estén percibiendo prestaciones sociales, por las que recibirán 50 euros semanales adicionales.

Skillsnet

Apoya las necesidades de formación de las empresas irlandesas, los empleados y los demandantes de empleo a través de más de 60 redes de formación en varios sectores y regiones a nivel nacional. Trabaja conjuntamente con las empresas para solucionar sus necesidades de personal cualificado, tanto en el presente como en el futuro. Anualmente se ofrecen más de 8.000 plazas a través de programas de educación, formación y trabajo en prácticas.

JobPlus

Es un programa de incentivo al empresario que contrate a desempleados de larga duración para un trabajo a tiempo completo. Se subvenciona parte del coste que supone contratar a un nuevo empleado. Existen dos niveles de subvención: 10.000 euros, mensualmente durante dos años, para las empresas que contraten a un desempleado que se encuentre en esta situación por más de dos años, o 7.500 euros en la contratación de trabajadores en desempleo entre 12 y 24 meses.

ITALIA

LA PRIMERA ENCUESTA TRIMESTRAL DE 2014

El número de las personas en busca de empleo, 3.487.000, registra un nuevo aumento interanual, aunque menos intenso que en los trimestres anteriores (+6,5%, es decir 212.000 personas). El aumento afecta sobre todo y se concentra en el Centro y en el *Mezzogiorno* (respectivamente +63.000 y +109.000 personas, frente a los +40.000 del Norte).

El crecimiento del desempleo entre los extranjeros (+36.000 en un año) afecta sobre todo a los hombres (+28.000).

En casi seis casos de cada diez el aumento del desempleo afecta a personas con menos de 35 años de edad (121.000 más que en el primer trimestre de 2013).

Tabla 1.- Desempleados, por género y macrorregiones

	<i>I TRIMESTRE 2014 (por mil)</i>			<i>Variación % con I 2013</i>		
	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
Norte	1.222	624	598	+3,4	+5,5	+1,3
Centro	662	356	306	+10,6	+23,5	-1,5
Sur e islas	1.603	938	666	+7,3	+5,7	+9,6
TOTAL	3.487	1.917	1.570	+6,5	+8,5	+4,1

La tasa de desempleo, en aumento desde hace once trimestres, en el primer trimestre de 2014 alcanza el 13,6% (+0,8 puntos respecto al año anterior). El indicador sube tanto para los hombres como para las mujeres: la tasa de desempleo masculina llega al 12,9% y la femenina al 14,5%.

El crecimiento interanual de la tasa de desempleo es más acentuado en Sur e Islas, donde pasa del 20,1% del primer trimestre de 2013 al actual 21,7%; en el Centro pasa del 11,3% al 12,3% y en el Norte del 9,25 al 9,5%.

Tabla 2.- Tasa de desempleo, por género y macrorregiones

	<i>I TRIMESTRE 2014</i>			<i>Diferencia (puntos) con I 2013</i>		
	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
Norte	9,5	8,6	10,6	+0,3	+0,5	+0,1
Centro	12,3	11,9	12,8	+1,0	+2,2	-0,5
Sur e islas	21,7	20,4	23,9	+1,6	+1,2	+2,3
TOTAL	13,6	12,9	14,5	+0,8	+1,0	+0,5

La tasa de desempleo de los jóvenes entre los 15 y los 24 años alcanza el 46,0% (era el 41,9% el año anterior). En las regiones meridionales, el 60,9% de la población activa juvenil (347.000 jóvenes) está en busca de empleo.

En todo el territorio italiano, el número de personas en busca de empleo en este tramo de edad son 739.000 (43.000 más que el año anterior).

Tabla 3.- Tasa de desempleo juvenil (15-24), por género y macrorregiones

	I TRIMESTRE 2014			Diferencia (puntos) con I 2013		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	35,9	32,0	40,9	+2,2	-1,5	+7,0
Centro	42,9	42,9	42,9	+0,1	+3,8	-4,7
Sur e islas	60,9	60,4	61,6	+9,0	+9,2	+8,7
TOTAL	46,0	44,4	48,2	+4,1	+3,2	+5,4

En cuanto a los datos sobre empleo, en el I trimestre de 2014, sigue, si bien con menor intensidad, la disminución interanual del número de ocupados (-0,9%, equivalente a -211.000 personas), sobre todo en el *Mezzogiorno* (-2,8%, equivalentes a -170.000 personas). La disminución del número de hombres (-1,3%, equivalente a -164.000 trabajadores) se suma a la de mujeres (-0,5% equivalentes a -47.000 trabajadoras). A la persistente reducción de los ocupados entre los 15 y los 34 años y de los del tramo 35-49 (-2,3 y -0,8 respectivamente) sigue contraponiéndose el aumento de los empleados con al menos 50 años (+1 punto).

Junto con la reducción interanual del empleo de los italianos (199.000 trabajadores) se registra una ligera disminución de los extranjeros (-12.000). En la confrontación con el primer trimestre de 2013, la tasa de empleo de los extranjeros registra una reducción de 1,6 puntos, frente a una disminución de 3 décimas de punto de la de los italianos.

En la industria en sentido estricto se reduce la caída interanual del empleo (-0,3%, es decir -16.000 personas), a la que se asocia una fuerte reducción de los empleados en la construcción (-4,8%, equivalentes a -76.000 trabajadores). El empleo se reduce también en el terciario (-0,5%, es decir 83.000 ocupados menos), pero exclusivamente en las regiones del Sur e Islas. Los ocupados a jornada completa siguen disminuyendo (respecto al primer trimestre del año pasado, 255.000 personas menos, que representan un -1,4%), que en más de seis casos sobre diez concierne a los trabajadores con contrato indefinido (-1,4%, es decir -169.000 personas). Los ocupados a tiempo parcial siguen aumentando notablemente (+1,1%, 44.000 trabajadores), aunque sigue tratándose casi exclusivamente de *part-time* involuntario (el 62,8% de los trabajadores a tiempo parcial).

Sigue bajando también el trabajo temporal (-3,1%, es decir -66.000 trabajadores), así como, por sexto semestre consecutivo, el de los colaboradores (autónomos dependientes) que registran un -5,5% (-21.000).

Tabla 4.- Empleados, por género y macrorregiones- I trimestre 2014

	Números absolutos (por mil)			Variaciones % sobre I 2013		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	11.657	6.590	5.068	-0,6	-0,8	-0,3
Centro	4.733	2.642	2.090	+0,5	-1,3	+2,9
Sur e islas	5.782	3.659	2.123	-2,8	-2,1	-4,1
TOTAL	22.172	12.891	9.281	-0,9	-1,3	-0,5

La tasa de empleo, en el primer trimestre de este año baja al 55,1% (-4 décimas de punto a nivel interanual). Se siguen ampliando las diferencias territoriales: en el Norte el indicador baja al 63,6% (tres décimas menos que en el primer trimestre de 2013); en el Centro, sube al 59,9% (4 décimas más) y en el "*Mezzogiorno*", baja un punto, hasta 41,3%.

La tasa de ocupación de los hombres baja al 63,9% (con un descenso interanual de 0,7 puntos), con una mayor disminución en las regiones meridionales (-1,0 punto respecto al primer trimestre de 2013). La tasa de empleo femenina baja al 46,4% (-0,1 punto a nivel interanual), con una reducción mayor en el Mezzogiorno, donde baja al 30,3% (-1,0 puntos).

Continuando la tendencia comenzada en el primer trimestre de 2009, sigue reduciéndose la tasa de empleo de los extranjeros, que pasa del 58,6% del primer trimestre de 2013, al actual 57,0% (para los italianos se pasa del 55,2% al 54,9%). Entre la población extranjera, el indicador se reduce tanto para las mujeres (del 49,7% al 48,5%) como para los hombres (del 68,4% al 66,6%).

Tabla 5.- Tasa de empleo, por género y macrorregiones

	I TRIMESTRE 2014			Diferencia (puntos) con I 2013		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	63,6	71,1	56,1	-0,3	-0,5	-0,2
Centro	59,9	67,2	52,9	+0,4	-0,9	+1,7
Sur e islas	41,3	52,5	30,3	-1,0	-1,0	-1,0
TOTAL	55,1	63,9	46,4	-0,4	-0,7	-1,0

El colectivo de los jóvenes (15-24 años) sigue siendo el que más preocupa, con una tasa de empleo que baja del 16,0% del año pasado al 14,5%. La reducción concierne a ambos géneros y a todas las áreas geográficas.

Tabla 6.- Tasa de empleo juvenil (15-24 años) por género y macrorregiones

	I TRIMESTRE 2014			Diferencia (puntos) con I 2013		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	19,4	22,8	15,9	-0,9	+0,5	-2,3
Centro	14,5	16,5	12,3	-1,4	-2,1	-0,6
Sur e islas	9,3	11,1	7,4	-2,4	-2,9	-1,9
TOTAL	14,5	17,0	11,8	-1,5	-1,3	-1,8

En cuanto a la población inactiva, después de tres trimestres de crecimiento, en el primer trimestre de 2014 el número de los inactivos entre los 15 y los 64 años registra una disminución interanual (-0,6%, es decir 92.000 inactivos menos que el año pasado). El descenso se concentra en el Centro (-3,8%, equivalente a -97.000) y es alimentado, por dos terceras partes, por las mujeres. Por lo contrario, el ligero crecimiento de los inactivos en el Norte se debe en gran parte al componente masculino (+12.000, frente a +3.000 mujeres), mientras que el descenso en el *Mezzogiorno* se refiere sólo a las mujeres (-13.000) mientras que los hombres inactivos del sur aumentan en 3.000 unidades.

Tabla 7.- Inactivos 15-64 años por género, tipología y motivo de la falta de búsqueda de trabajo – I Trimestre de 2014

	Valores Absolutos (en miles)			Variación % con I 2013		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
TOTAL	14.234	5.189	9.045	-0,6	-0,3	-0,8
TIPOLOGÍA DE INACTIVIDAD						
<i>Buscan trabajo no activamente</i>	1.826	838	988	+8,8	+13,4	+5,2
<i>Buscan trabajo pero no están disponibles</i>	261	111	150	-10,9	-11,2	-10,7
<i>No buscan pero están disponibles</i>	1.479	459	1.020	+8,5	+8,0	+8,7
<i>No buscan y no están disponibles</i>	10.668	3.780	6.888	-2,9	-3,5	-2,7
MOTIVO DE LA FALTA DE BÚSQUEDA DE TRABAJO						
<i>Piensen que no encontrarían trabajo</i>	1.948	689	1.259	+16,5	+24,8	+12,5
<i>Motivos familiares</i>	2.335	145	2.190	-1,8	-27,3	+0,5
<i>Estudio, formación profesional</i>	4.347	2.092	2.256	+1,7	+0,9	+2,6
<i>Esperan resultado de búsquedas anteriores</i>	674	372	302	+4,0	+10,0	-2,6
<i>Pensión, no interesa por motivos de edad</i>	3.386	1.126	2.260	-8,6	-11,5	-7,1
<i>Otros motivos</i>	1.544	765	779	-6,6	-0,8	-11,6

La tasa de inactividad de la población entre los 15 y los 64 años ha sido 36,1%, es decir una décima de punto menos que el año pasado. A la estabilidad del indicador entre los hombres se asocia la ligera disminución de la tasa femenina, que pasa del 45,9% del año pasado al 45,7%.

Los datos de abril

En abril de 2014, según los datos provisionales publicados por el ISTAT junto con los del primer trimestre del año, el número de desempleados, 3.216.000, disminuye un 0,4% respecto al mes anterior (-14.000 personas), pero aumenta un 4,5% a nivel interanual (+138.000).

La tasa de desempleo es del 12,6%, sin variaciones respecto a marzo y con un aumento de 6 décimas a nivel interanual. La tasa de desempleo juvenil (15-24) es del 43,3%, en aumento de 4 décimas respecto a marzo y de 3,8 puntos frente a abril de 2013. Los desempleados en este tramo de edad son 685.000.

Por su parte, los trabajadores ocupados en abril eran 22.295.000, en disminución del 0,3% (-68.000) respecto al mes anterior y del 0,8% (-181.000) a nivel interanual.

La tasa de empleo es 55,4%, dos décimas de punto menos que en marzo y tres décimas menos que en abril de 2013.

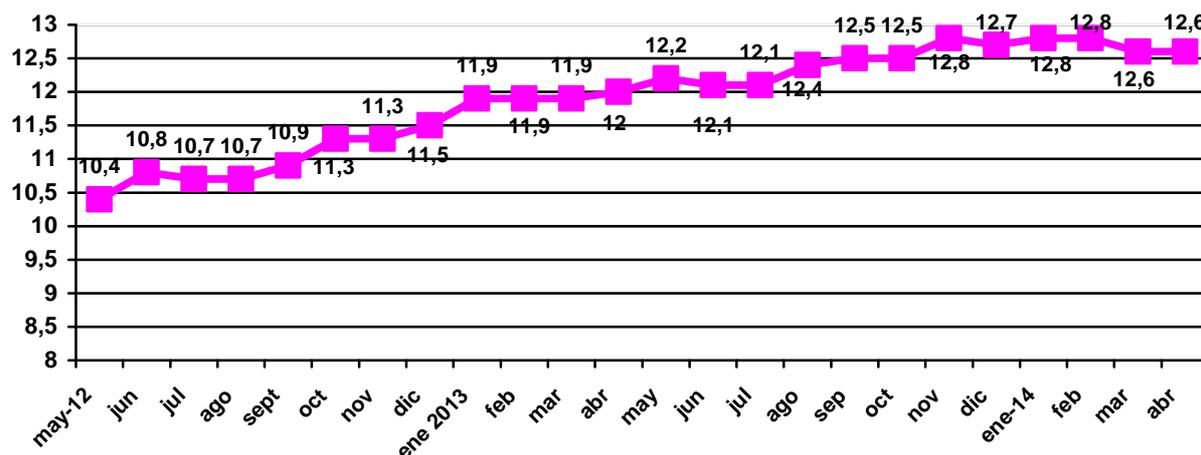
El número de inactivos entre los 15 y 64 años aumenta un 0,6% respecto al mes anterior y disminuye un 0,6% respecto a abril de 2013. La tasa de inactividad es del 36,4%, dos décimas más que en marzo y una décima menos que el año pasado.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (Abril 2014)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	12,6	0,0	+0,6
Tasa de desempleo juvenil	43,3	+0,4	+3,8
Tasa de empleo	55,4	-0,2	-0,3
Tasa de inactividad	36,4	+0,2	-0,1

Fuente: ISTAT

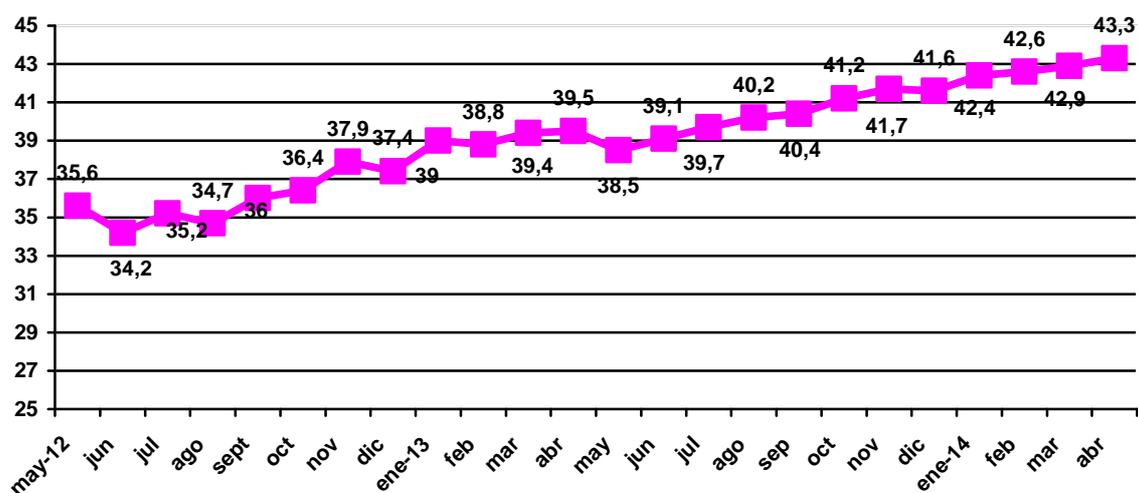
TASA DE DESEMPLEO GENERAL



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

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Empleados	898.000	-16.000	-1,8	-91.000	-9,2
Desempleados	685.000	- 1.000	-0,2	+41.000	+6,3
Inactivos	4.305.000	+14.000	+0,3	+11.000	+0,2

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



EL PRIMER MES DE GARANTÍA JUVENIL

El 1º de mayo comenzó oficialmente en Italia la posibilidad de acceso, por parte de los jóvenes “*neet*”, al Plan Nacional para la Garantía Juvenil. Según los datos de seguimiento publicados por el Ministerio de Trabajo, en algo menos de un mes (concretamente a las 17,00 horas del 29 de mayo) se habían inscrito 67.751 jóvenes, de los cuales 43.127 lo habían hecho a través del portal nacional y 24.624 a través de los portales regionales.

La mayoría de los jóvenes inscritos (13.975, equivalentes al 21% del total) reside en la Región Campania, seguidos por los de Sicilia (16%) y Toscana (8%). En cuanto al género, el 53% son varones y el 47% mujeres. Por tramos de edad, el 49% tiene entre 19 y 24 años y el 47% entre 25 y 29. Los más jóvenes (15-18) representan el 4% de los inscritos.

SEGUIMIENTO GARANTÍA JUVENIL ITALIA

Tabla 1.- Jóvenes inscritos a 29 de mayo de 2014 por portal de acceso

PORTAL	Nº DE INSCRITOS	%
NACIONAL	43.127	64
REGIONALES	24.624	36
TOTAL	67.751	100

Tabla 2.- Jóvenes inscritos a 29 de mayo de 2014 por tramo de edad y género

EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
15-18	1.574	4,4	975	3,1	2.549	3,8
19-24	18.938	52,6	14.312	45,1	33.250	49,1
25-29	15.515	43,1	16.437	51,8	31.952	47,2
Totale	36.027	100	31.724	100	67.751	100

Tabla 3.- Jóvenes inscritos a 29 de mayo de 2014 por Región y género

Región de Residencia	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
01-PIEMONTE	1.453	4,03	1.428	4,50	2.881	4,25
02-VALLE AOSTA	55	0,15	27	0,09	82	0,12
03-LOMBARDÍA	1.418	3,94	1.182	3,73	2.600	3,84
04-BOLZANO	2	0,01	11	0,03	13	0,02
04-TRENTO	323	0,90	315	0,99	638	0,94
05-VÉNETO	871	2,42	1.029	3,24	1.900	2,80
06-FRIULI	826	2,29	861	2,71	1.687	2,49
07-LIGURIA	243	0,67	212	0,67	455	0,67
08-EMILIA ROMAÑA	1.028	2,85	1.156	3,64	2.184	3,22
09-TOSCANA	2.842	7,89	2.752	8,67	5.594	8,26
10-UMBRIA	322	0,89	386	1,22	708	1,05
11-MARCAS	1.104	3,06	1.040	3,28	2.144	3,16
12-LAZIO	2.881	8,00	2.408	7,59	5.289	7,81
13-ABRUZOS	862	2,39	837	2,64	1.699	2,51
14-MOLISE	156	0,43	131	0,41	287	0,42
15-CAMPANIA	7.883	21,88	6.092	19,20	13.975	20,63
16-APULIA	2.610	7,24	2.289	7,22	4.899	7,23

						88
17-BASILICATA	612	1,70	558	1,76	1.170	1,73
18-CALABRIA	1.698	4,71	1.434	4,52	3.132	4,62
19-SICILIA	6.137	17,03	4.981	15,70	11.118	16,41
20-CERDEÑA	2.701	7,50	2.595	8,18	5.296	7,82
TOTAL	36.027	100,00	31.724	100,00	67.751	100,00

Fuente: Ministerio de Trabajo – Dirección General de Políticas de Servicios para el Empleo

RENZI PROPONE LA EXTENSIÓN DEL SERVICIO CIVIL

La aplicación de la Garantía Juvenil en Italia prevé, como una de las salidas que se ofrecerán a los jóvenes beneficiarios de este programa, la posibilidad de acogerse a un período en el Servicio Civil Nacional.

La gran novedad del anuncio realizado a mediados de mes por Renzi, que se concretará en un proyecto de ley que aprobará el Consejo de Ministros el próximo 27 de junio, es la voluntad de potenciar significativamente este Programa. El objetivo es pasar de los 14.000 beneficiarios del último ejercicio a 100.000 jóvenes anuales. El Gobierno ha anunciado su intención de que, a partir de ahora, el SCN tenga una duración media de 8 meses en lugar de los 12 actuales.

El presupuesto que será necesario para alcanzar estos objetivos se cifra entre 400 y 600 millones de euros anuales. No se han dado detalles concretos sobre la financiación del mismo. El Gobierno se ha limitado a señalar que una parte será financiada con los Fondos destinados a la Garantía Juvenil (un total de 1.513 millones de euros) y que se espera también una cierta cofinanciación por parte de las autoridades regionales.

Las primeras reacciones al anuncio de Renzi han sido muy positivas en el ámbito de las organizaciones del tercer sector (Cooperativas), habituales beneficiarias del Programa, que han recordado que hasta ahora uno de cada tres jóvenes que realizaba con ellas el SCN era después contratado por la empresa, si bien han subrayado la necesidad de reforzar las actividades de control a fin de evitar abusos o distorsiones de los objetivos del programa.

Al igual que ha hecho con las medidas sociales y laborales más recientes (Decreto Ley de contratación temporal, reforma de las Administraciones Públicas, etc.) Renzi ha manifestado que no tiene intención alguna de someter esta propuesta a negociación o concertación previa con los agentes sociales, a quienes ha invitado simplemente a enviar sus comentarios o propuestas a una dirección de correo electrónico habilitada al efecto por el Gobierno.

El Servicio Civil Nacional. Características principales

El Servicio Civil Nacional (SCN), que tiene su origen en la regulación de un servicio civil sustitutivo del servicio militar obligatorio para los objetores de conciencia, está regulado en la actualidad por una ley de 6 de marzo de 2001.

El SCN es gestionado por una Oficina dependiente de la Presidencia del Gobierno. La Ley de 2001 declara que sus objetivos son promover la solidaridad y la cooperación a nivel nacional e internacional, participar en la salvaguarda del patrimonio nacional y la defensa del medio ambiente y contribuir a la formación cívica, social, cultural y profesional de los jóvenes italianos.

El sistema funciona, básicamente, de la siguiente manera:

- Están autorizados a solicitar que se les adscriban jóvenes voluntarios del SCN las Administraciones Públicas, las Organizaciones no Gubernamentales y las Asociaciones sin ánimo de lucro. Para poder beneficiarse de este programa, deben solicitar su inscripción en los correspondientes Registros de ámbito nacional o regional y obtener la correspondiente acreditación por parte de la Oficina que gestiona el Programa.
- Las áreas o sectores en las que se puede prestar el SCN son: asistencia a las personas, protección civil, medio ambiente, patrimonio artístico y cultural, educación y promoción cultural y servicios civiles en el extranjero.
- Las entidades acreditadas deberán dirigir cada año la solicitud para que se les adscriban voluntarios a la Oficina gestora. Esta Oficina publica anualmente una convocatoria total de las plazas disponibles.
- Los jóvenes que deseen ser beneficiarios del SCN deben tener, conforme a la normativa actual, entre 18 y 28 años, y dirigir su solicitud directamente a la Administración pública, ONG o Asociación sin ánimo de lucro que convoque las plazas. Aunque inicialmente se exigía ser ciudadano italiano, desde el último año pueden ser beneficiarios igualmente los extranjeros residentes legalmente en Italia.
- La duración habitual del SCN es de 12 meses. Durante este período los jóvenes reciben 433 euros al mes en concepto de reembolso de gastos.

En los últimos años el programa de Servicio Civil Nacional venía teniendo una vida bastante languideciente. Aunque existen un total de 3.293 Entes acreditados en el Registro correspondiente, en el último año tan sólo se acogieron a este Programa algo más de 14.000 jóvenes. El presupuesto ha ido decreciendo en los últimos ejercicios y en el último año alcanzó poco más de 70 millones de euros. Según algunas informaciones, en alguno de estos ejercicios no se llegó ni siquiera a gastar la cantidad total presupuestada.

PAÍSES BAJOS

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO¹³

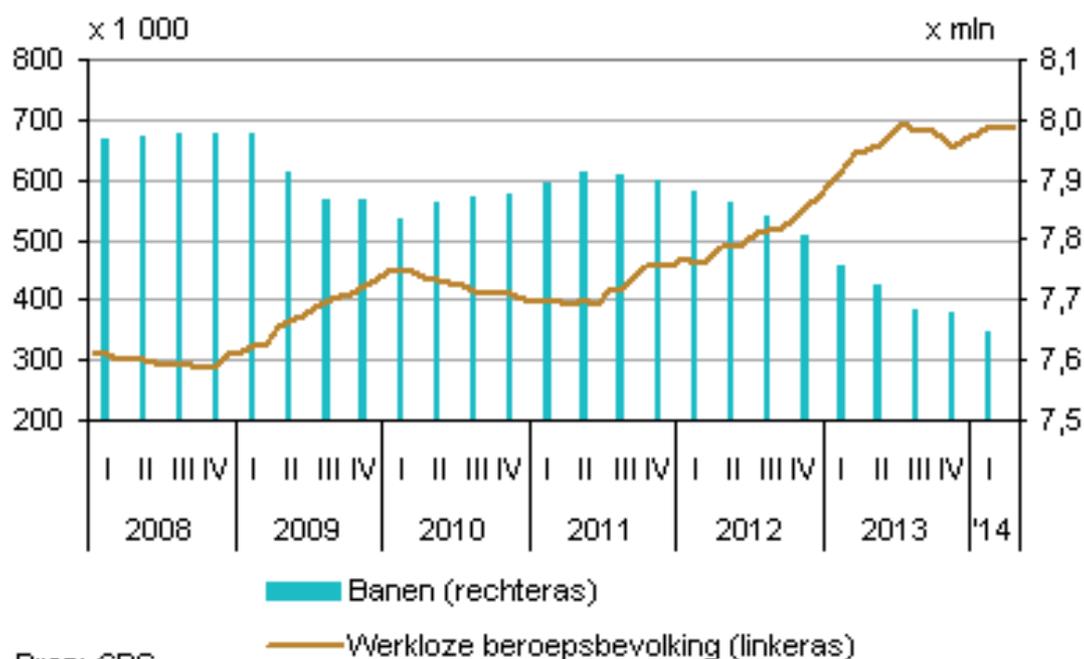
En el primer trimestre de 2014 ha seguido bajando el número de puestos de trabajo para asalariados, en ese periodo hubo 112.000 puestos de trabajo menos que en el año anterior.

La cifra de paro en abril creció en 3.000 parados más, alcanzando la cifra total de **687.000** desempleados, lo que supone un **8,7%** de la población activa.

El número de vacantes laborales abiertas ha crecido en casi todos los sectores. Con ello es el tercer trimestre consecutivo en el que aumenta el número de vacantes.

La evolución salarial sigue estable. En el primer trimestre de 2014, los salarios de convenio colectivo fueron 1,0% más elevados que en el ejercicio anterior. El crecimiento de los salarios de convenio colectivo sigue estando por debajo del nivel de inflación.

Desempleo y puestos de trabajo



Leyenda:

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

Werkloze beroepsbevolking (linkeras) = Desempleados entre la población activa

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

¹³ Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística, mayo 2014.

Desempleo

En el mes de abril de 2014, la cifra de paro en los Países Bajos ha ascendido a **687.000**. Esta cifra es en 3.000 superior al número de parados registrados en el mes de marzo de este mismo año. La población activa en el mes de abril fue de 7,2 millones de personas. El porcentaje de paro en el mes de abril fue del 8,7% de la población activa.

Desempleo y ofertas de trabajo



Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa

Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo abiertas

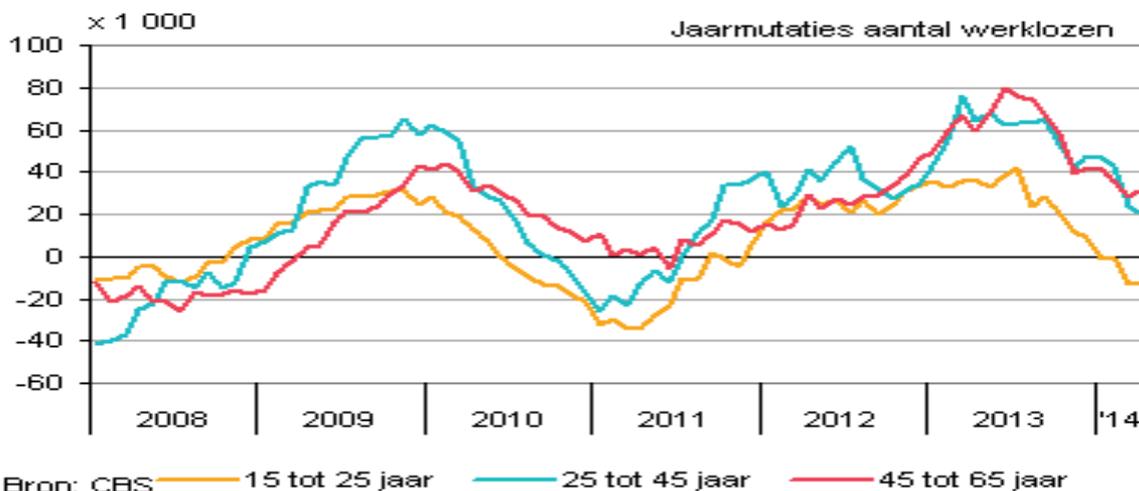
Desempleados entre la población activa

	Efectos estacionales corregidos				No corregidos
	Total (x 1.000)	Cambios mensuales (x1.000)	Cambios medios mensuales sobre tres meses (x1.000)	% de población activa	Total (x 1.000)
2014					
Abril	687	3	3	8,7	690
Marzo	684	-7	5	8,7	700
Febrero	691	13	13	8,8	717
Enero	678	10	1	8,6	695
2013					
Diciembre	668	15	-6	8,5	642
Noviembre	653	-21	-10	8,2	641
Octubre	674	-11	-7	8,5	662
Septiembre	685	2	3	8,6	670
Agosto	683	-11	8	8,6	644
Julio	694	19	14	8,7	725
Junio	675	16	11	8,5	678
Mayo	659	9	15	8,3	659
Abril	650	7	19	8,2	650
Marzo	643	30	24	8,1	661

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

En el mes de abril hubo 39.000 desempleados más que en el mismo periodo del año anterior. Este aumento se debe sólo a las personas mayores de 25 años. Entre los jóvenes, el nivel de paro esta igual que el del mes de abril de 2013.

Desempleo por grupos de edad



Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

Tot ... jaar = Hasta... años

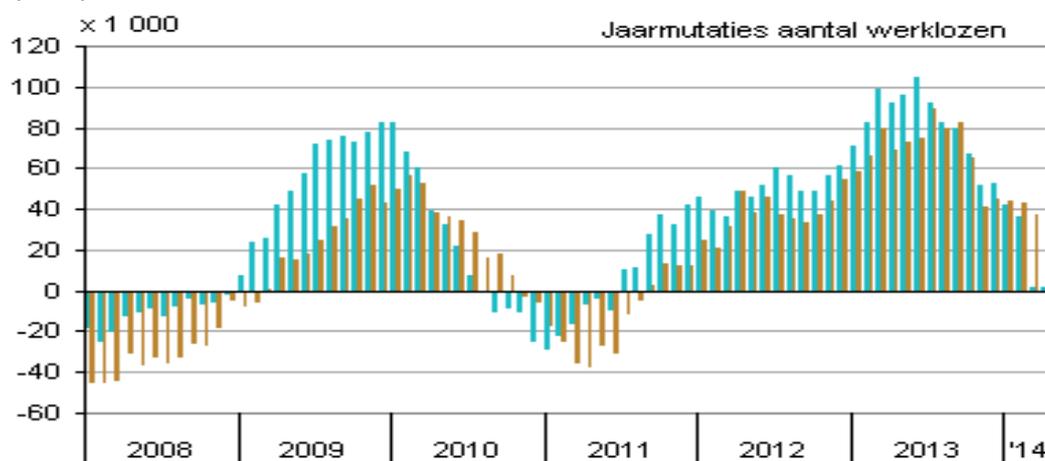
El número de desempleados hombres ha sido prácticamente igual en abril de 2014, que en abril de 2013. Entre las mujeres, el desempleo en abril ha aumentado en 38.000.

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

	15-24 años	25-44 años	45-64 años	Hombres	Mujeres	Total
2014						
Abril	127	294	266	358	329	687
Marzo	126	299	259	355	329	684
Febrero	137	278	241	355	301	656
Enero	130	295	252	362	316	678
2013						
Diciembre	133	287	248	358	319	668
Noviembre	132	280	241	359	303	653
Octubre	137	286	252	358	316	674
Septiembre	140	292	253	364	321	685
Agosto	137	292	254	366	316	683
Julio	148	291	255	375	319	694
Junio	143	280	252	372	303	675
Mayo	137	278	243	363	296	659
Abril	141	274	236	358	293	650
Marzo	138	274	231	350	293	643
Febrero	135	258	220	333	280	613
Enero	131	249	212	320	272	592

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística.

Desempleo por sexo



Bron: CBS

■ Mannen ■ Vrouwen

Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

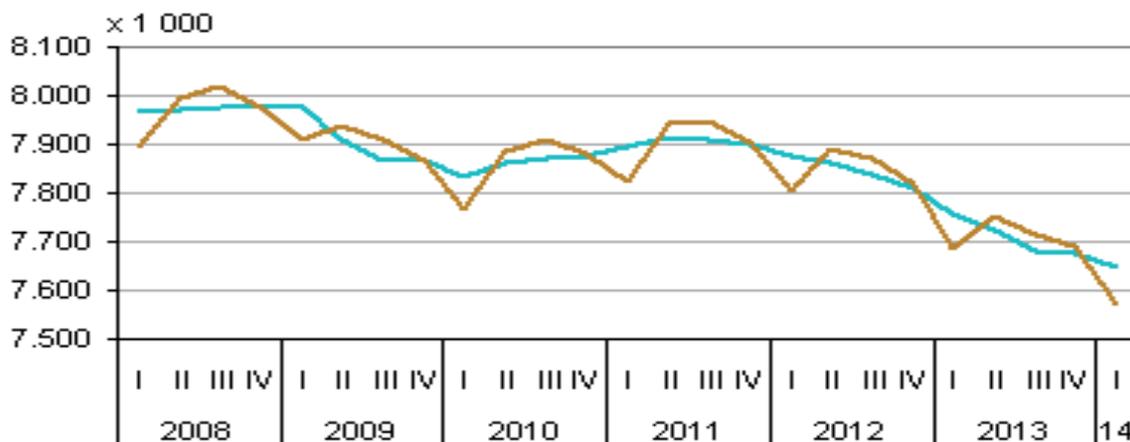
Mannen = Hombres

Vrouwen = Mujeres

Empleo

En el primer trimestre de 2014 hubo 7,6 millones de puestos de trabajo para asalariados, 112.000 puestos de trabajo menos que en el primer trimestre de 2013. La evolución de los puestos de trabajo sigue un claro patrón estacional, tras su corrección en el primer trimestre de 2014 hubo 32.000 puestos de trabajo menos que en el tercer trimestre de 2013.

Puestos de trabajo para empleados



Bron: CBS

— Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden

— Niet gecorrigeerd

Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = efectos estacionales corregidos

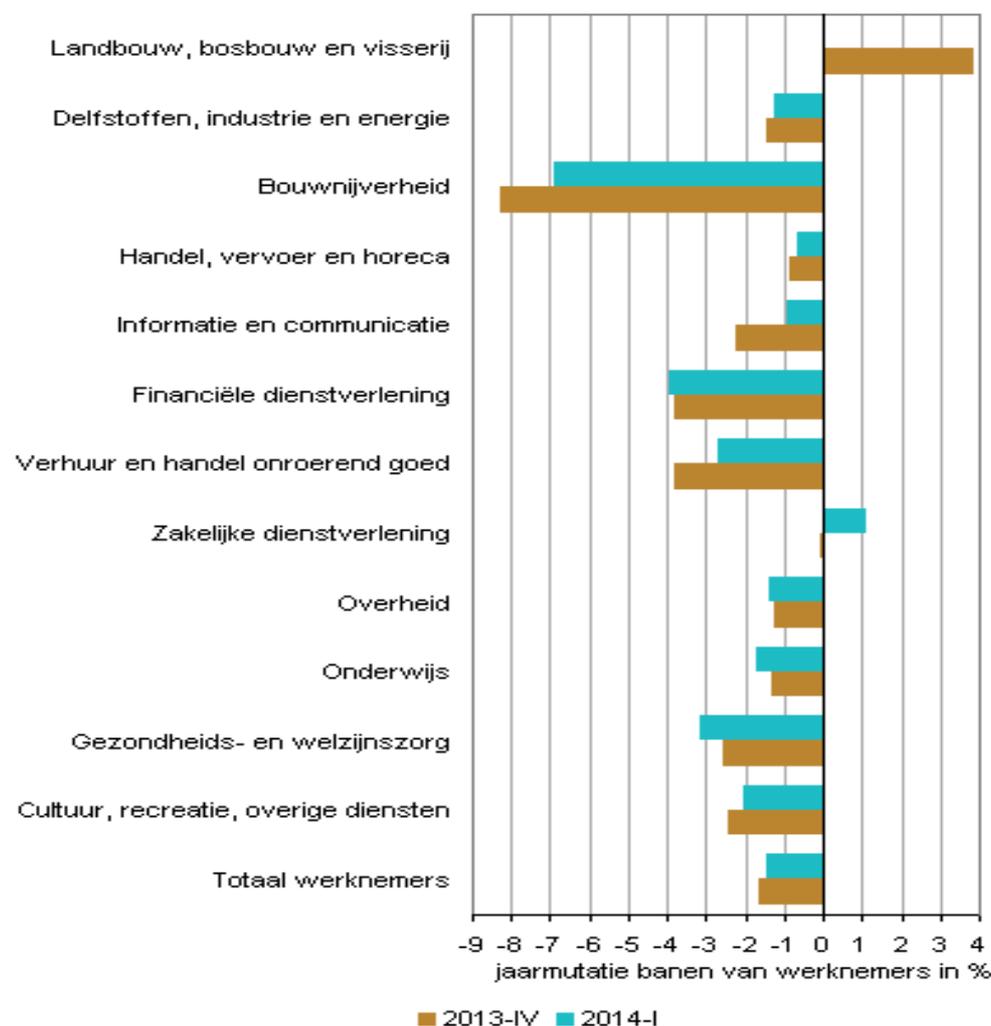
Niet gecorrigeerd = No corregidos

Población activa

	Población activa, activa			Población activa total		
	Total	Cambios mensuales	Cambios medios en tres meses	Total	Cambios mensuales	Cambios medios en tres meses
2014						
Abril	7.177.000	3.000	-10.000	7.864.000	7.000	-7.000
Marzo	7.174.000	-23.000	-18.000	7.857.000	-31.000	-13.000
Febrero	7.197.000	-11.000	-24.000	7.888.000	2.000	-11.000
Enero	7.208.000	-20.000	-21.000	7.886.000	-10.000	-20.000
2013						
Diciembre	7.228.000	-41.000	-8.000	7.896.000	-25.000	-14.000
Noviembre	7.269.000	-3.000	-1.000	7.921.000	-26.000	-11.000
Octubre	7.272.000	20.000	2.000	7.947.000	10.000	-5.000
Septiembre	7.252.000	-20.000	-10.000	7.937.000	-18.000	-7.000
Agosto	7.272.000	5.000	-7.000	7.955.000	-6.000	1.000
Julio	7.267.000	-16.000	-11.000	7.961.000	3.000	3.000
Junio	7.283.000	-10.000	-10.000	7.958.000	6.000	1.000
Mayo	7.293.000	-7.000	-7.000	7.952.000	1.000	8.000
Abril	7.300.000	-12.000	-13.000	7.951.000	-4.000	7.000

Fuente: CBS

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

Handel, vervoer en horeca = Comercio, transporte y hostelería

Informatie en communicatie = Información y comunicación

Financiële instellingen = Instituciones financieras

Verhuur en handel onroerend goed = Alquiler y comercio de bienes inmuebles

Zakelijke dienstverlening = Prestación de servicios empresariales

Overheid = Administración pública

Onderwijs = Enseñanza

Gezondheids- en welzijnszorg = Sanidad y bienestar

Cultuur en recreatie en overige diensten = Cultura, ocio y el resto de servicios

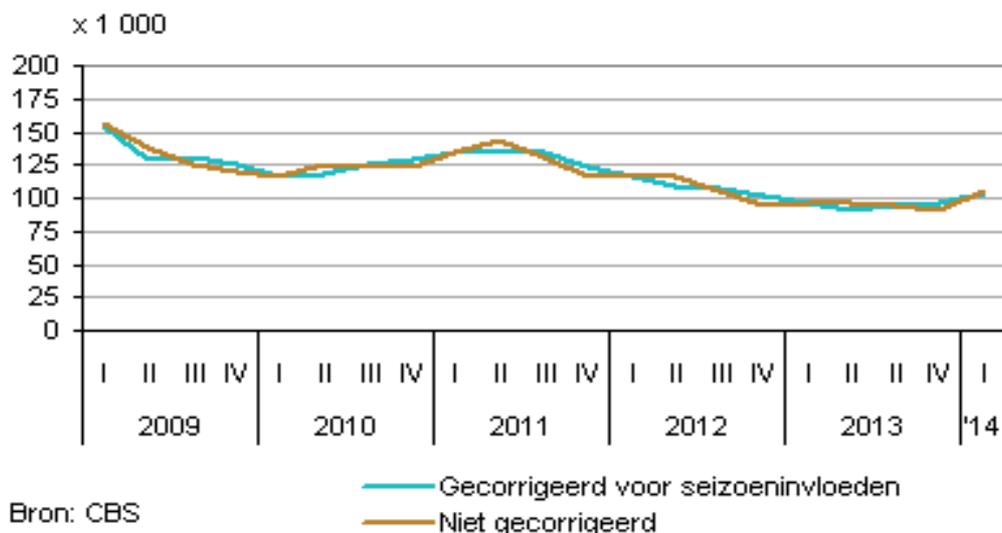
Totaal werknemers = Total de trabajadores

Jaar mutatie banen van werknemers in % = Cambios anuales en puestos de trabajo de trabajadores (%)

Ofertas de trabajo

A finales de marzo de 2014 había 104.000 ofertas de trabajo abiertas, 7.000 más que a finales del trimestre anterior. Este es el tercer trimestre consecutivo en el que se registra un aumento en el número de ofertas de trabajo.

Vacantes abiertas



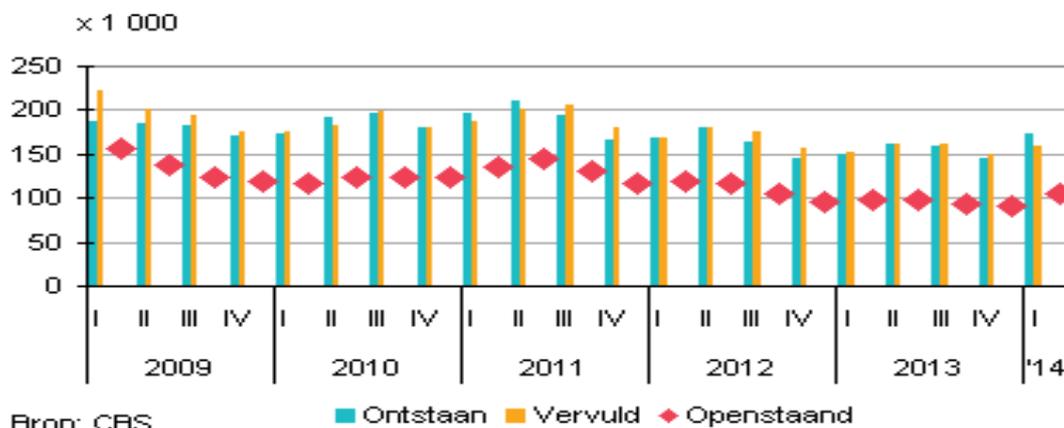
Leyenda

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = no corregidos

El número de vacantes a final de un trimestre es el resultado entre el número de vacantes nuevas y el de vacantes que se han ocupado en el trimestre. A esto se denomina dinámica del mercado de trabajo. En el primer trimestre de 2014 se ha producido un claro aumento en la dinámica del mercado laboral. En ese trimestre hubo 174.000 nuevos puestos de trabajo, 21.000 más que en el mismo periodo del año anterior. El número de vacantes cubiertas fue mayor. Un aumento de vacantes cubiertas no supone un descenso inmediato del paro.

Ofertas de trabajo: afluencia, vacantes en curso

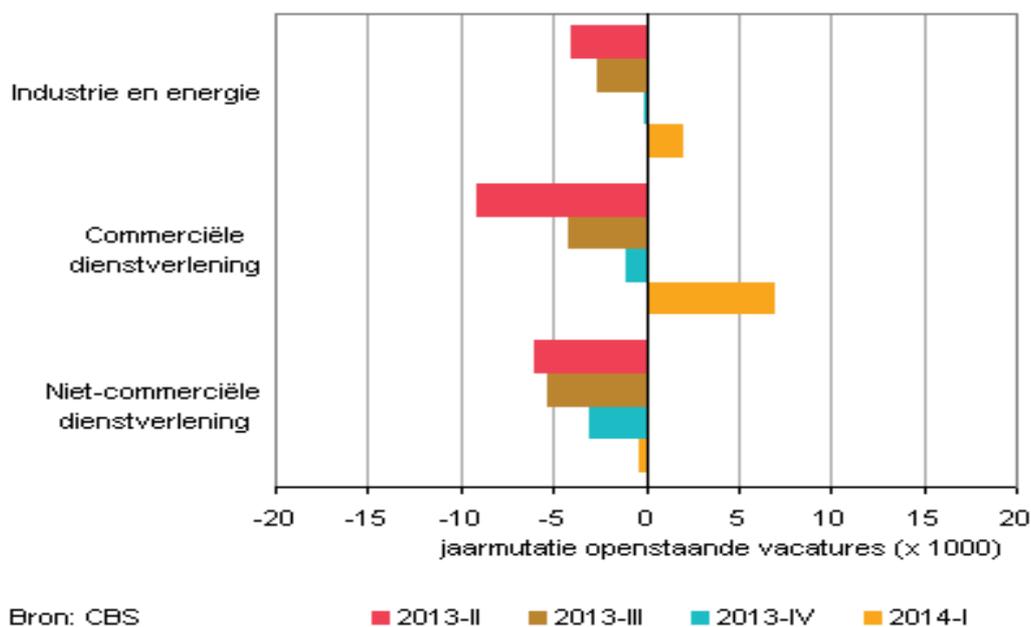


Leyenda

Ontstaan = Surgen

Vervuld = cubiertas

Evolución de vacantes en los diferentes sectores empresariales



Leyenda

Landbouw en visserij = Agricultura, y pesca

Industrie en energie = Industria y energía

Comerciele dienstverlening = Prestación de servicios comerciales

Niet comerciele dienstverlening = Prestación de servicios no comerciales

Jaarmutatatie openstaande vacatures (x1000) = Cambios anuales en vacantes abiertas (x1000)

EL AVANCE DE LA FLEXIBILIDAD DEL MERCADO LABORAL HOLANDÉS ES IMPARABLE¹⁴

En los Países Bajos, en promedio, uno de cada cuatro empleados trabajó en 2013 como autónomo, con trabajo temporal o como trabajador esporádico por llamada (los denominados contratos de 0 horas en Holanda). El trabajo flexible está aumentando con mucha fuerza en este país y se prevé que en 2020 uno de cada tres trabajadores será flexible; en 2007 la proporción fue de uno de cada cinco. Según un estudio de TNO (consultora de estudios sociales), 900 empresas holandesas de nueve sectores estudian adherirse a la Asociación ABU (Asociación de empresas de trabajo temporal).

Desde 2007 se están reduciendo mucho el número de contratos indefinidos en todos los sectores, excepto en el de transporte. Se prevén fuertes reducciones en el sector de cuidados y en el sector financiero; los grandes bancos y compañías de seguros, que tradicionalmente han tenido una larga relación laboral con sus empleados, cada vez reducen más su personal con contrato indefinido y construyen su plantilla con un mayor número de empleados flexibles, además, cada vez subcontratan más tareas. La hostelería es el sector típico del trabajo flexible, su casi 60% de empleados flexible sigue creciendo y no parece alcanzar techo.

Es un hecho, que la crisis está alimentando este fenómeno, pero también hay muchos negocios que están apareciendo gracias a la flexibilidad, según las palabras del director de trabajo e innovación de TNO, Peters Koops, "es independiente de la recuperación

¹⁴Fuente: Het Financieele Dagblad, mayo de 2014.

económica. Los empresarios sienten la presión de la especialización y concentración de objetivos. Los picos y valles de empleo son difíciles de predecir en un clima económico que es impredecible. El trabajo se adapta a la demanda”.

La relación cada vez más débil entre empresario y empleado disgusta a los sindicatos y al Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Asscher, que a través de la nueva Ley de Trabajo y Seguridad a partir de 2015 quiere obligar a los empresarios a que den más pronto un contrato fijo a sus empleados flexibles.

Es muy preocupante la profunda brecha que hay entre empleados con formación superior y condiciones de trabajo atractivas y empleados flexibles libres. Menos de la mitad de las empresas consultadas por TNO han manifestado dar trabajo interesante y desafiante a trabajadores flexibles.

Según Peters Koops, el Ministro debe reconocer que la flexibilización es un movimiento irreversible “esta tendencia es contraria a nuestro sistema social, que aún tiene el contrato fijo como patrón. La cuestión no es ¿cómo te doy seguridad como trabajador? sino ¿cómo te ofrezco seguridad de trabajo?

Estudio sobre tendencias laborales publicado por la oficina central de planificación

La Oficina Central de Planificación holandesa, CPB, acaba de publicar un estudio relativo a las tendencias laborales en los Países Bajos del que se desprende interesantes conclusiones.

Según el informe publicado, en el periodo 1995-2011, la proporción de empresas con trabajadores flexibles se ha duplicado y además, los trabajadores flexibles se utilizan a menudo para trabajo estructural y no sólo para trabajo temporal.

Otras interesantes conclusiones de este estudio son:

- En 2011, fueron pocos (9%) los empresarios que en su política de personal dieron prioridad a los atractivos de contratar mano de obra con discapacidad.
- La proporción de empresarios que dio prioridad a la formación creció en el periodo 2005-2011 pasando del 66% al 72%.
- La proporción de empresas que ofrecen trabajo a distancia se duplicó en el periodo 2006-2012 pasando del 21% al 46%.

En 1995, un 31% de las empresas utilizaba trabajadores con contrato temporal, en 2011 esta proporción se ha elevado al 64%, según el mencionado estudio de la CPB sobre demanda de mano de obra.

Entre las conclusiones de este estudio llama la atención que los trabajadores con contratos temporales que no tienen perspectivas de empleo permanente, a menudo se utilizan para trabajo estructural y no sólo para trabajo temporal.

Los trabajadores flexibles se emplean principalmente para adaptarse a las circunstancias cambiantes de la empresa según la CPB. La proporción de trabajadores flexibles es alta en empresas que crecen rápido, mientras que se está reduciendo en empresas que van mal, en estos casos la peor parte de la crisis económica afecta a los trabajadores temporales.

Los empresarios cada vez están más convencidos de que los empleados trabajarán hasta alcanzar la edad de jubilación. En 2001, esto se aplicaba al 41% de los empleados, mientras que, en 2011, el porcentaje fue del 61%.

Los empresarios no se sienten muy animados a tomar a su servicio a los mayores de 55 años. Uno de cada cinco empresarios aún cree que la productividad de un empleado mayor de 55 años es inferior a la de sus costes salariales. Este punto de vista no ha cambiado a lo largo de todo el periodo analizado.

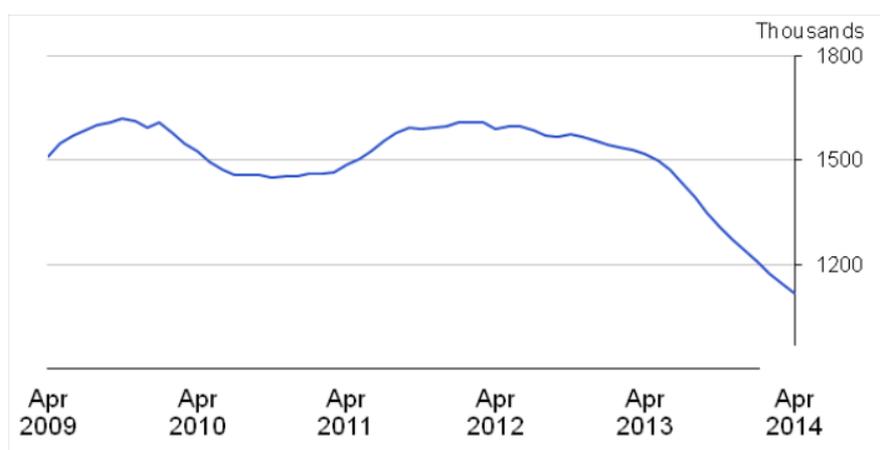
REINO UNIDO

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La tasa de desempleo para el trimestre enero-marzo 2014 se situó en el 6,8%, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 2,21 millones de personas. Esto supone un descenso de 133.000 personas respecto del período octubre-diciembre de 2013, y un descenso de 309.000 respecto al mismo trimestre del año anterior.¹⁵

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 25.100 desde el mes de marzo de 2014 y en 399.600 desde el mismo período del año anterior, situándose en abril de 2014 en 1,12 millones de perceptores.¹⁶

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



Source: Office for National Statistics, Work and Pensions

Por otro lado, la tasa de empleo (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se situó en el 72,7% para el trimestre enero-marzo 2014. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 283.000 personas durante el trimestre, situándose en 30,43 millones de personas.

¹⁵ 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.

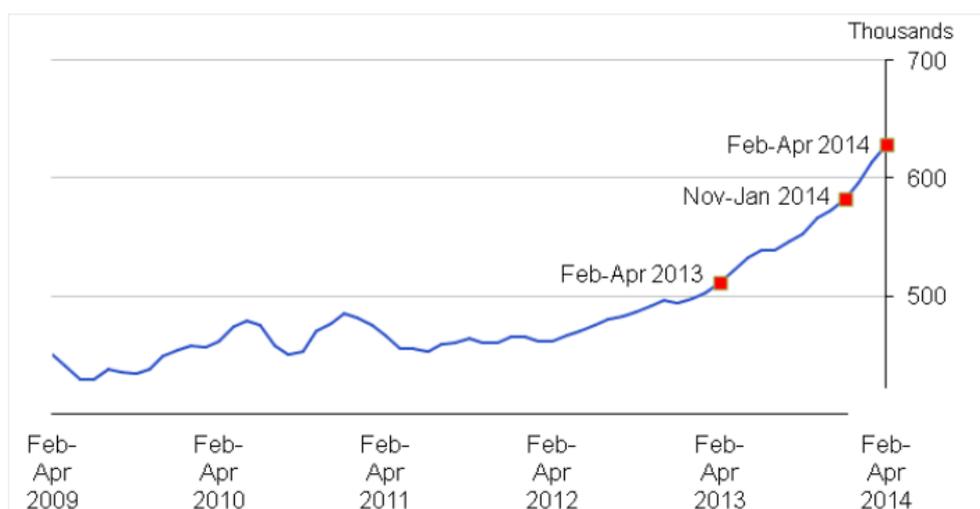
¹⁶ La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.

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



Source: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante el trimestre de febrero-abril de 2014, estuvieron vacantes 628.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento de 45.000 vacantes respecto del trimestre noviembre de 2013 a enero de 2014 y de 116.000 con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes en los últimos seis años.



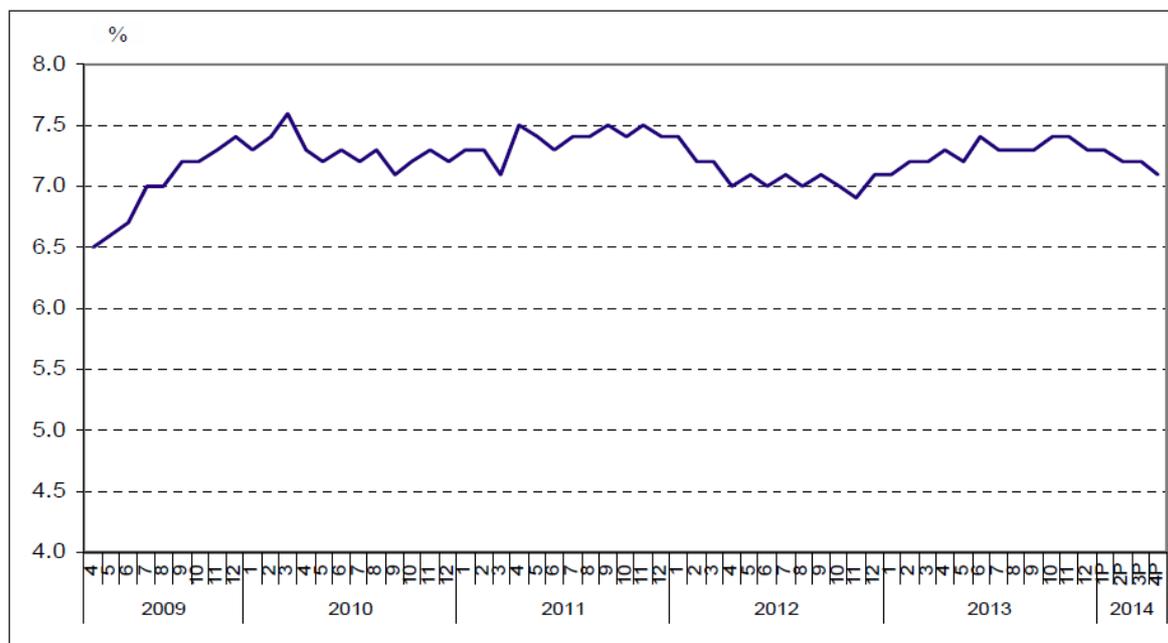
Source: Vacancy Survey - Office for National Statistics

El informe completo de Office for National Statistics puede consultarse siguiendo este enlace: http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_361188.pdf

RUMANÍA

DATOS DEL DESEMPLEO EN ABRIL

En abril de 2014, según los datos provisionales del Instituto de Estadística, la tasa de desempleo desestacionalizada se estimó en un 7,1%, una décima menos que en el mes anterior y con una variación de -0,2 a nivel interanual.



El número de desempleados (entre los 15 y los 74 años de edad) estimado para el mes de abril de este año fue de 702.000 personas, en disminución tanto respecto al mes anterior (724.000) como en abril de 2013 (734.000).

Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,4 puntos al de las mujeres (respectivamente 7,7% y 6,3%).

Tasa de desempleo por género

	2013									2014			
	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr
TOTAL													
15-74 años	7,3	7,2	7,4	7,3	7,3	7,3	7,4	7,4	7,3	7,3	7,2	7,2	7,1
25-74 años	5,9	5,8	6,0	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,8	5,7	5,7	5,6
HOMBRES													
15-74 años	7,9	7,8	8,0	7,8	7,9	7,9	8,0	8,0	7,9	7,8	7,7	7,8	7,7
25-74 años	6,5	6,4	6,5	6,4	6,4	6,4	6,5	6,5	6,5	6,4	6,2	6,3	6,2
MUJERES													
15-74 años	6,7	6,5	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,5	6,5	6,6	6,4	6,3
25-74 años	5,3	5,2	5,2	5,2	5,3	5,2	5,1	5,2	5,1	5,1	5,1	4,9	4,8

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 5,6% en el mes de abril de 2014 (6,2% para los hombres y 4,8% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 73,2% del número total de desempleados estimado en el mes de abril de 2014.

SUECIA

RECOMENDACIONES DE LA OFICINA NACIONAL DE AUDITORÍA (NAO) AL GOBIERNO SUECO EN RELACIÓN CON LA REFORMA EN MATERIA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En concreto, le ha pedido

- Que evalúe los efectos de las reformas aplicadas al Mercado laboral, en términos de reducción tanto del desempleo como del gasto, especialmente desde el momento en que los datos que se han podido analizar parecen algo inciertos.
- Que informe al Parlamento, desde la experiencia obtenida, sobre las desviaciones que se han producido respecto de los cálculos iniciales en términos presupuestarios.
- Que encargue a la agencia pública de empleo que se concentre en iniciativas relativas a los desempleados a tiempo parcial, especialmente para los solicitantes de empleo con pocas horas para dedicar al trabajo parcial.

En 2012, según la Encuesta de Población Activa (Labour Force Surveys), más de 1 millón de trabajadores tenía empleos a tiempo parcial. Ello incluye tanto a quienes están contentos con esa dedicación parcial como a quienes querrían incrementar su tiempo de trabajo. En abril de 2008, cambiaron las condiciones del seguro de desempleo para los desempleados de trabajos a tiempo parcial. La reforma significaba que un desempleado de trabajo a tiempo parcial sólo puede pedir prestación por una parte de la semana hasta que el número de días considerados alcance un máximo de 75. Antes de la reforma, el número de días era de 300. Con ello, la reforma pretendía incrementar los incentivos para que los desempleados en trabajos a tiempo parcial buscaran trabajos a tiempo completo y, al mismo tiempo, reducir la posibilidad de sobreexplotación del seguro de desempleo, lo que también contribuiría a alcanzar un ahorro en este fondo. El cambio también se dirigía a incrementar los incentivos para que los empleadores ofrecieran la ampliación a tiempo completo de los contratos para sus trabajadores a tiempo parcial. Así, el presupuesto del año 2008 preveía un ahorro en el gasto del seguro de desempleo de 8.000 millones de coronas suecas en el período 2008–2010.

La NAO critica que la aplicación de la reforma no haya sido evaluada por el Gobierno. Sólo ha existido, a su juicio, un seguimiento parcial, pero no de sus resultados económicos. Por lo tanto, considera que hay un conocimiento limitado de su resultado y, por ende, de si ha tenido el impacto buscado por el Gobierno y el Parlamento, especialmente en lo que haya supuesto de transición hacia el trabajo a tiempo completo.

Por ello, la NAO ha querido examinar si se han alcanzado los objetivos de la reforma. Básicamente, si se ha incrementado al transición a trabajos a tiempo completo y si se han alcanzado los objetivos de reducción del gasto. También ha examinado de qué manera ha impulsado y hecho seguimiento de la reforma.

Resultados

Capacidad de mejora

La evaluación de la NAO muestra que las intenciones que estaban detrás de la reforma han sido alcanzadas parcialmente. Así, se ha incrementado el número de trabajos a tiempo parcial que pasaron a ser a tiempo completo, tras la reforma, y se han producido reducciones en el gasto del seguro de desempleo, aunque no en la cuantía prevista. Al mismo tiempo, se comprobó que también el número de desempleados a tiempo completo se incrementó dentro del subgrupo de desempleados a tiempo parcial.

Los desempleados a tiempo parcial con pocas horas de empleo, se han visto afectados negativamente

El grupo de los desempleados a tiempo parcial es muy heterogéneo y la evaluación muestra que la reforma le ha afectado de manera muy distinta: muy negativamente a aquéllos que trabajan menos de 2'5 días a la semana (short part-time hours) y ello porque se produce el efecto de que alcanzan mínimos para recibir la compensación muy rápido, lo que desincentiva que realicen una búsqueda para alcanzar un trabajo a tiempo completo o de más horas de duración

La agencia pública de empleo debe recibir instrucciones para adaptar sus iniciativas para los desempleados a tiempo parcial, particularmente para los de menos horas de trabajo

Considera la NAO que este grupo de trabajadores puede ampliar el número de empleados del Mercado laboral. Para ello, es necesaria la adopción de iniciativas que refuercen en los trabajadores a tiempo parcial sus competencias profesionales y su competitividad en el Mercado laboral.

El Gobierno puede mejorar su información sobre los resultados de la reforma

Considera la NAO que, aunque la reforma entró en funcionamiento hace 6 años, no se ha hecho ninguna evaluación de sus efectos. Añade que, según sus cálculos, la reducción del gasto es significativamente inferior a lo estimado por el Gobierno antes de la reforma (estiman esta diferencia en un 25%, es decir, unos 2.000 millones de coronas suecas), lo que debería llevar a dar explicaciones en el Parlamento.

Sólo después de un anuncio del Parlamento, en junio de 2011, el Gobierno tomó medidas para revisar la reforma de 2008. Dicha revisión está prevista para enero de 2015, siete años después de la reforma, plazo que es considerado excesivo por la NAO.

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

LEY RELATIVA A LA FORMACIÓN, EL EMPLEO Y LA DEMOCRACIA SOCIAL

1ª. Parte: Medidas relativas a la formación profesional¹⁷

El proyecto de ley adoptado el 22 de enero en Consejo de ministros, fue votado definitivamente por el Parlamento el 27 de febrero 2014. La ley n ° 2014-288 de 5 de marzo 2014 transpone el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI), de 14 de diciembre 2013, y realiza así una amplia reforma del sistema de formación profesional francés.

Además de implementar la Cuenta Personal de Formación (CPF), la ley reordena varios de los principios que rigen la formación profesional y reconsidera el sistema de financiación, instituyendo una contribución única que será abonada por cada empresa a un solo organismo colector.

Esta ley contiene también medidas relativas al empleo y a la democracia social, que próximamente serán objeto de estudio. Es de subrayar que las disposiciones del proyecto inicial relativas a la reforma de la Inspección de Trabajo han sido retiradas del texto.

1. Cuenta personal de formación (CPF)

La ley delimita la aplicación de la CPF con vistas a su entrada en vigor el 1 de enero de 2015 (artículos 1, 3 y 4).

Este dispositivo sustituirá al Derecho Individual a la Formación (DIF), que ha sido derogado.

1.1 Objetivo y principios del CPF

El CPF permitirá (al igual que el DIF) acumular un crédito de horas de formación, ofreciendo formaciones a los trabajadores y solicitantes de empleo, con el fin de adquirir el primer nivel de cualificación o desarrollar competencias y cualificaciones. A diferencia del DIF, la CPF permanecerá vinculada al trabajador, que la conservará independientemente de los eventuales períodos de transición de su trayectoria profesional.

1.2 Apertura y cierre de una CPF

En aplicación del artículo L. 6323-1 modificado del Código del Trabajo, la CPF será accesible a cualquier persona de al menos 16 años de edad, que se incorpore al mercado laboral, con empleo o sin él, en busca de un empleo o acompañado en su proyecto de orientación y de inserción profesional, así como a las personas discapacitadas de al menos 16 años de edad, acogidas en un Esat (establecimiento y servicio de ayuda mediante el trabajo). Por derogación, la CPF también será accesible a aquellos jóvenes que, a la edad de 15 años, hayan concluido un contrato de aprendizaje tras haber finalizado los estudios primarios.

El CPF se cerrará cuando la persona solicite la jubilación.

¹⁷ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 16561

A tener en cuenta:

De la aplicación de este texto resulta que, un trabajador que acumule un empleo y una pensión de jubilación, y que por lo tanto ha liquidado sus derechos, perderá la totalidad de las horas adquiridas con cargo a una CPF, a pesar de haber retomado su actividad y de los pagos efectuados por su empleador con cargo a la CPF, teniendo como base su remuneración (ver página 7).

1.3 Alimentación de la cuenta**1.3.1 Derechos por cada año de trabajo, con un límite de 150 horas**

La cuenta será contabilizada en horas de formación. Sólo los trabajadores tendrán derecho a adquirir derechos con cargo a una CPF. En efecto, según los artículos L. 6323-10 y L. 6323-11 del Código de Trabajo, la cuenta será alimentada con:

24 horas por año de trabajo con jornada completa, hasta la adquisición de un crédito de 120 horas, - y después, con 12 horas por año de trabajo con jornada completa, hasta un techo de 150 horas. El trabajador podrá así adquirir 120 horas en 5 años, y después 30 horas en 2 años y medio.

Los derechos de los trabajadores con jornada parcial o que no han efectuado jornada completa en la totalidad del año (particularmente, los que llegan o se van en el transcurso del año), serán calculados proporcionalmente al tiempo de trabajo que efectuaron.

Sin embargo, un acuerdo de empresa, de grupo o sectorial podrá contravenir esta regla con un sentido más favorable, cuando prevea una financiación específica con este fin. Un decreto en Consejo de Estado establecerá las modalidades de esta derogación.

Para la adquisición de derechos con cargo a la CPF, ciertos períodos de ausencia del trabajador serán expresamente asimilados a períodos de trabajo. Así, serán íntegramente tomados en consideración los permisos por maternidad, paternidad, acogida de un hijo, adopción, presencia paterna, apoyo familiar, permiso parental para educación de un hijo, así como las ausencias por enfermedad profesional o accidente de trabajo (Código de Trabajo, artículo L.6323-12).

1.3.2 100 horas complementarias a falta de formación o de evolución profesional

La ley del 5 de marzo de 2014 insta para las empresas la obligación de organizar cada dos años entrevistas profesionales y cada seis, la realización de un balance con objeto de verificar si el trabajador se benefició con regularidad de estas entrevistas y, de por lo menos, una acción de formación, o si adquirió elementos de certificación o se benefició de una progresión salarial o profesional.

Esta obligación va combinada con una sanción: en las empresas que cuentan por lo menos con 50 trabajadores, cuando el trabajador, en el transcurso de los seis años anteriores, no se benefició de las entrevistas previstas y de al menos dos de estas tres medidas, la empresa deberá abonar en su CPF 100 horas suplementarias. Este crédito será incluso de 130 horas suplementarias si el trabajador trabaja con jornada parcial (Código de Trabajo, artículo L.6323-13).

Estos abonos no serán tenidos en cuenta en el cálculo de las horas revertidas en la CPF ni en el techo de las 150 horas.

A tener en cuenta:

La empresa deberá pagar al Organismo paritario colector autorizado (OPCA) una cantidad a tanto alzado (cuyo importe será fijado por decreto en Consejo de Estado), correspondiente a estas horas extraordinarias. Si los agentes de control de la formación profesional comprueban que este pago no ha sido efectuado o que fue insuficiente, la empresa será requerida para que regularice su situación. En su defecto, ésta abonará al Tesoro Público una cantidad igual al doble del pago insuficiente comprobado.

1.3.3 Contribuciones negociadas

También se podrán aportar contribuciones a la CPF por aplicación de un acuerdo de empresa o de grupo, sectorial o formalizado por los sindicatos de los trabajadores y las patronales firmantes de un acuerdo constitutivo de un OPCA interprofesional (Código de Trabajo, artículo L. 6323-14).

Este acuerdo afectará principalmente a la definición de las formaciones por las que podrán optar los trabajadores, así como los trabajadores prioritarios.

La ley apunta a varias categorías de trabajadores considerados como prioritarios para beneficiarse de una CPF, a saber: los menos cualificados, los expuestos a riesgos profesionales, los que ocupan empleos amenazados por las evoluciones económicas o tecnológicas y aquellos que trabajan a tiempo parcial.

Las contribuciones nacidas de la aplicación de estos acuerdos no serán tenidas en cuenta en el cálculo de las horas vertidas a la CPF, ni en el del techo de las 150 horas.

1.3.4 Contribuciones que completan la insuficiencia de horas adquiridas

Cuando la duración de la formación que interese al titular de la cuenta (trabajador asalariado o desempleado) sea superior al número de horas inscritas en su CPF, el interesado podrá solicitar una contribución en forma de horas complementarias con objeto de poder asegurar la financiación de su formación. Según el artículo L.6323-4 del Código de Trabajo, estas horas complementarias podrán ser financiadas por:

- La empresa, cuando el titular de la cuenta es asalariado; ▪ Los servicios públicos del empleo (*Pôle emploi*); ▪ El titular de la CPF;
- El OPCA (organismo paritario colector autorizado); ▪ El Opacif (organismo paritario autorizado para el permiso individual de formación);
- La Cnav (Caja nacional del Seguro de Jubilación), como organismo encargado de la gestión de la cuenta personal de prevención de la penosidad, a petición de la persona y en condiciones determinadas por decreto en Consejo de Estado;
- El Estado;
- Las regiones;
- La Agefiph (Asociación de gestión del Fondo para la inserción de las personas discapacitadas).

Además, un decreto concretará las condiciones en las cuales la CPF de los trabajadores discapacitados acogidos en un ESAT será objeto de una contribución. Las horas complementarias así adquiridas serán mencionadas en la cuenta pero no inscritas en ella. No serán pues contabilizadas en el cálculo del techo de 150 horas.

1.3.5 El saldo de los derechos a un DIF (derecho individual a formación)

El CPF sustituirá al DIF el 1 de enero de 2015, pero los trabajadores no perderán sus derechos: podrán conservar su saldo durante un período de siete años.

A partir del 1 de enero de 2015, los derechos adquiridos en concepto de DIF hasta el 31 de diciembre de 2014 obedecerán al régimen aplicable a las horas inscritas en la CPF pero no se confundirán con las horas adquiridas a título de CPF: su número, así como su utilización serán simplemente mencionados en la cuenta.

Las horas de DIF podrán ser utilizadas hasta el 1 de enero de 2021 y, si llega el caso, completadas con las adquiridas en la CPF, con el límite de 150 horas y en las condiciones definidas por decreto en Consejo de Estado. Por ejemplo, una persona cuya cuenta menciona un saldo de 120 horas de DIF podrá utilizar sólo 30 horas de su CPF como complemento, ya que habrá alcanzado el mencionado techo de 150 horas.

Siendo distintas de las que dan derecho a la CPF, las horas de DIF no serán tenidas en cuenta en el cálculo de las horas abonadas en la CPF, ni en el techo de la CPF (150 horas).

1.3.6 Un periodo complementario de formación para los jóvenes sin diploma

Cualquier joven que abandone el sistema educativo sin diploma se beneficiará de un periodo complementario de formación cualificante (Código de Educación, artículo L. 122-2). Este periodo también será mencionado en su CPF. Su utilización podrá consistir en el derecho a retomar una formación inicial con estatuto escolar (Código de Trabajo, artículo L. 6323-7).

1.4 Utilización de la CPF

1.4.1 Derechos utilizables a iniciativa del titular de la cuenta

a) Utilización libre e independiente del estatuto

Las horas inscritas en la cuenta serán conservadas por su titular en caso de cambio de situación profesional o de pérdida de su empleo (Código de Trabajo, artículo L. 6323-3).

La CPF podrá ser utilizada por su titular, a iniciativa propia, cualquiera que sea su estatuto, trabajador asalariado o demandante de empleo, para seguir una formación (Código de Trabajo, artículo L. 6323-2).

La CPF podrá ser utilizada únicamente con el acuerdo expreso de su titular. Su negativa no constituirá falta alguna.

b) Consulta y gestión de la cuenta

Cada titular tendrá conocimiento del número de horas vertidas en su CPF accediendo a un servicio virtual gratuito.

Una base de datos automatizada, denominada "Sistema de información de la cuenta personal de formación", será creada según las modalidades fijadas por decreto en Consejo de Estado. Ésta permitirá la gestión de los derechos inscritos o mencionados en la CPF. Este servicio y la base de datos serán administrados por la Caja de Depósitos y Consignaciones (el banco del Estado francés - Código de Trabajo, artículo L. 6323-8).

La base de datos integrará la posibilidad de cada titular de la cuenta de disponer de un pasaporte de orientación, formación y habilidades, cuya consulta será autorizada exclusivamente por dicho titular. Recogerá las formaciones y cualificaciones seguidas y obtenidas en el ámbito de la formación inicial o continua, así como los conocimientos adquiridos con la experiencia profesional, según modalidades determinadas por decreto.

A tener en cuenta:

Los artículos 3 y 4 de la ley prevén la posibilidad de adaptar la gestión de la cuenta en dos categorías particulares de trabajadores. El decreto que organizará la base de datos automatizada preverá una planificación específica que permita la gestión de los derechos inscritos o mencionados en la CPF por los asalariados fijos discontinuos (Código de Trabajo, artículo L. 6331-55). Lo mismo ocurrirá con los artistas autores, principalmente con el fin de garantizar la compatibilidad entre los derechos que emanan del pago de su contribución específica a la financiación de su formación (Código de Trabajo, artículo L. 6331-65), y la adquisición de horas de formación en el ámbito de la CPF.

1.4.2. ...a efectos de financiar formaciones cualificantes

En el ámbito de la CPF, serán susceptibles de realizarse y financiarse aquellas formaciones que permitan adquirir una base de conocimientos y habilidades definidos por decreto, así como el acompañamiento durante la VAE (acreditación de competencias profesionales adquiridas con la experiencia laboral) (en condiciones definidas por la normativa) (Código de Trabajo, artículo L. 6323-6).

Otras formaciones cualificantes podrán ser asumidas por la CPF desde el momento que figuren en una de las listas que determinan las formaciones por las que pueden optar los trabajadores asalariados y los demandantes de empleo. Éstas podrán ser establecidas seleccionando formaciones entre las categorías siguientes:

- Las formaciones para la obtención de un certificado registrado en el Repertorio nacional de certificaciones profesionales (RNCP). Las listas también podrán incluir acciones que permitan obtener una parte identificada del certificado profesional clasificada en el repertorio y destinada a la adquisición de un bloque de competencias;
- Las formaciones para la obtención de un Certificado de cualificación profesional (CQP) sectorial o intersectorial (Código de Trabajo, artículo L. 6314-2);
- Las formaciones para la obtención de un certificado que correspondan a competencias transversales ejercidas en situación laboral, registradas en el inventario establecido por la Comisión nacional de la Certificación Profesional (Código de Educación, artículo L. 335-6, II, párrafo 5);
- Las formaciones que participan en el acceso a la cualificación de los demandantes de empleo y que son financiadas por las regiones, los servicios públicos del empleo (Pôle emploi) y la Asociación de gestión del Fondo para la inserción de las personas discapacitadas (Agefiph).

1.4.3. Utilización de la CPF por el trabajador asalariado

a) Listas de las formaciones por las que puede optar el trabajador

Aparte de la base de conocimientos y de habilidades, y del acompañamiento a lo largo de la obtención de la VAE, el trabajador podrá utilizar su CPF para financiar una formación sólo si figura en por lo menos una de las listas siguientes (Código de Trabajo, artículo L. 6323-16):

- Una lista elaborada por la Comisión paritaria nacional de Empleo (CPNE) del ramo profesional del que depende la empresa o, en su defecto, por un acuerdo colectivo firmado en el seno de un Opcia interprofesional al que la empresa abonará su contribución única;
- La lista elaborada por el Comité paritario interprofesional nacional para el Empleo y la Formación (Copinef), tras consultar al Consejo nacional de Empleo, Formación y Orientación profesionales (Cnefop);
- Una lista elaborada por el Comité paritario interprofesional regional de Empleo y Formación (Copiref) de la región donde trabaje el asalariado, tras consultar a las comisiones paritarias regionales sectoriales, cuando existan, y llevar a cabo una concertación en la Oficina del Comité regional de Empleo, Formación y Orientación profesionales (Crefop), en condiciones fijadas por decreto en Consejo de Estado.

Estas listas se actualizarán con regularidad. Las listas establecidas por sector y a nivel nacional deberán recoger las cualificaciones útiles para la evolución profesional de los trabajadores respecto de los oficios y habilidades solicitados. Identificarán, igualmente, las formaciones que facilitarán la evolución profesional de los trabajadores expuestos a factores de riesgos profesionales y susceptibles de utilizar su Cuenta personal de Prevención de la Penosidad.

b) Consentimiento de la empresa

En aplicación del artículo L. 6323-17 del Código de Trabajo, las formaciones financiadas en el ámbito de la CPF no estarán sometidas al consentimiento de la empresa cuando se realicen fuera de la jornada de trabajo. En este caso, el dispositivo será utilizado libremente por el trabajador, que no tendrá que informar a su empresa.

En cambio, cuando se lleven a cabo en todo o parte durante la jornada de trabajo, el trabajador deberá obtener el consentimiento previo de su empresa sobre el contenido y el calendario de la formación. La empresa deberá notificar su respuesta en los plazos establecidos por decreto. La falta de respuesta significa la aceptación de la formación. No obstante, la ley descarta la necesidad del consentimiento previo de la empresa sobre el contenido de la formación:

- Cuando ésta sea financiada con cargo a las 100 ó 130 horas complementarias por falta de formación o de evolución profesional;
- cuando afecte a formaciones que permitan adquirir una base de conocimientos y habilidades, y las acciones de acompañamiento a lo largo de la VAE;
- Así como en los casos previstos por acuerdo sectorial, de empresa o de grupo.

A tener en cuenta:

En estos tres casos, la ley descarta expresamente la necesidad del consentimiento de la empresa en relación con el contenido de estas formaciones. Por el contrario, este consentimiento continúa siendo obligatorio en el caso del calendario ya que el trabajador no puede ausentarse libremente de la empresa.

c) Financiación de la formación

Los gastos pedagógicos y los gastos anexos aferentes a la formación del trabajador que utilice su CPF durante o fuera de su tiempo de trabajo, serán asumidos por:

- La empresa, cuando ésta, en virtud de un acuerdo de empresa, destine al menos el 0,2 % de las retribuciones abonadas durante el año de referencia, a la financiación

de la CPF de sus trabajadores y a su contribución (Código de Trabajo, artículo L. 6331-10);

- El Opca que recolecte la contribución única de la empresa, en defecto de tal acuerdo de empresa y en condiciones definidas por decreto;
- El FPSPP (Fondo paritario de garantía de la trayectoria profesional) cuando el trabajador utilice su CPF con ocasión de un CIF (permiso individual de formación). Esta imputación de los gastos se limitará a los gastos pedagógicos y se hará a través de un pago al Opacif que haya financiado el CIF.

A tener en cuenta:

La imputación de los gastos se hará dentro del límite del número de horas inscritas en la CPF del trabajador, excepto eventuales contribuciones concedidas por la empresa, principalmente, para financiar una formación que supere el número de horas adquiridas.

d) El estatuto del trabajador en formación

Las horas dedicadas a la formación durante el tiempo de trabajo constituirán un tiempo de trabajo efectivo y darán lugar a la conservación por parte de la empresa de las retribuciones del trabajador (Código de Trabajo, artículo L. 6323-18).

Durante la duración de la formación, el trabajador se beneficiará del régimen de Seguridad Social relativo a la protección en materia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales (Código de Trabajo, artículo L. 6323-19).

e) Utilización de la CPF por el demandante de empleo

Los demandantes de empleo no podrán adquirir horas de formación con cargo a su CPF durante su período de desempleo, pero sí podrán utilizar los derechos adquiridos cuando ocupaban un puesto de trabajo (Código de Trabajo, artículo L. 6323-21 y siguientes).

A tener en cuenta:

Los demandantes de empleo que acumulen su indemnización con las rentas que procedentes de una actividad reducida podrán beneficiarse de horas de la CPF si satisfacen las condiciones requeridas.

f) Formaciones que se podrán seleccionar

Independientemente de las formaciones que permitan adquirir una base de conocimientos y habilidades, y beneficiarse de acompañamiento a lo largo de la VAE, el demandante de empleo podrá utilizar su CPF para financiar una formación que figure por lo menos en una de las listas siguientes:

- Lista elaborada por el Comité paritario interprofesional nacional para el Empleo y la Formación (Copinef), que se aplica también a los trabajadores;
- Lista elaborada por el Comité paritario interprofesional regional para el Empleo y la Formación (Copiref) de la región en la que el demandante de empleo esté domiciliado. Esta lista será elaborada tras diagnóstico y concertación en el seno del Comité regional de Empleo, Formación y Orientación profesionales (Crefop), y consulta con las Comisiones paritarias regionales sectoriales, cuando éstas existan. Dicha lista, regularmente actualizada, será elaborada a partir del programa regional de formación profesional para los demandantes de empleo financiado por la región, los servicios públicos del empleo (Pôle emploi) y la Agefiph.

Teniendo en cuenta la situación del empleo en la región, el Copiref podrá aumentar o, motivando su decisión, suprimir formaciones con relación al programa regional. A falta de la adopción de esta lista, se podrán seleccionar las formaciones que figuren en el programa regional de formación profesional para los demandantes de empleo.

Las horas de formación propuestas en el ámbito de un contrato de garantía profesional podrán ser asumidas por la CPF (Código de Trabajo, artículo L. 1233-67).

g) Intervención de los servicios públicos del empleo (*Pôle emploi*)

Cuando un demandante de empleo sume un número de horas suficiente en su CPF para seguir una formación, su proyecto será reconocido como Proyecto personalizado de Acceso al Empleo (PPAE). Si le faltan horas, tras de la validación de su proyecto de formación, *Pôle emploi* u otra institución encargada del Consejo de Evolución Profesional (CEPA) podrá utilizar, eventualmente, las disponibles en su CPF (Código de Trabajo, artículo L. 6323-22).

h) Imputación de los gastos de formación

Los gastos pedagógicos y los gastos anexos correspondientes a la formación del demandante de empleo que utiliza su CPF, serán asumidos por el Fondo Paritario de Garantía de la Trayectoria Profesional (FPSPP), en la medida del número de horas adquiridas (Código de Trabajo, artículo L. 6323-23).

2. Desarrollo de la formación

La ley de 5 de marzo de 2014 engloba medidas diversas que pretenden favorecer el acceso de los trabajadores a la formación y la cualificación.

2.1. Igualdad de acceso a la formación

El artículo L. 6112-1 del Código de Trabajo prevé que no se podrá realizar ninguna distinción entre mujeres y hombres en el acceso a la formación profesional. Pero este principio puede ser descartado cuando la pertenencia a uno u otro sexo es la condición determinante del ejercicio del empleo o la actividad profesional que da lugar a una formación.

Esta precisión, contraria al principio de carácter mixto de la formación, queda suprimida en la Ley (artículo 2).

2.2. Fortalecimiento del papel de los sindicatos y de las IRP

La Ley (arte. 5) pretende favorecer la negociación colectiva y la información de las Instituciones Representativas del Personal (IRP) en relación con la formación y la gestión de la pericia profesional.

2.2.1. La asignación de horas a la CPF queda integrada en la negociación relativa a la Gestión de la planificación de los empleos y habilidades GPEC)

Las empresas con al menos de 300 trabajadores (y las empresas europeas cuyo establecimiento cuenta por lo menos con 150 trabajadores en Francia) tienen la obligación de negociar la GPEC. Esta negociación aborda cierto número de temas de forma obligatoria o facultativa (Código de Trabajo, artículos L. 2242-15 y L. 2242-16).

En lo sucesivo, además de la formación y sus grandes orientaciones, y además de la VAE y el balance de competencias del trabajador, la negociación abarcará los criterios y modalidades de asignación de horas a la CPF por parte de la empresa.

Por otro lado, cuando al finalizar los debates no se llegue a ningún acuerdo, en lo sucesivo se deberá consultar al Comité de empresa en relación con la totalidad de los temas obligatorios de la negociación relativa a la GPEC.

2.2.2. La consulta a las IRP en relación con el plan de formación habilitada

En principio, el proyecto de plan de formación se elabora anualmente. Pero, en aplicación de la nueva ley, si un acuerdo de empresa lo prevé, se podrá realizar cada tres años.

Por lo que respecta a las modalidades de la consulta al Comité de empresa, la ley del 5 de marzo prevé que el calendario de ambas reuniones sea determinado por acuerdo de empresa. A falta de acuerdo, las fechas de estas dos reuniones serán fijadas por decreto (Código de Trabajo, artículo 2323-34).

Por otro lado, la lista de informaciones que la empresa debe comunicar al Comité de empresa en el ámbito de esta consulta, (Código de Trabajo, artículos 2323-36 y D. 2323-5), en lo sucesivo podrá ser completada por acuerdo de empresa.

Además, la ley organiza el ámbito de la consulta al Comité de empresa en relación con la aplicación del plan de formación (Código de Trabajo, artículo L. 2323-34). Hasta ahora, esta consulta de balance se refería a la ejecución del plan del año anterior y del proyecto de plan del año siguiente. En lo sucesivo, el Comité de empresa también será consultado en relación con la aplicación del plan del año en curso.

Sin embargo, esta disposición no cambia nada en la práctica ya que el balance de las acciones del plan en curso de aplicación ya debía ser realizado en aplicación del artículo D. 2323-5 del Código de Trabajo.

A tener en cuenta:

El establecimiento de un proyecto de plan trienal que podrá ser decidido por acuerdo de empresa no modifica el carácter anual de la consulta al Comité de empresa sobre la aplicación del plan de formación.

2.3. Extensión de la noción “acción de formación”

La lista de las categorías de acciones de formación reconocidas por el Código de Trabajo evoluciona, con el fin de adaptarse al desarrollo del sistema de formación y de tener en cuenta las modificaciones de las prestaciones de formación (Ley, artículo 5, 6 ° párrafo).

La lista de las acciones de formación integrará así, en lo sucesivo, las formaciones destinadas a permitir que los voluntarios del movimiento cooperativo, asociativo o mutualista, y los voluntarios del servicio cívico adquieran la pericia necesaria para el ejercicio de su cometido.

Estas acciones ya fueron indirectamente reconocidas puesto que eran tenidas en cuenta, en concepto de gastos liberatorios de la obligación de participar en la financiación de la formación en las empresas de diez asalariados y más (Código de Trabajo, artículo L. 6331-20 derogado).

Las formaciones destinadas a los trabajadores en baja laboral, incluido cuando la baja resulte de un accidente o de una enfermedad profesional (Código de la Seguridad Social, artículos L. 323-3-1 y L. 433-1), serán agregadas a la lista de las acciones de formación. La ley prevé que, a petición del trabajador, puedan ser asumidas por un Opca, en todo o parte de los costes pedagógicos, así como, llegado el caso, los gastos de transporte, de guardia de hijo, comida y alojamiento, que se ocasionen durante la formación.

2.4. Gestión de la organización de las acciones de formación

La organización de las acciones de formación está claramente encuadrada. Éstas deben realizarse según un programa preestablecido que determine, principalmente, los medios pedagógicos, técnicos y de encuadre aplicados (Código de Trabajo, artículo L. 6353-1). La nueva ley (artículo 5, 16° párrafo) agrega que este programa deberá indicar el nivel de conocimientos previos requeridos para seguir la formación.

Además, el texto reconoce ahora la posibilidad de realizar la formación de manera secuencial; es decir, que su desarrollo puede ser continuo o dividido en varias etapas, repartidas en varios períodos.

Por otro lado, la formación puede efectuarse, total o parcialmente, a distancia y, si llega el caso, fuera de la presencia de las personas encargadas del control. En este caso, el programa concreta:

- La naturaleza de los trabajos requeridos del cursillista y el tiempo estimado para su realización;
- Las modalidades de seguimiento y de evaluación específicas de las secuencias de formación, abierta o a distancia;
- Los medios de organización, acompañamiento o asistencia, pedagógica y técnica, puestos a disposición del cursillista.

La ley consagra así la existencia de la Formación abierta a distancia (FOAD), que permite que el trabajador pueda acceder libremente a los soportes de formación, que la mayoría de las veces son virtuales.

A tener en cuenta:

La ley prevé que, antes del 6 de marzo de 2015, el Gobierno entregue al Parlamento un informe que estudie la oportunidad de crear, en el ámbito de las prácticas de formación profesional, una medida que permita garantizar una cobertura social a los cursillistas cuyas cuotas de Seguridad Social no son asumidas.

2.5. Un reconocimiento ampliado de los conocimientos adquiridos con la formación

Cuando en el ámbito del plan de formación el trabajador siga una formación para el desarrollo de sus conocimientos, la nueva ley (artículo 5, 15° párrafo) obliga al empresario a reconocer estos conocimientos, definiendo las condiciones de acceso prioritario durante un año a las funciones disponibles que correspondan a los conocimientos adquiridos, y las modalidades de toma a cargo de los esfuerzos realizados por el trabajador (Código de Trabajo, artículo L. 6321-8).

Con anterioridad, la empresa asumía estos compromisos únicamente cuando el trabajador seguía una acción de formación, total o parcialmente fuera de su tiempo de trabajo. Esta restricción ha quedado suprimida con la nueva ley.

A tener en cuenta:

Las acciones de desarrollo de los conocimientos son a menudo muy minoritarias en el seno de los planes de formación respecto de las acciones para la adaptación al puesto de trabajo. Además, raramente son efectuadas fuera del tiempo de trabajo. Por lo tanto, era extraño que la empresa tuviera que comprometerse a reconocer los conocimientos adquiridos con la formación. El hecho de extender esta obligación contribuirá a impulsar el reconocimiento, por parte de la empresa, de la experiencia adquirida con la formación.

2.6. Organización de la Validación de los conocimientos Adquiridos con la Experiencia (VAE)**2.6.1. Precisiones sobre las experiencias retenidas**

El artículo 6 de la ley extiende y adapta la lista de experiencias que se reconocen en la validación de los conocimientos de la experiencia (Código de Trabajo, artículos L. 335-5 y L. 613-3).

Hasta ahora, para conseguir la certificación deseada por el trabajador, se tenían en cuenta las actividades asalariadas, no asalariadas, benévolas o de voluntariado, en vínculo directo con el contenido de los estudios que daban derecho a la expedición de dicha certificación. Además, también era posible valorizar las competencias adquiridas por los concejales municipales, los diputados provinciales y los consejeros regionales, siempre y cuando hubiesen desempeñado sus funciones durante un mandato completo como mínimo. Esta posibilidad se mantiene pero los ediles ya no tienen que justificar que finalizaron su mandato para hacer valer los conocimientos adquiridos con su experiencia.

Una persona puede también hacer valer el ejercicio de responsabilidades sindicales vinculadas directamente con los estudios que dan derecho a la expedición de la certificación deseada, y poder obtener así su validación.

En la práctica, este añadido a los textos del Código de Educación no cambia nada puesto que las actividades sindicales ya eran tenidas en cuenta en el Código de Trabajo (artículo L. 6111-1).

2.6.2. Gestión de los periodos de formación en ámbito profesional

Para implementar la VAE, el trabajador interesado deberá justificar una duración mínima de actividad de 3 años, continua o no. En lo sucesivo, para considerar si esta duración es respetada y poder pronunciarse sobre la admisión a trámite de un expediente, el organismo concernido tomará en consideración las actividades de distinta naturaleza ejercidas durante el mismo período. En el caso de las personas que no hayan alcanzado el nivel de formación profesional de primer grado, ocurrirá lo mismo con los periodos de formación inicial o continua realizados en ámbito profesional, de forma continua o no,

2.6.3. Organización colectiva de las condiciones de antigüedad con un contrato de duración determinada

Una persona que haya sido titular de un CDD tiene derecho a un permiso para la realización de la VAE (Código de Trabajo, artículo L. 6422-2). Hasta ahora, el interesado debía justificar 24 meses de actividad profesional en los cinco últimos años, de los cuales 4 meses consecutivos o no, con contrato de duración determinada en 12 últimos meses (Código de Trabajo, artículo R. 6322-20).

Con la nueva ley, la concesión de este derecho queda subordinada a condiciones mínimas de antigüedad determinadas por decreto en Consejo de Estado pero, en lo sucesivo, una antigüedad inferior a la prevista por la normativa podrá ser establecida por un convenio o un acuerdo colectivo extendido.

2.6.4. Reconocimiento del acompañamiento durante la VAE

La ley consagra la práctica introduciendo en el Código de Trabajo un nuevo capítulo relativo al "Acompañamiento durante la validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia".

Así, cualquier persona cuya candidatura ha sido aceptada podrá beneficiarse de acompañamiento durante el tiempo de preparación de su expediente y de la entrevista con un jurado, con vistas a dicha validación de conocimientos. La región organiza este acompañamiento para los jóvenes y los adultos en busca de un empleo. Un decreto en Consejo de Estado deberá determinar las modalidades de este acompañamiento (Código de Trabajo, artículo L. 6423-1).

2.7. Adaptación de las reglas de control de la formación

La ley adapta y refuerza el poder de los inspectores de la formación continua (artículo 34).

2.7.1. Fortalecimiento del poder de investigación

En lo sucesivo y en caso de necesidad, los inspectores podrán solicitar la opinión o el peritaje de autoridades públicas o profesionales que les ayuden a apreciar los medios financieros, técnicos y pedagógicos que se aplican en la formación profesional continua (Código de Trabajo, artículo L. 6361-3).

Además, la empresa deberá entregar a los inspectores los documentos que establezcan la realidad y el bien fundado de:

- El pago de la contribución única al Opca (ver más abajo, en la 3ª. parte);
- El pago de una sanción al Tesoro Público cuando la empresa no respete sus obligaciones en materia de formación y de evolución profesional en el ámbito del balance realizado cada seis años, en el momento de la entrevista profesional;
- El gasto efectivo del 0,2 % de su masa salarial por financiación de la CPF cuando un acuerdo de empresa lo prevea. De no presentar estos documentos, estos gastos están considerados como no justificados y se considerará que la empresa no ha cumplido las obligaciones que le incumben (Código de Trabajo, artículo L. 6362-2).

2.7.2. Nuevas sanciones para los organismos de formación

En caso de inspección de un organismo de formación, un organismo que intervenga en las acciones destinadas a obtener la VAE o un organismo encargado de realizar el balance de la pericia del trabajador, y cuando se comprueba que acciones financiadas con fondos de la formación profesional continua han perseguido otros fines distintos de los previstos en la ley para las acciones de formación (Código de

Trabajo, artículo L. 6313-1), se considerará que dichas acciones no han sido ejecutadas y darán lugar al reembolso de los fondos al organismo o la persona que las financió.

A falta de reembolso en el plazo fijado para hacer valer sus observaciones, el organismo deberá abonar al Tesoro Público, por decisión de la autoridad administrativa, una cantidad equivalente a las cuantías no reembolsadas.

3. Reforma de la financiación y de los financiadores

La reforma de la financiación de la formación profesional pretende simplificar el sistema actual y pasar de una lógica de gasto y obligaciones fiscales, a una lógica de inversión para el desarrollo de las aptitudes de los trabajadores. Esta reforma se aplicará en 2015.

3.1 creación de una contribución única

El artículo 10 de la ley reforma el sistema actual -donde coexisten tres tipos de contribuciones abonadas a diferentes recaudadores-, combinado con un dispositivo de gastos liberatorios. La financiación de la formación será garantizada, por una parte, por la empresa, con la financiación directa de acciones de formación en el ámbito del plan de formación y, por otra, con el pago de una contribución única a un Opca único, el designado por su ramo profesional o, en su defecto, a un Opca interprofesional (Código de Trabajo, artículo L. 6331-1).

A tener en cuenta:

La creación de la contribución única pone término al 0,9 % plan de formación, que la empresa podía gestionar abonándolo a un Opca, o bien realizando gastos liberatorios con cargo al plan de formación. La noción de imputabilidad de los gastos desaparece y la parte de la contribución única destinada a financiar acciones con cargo al plan de formación ya no podrá ser administrada directamente por la empresa.

3.1.1. Un tipo mínimo del 0,55 % ó del 1 % según la plantilla de la empresa

El tipo de la contribución única será determinado según el número de trabajadores de la empresa (Código de Trabajo, artículos L. 6331-2 y L. 6331-3):

- Empresas con menos de 10 trabajadores: por lo menos el 0,55 % de las retribuciones abonadas durante el año en curso;
- Empresas con al menos 10 trabajadores: el 1 % de estas retribuciones como mínimo.

Estos tipos corresponden a pagos mínimos que pueden ser aumentados, ya sea de forma voluntaria por la empresa, ya sea por aplicación de un acuerdo sectorial.

A tener en cuenta:

El pago de la contribución única debería intervenir en las mismas condiciones y plazos que las contribuciones actuales, es decir, hasta el 28 de febrero del año que sigue al pago de las retribuciones.

3.1.2. Un porcentaje reducido si la empresa financia directamente la CPF

En las empresas con al menos 10 trabajadores, el empresario podrá comprometerse, mediante un acuerdo de empresa formalizado por tres años, a dedicar por lo menos el 0,2 % de la totalidad de las retribuciones (las abonadas durante cada uno de los años cubiertos por el acuerdo) a la financiación de la CPF de sus asalariados y de su contribución. En este caso, el porcentaje de la contribución única bajará del 1 % al 0,8 % (Código de Trabajo,

artículo L. 6331-10). Durante estos tres años, la empresa no podrá beneficiarse de la toma a cargo de las CPF de sus asalariados por el Opca.

La empresa deberá enviar cada año al Opca una declaración que tenga en cuenta los gastos que ésta dedica a la financiación de las CPF de los trabajadores, y a su propia contribución en las mismas. Esta declaración será transmitida para información a la Administración. Al término de los tres años de aplicación del acuerdo, los fondos que la empresa no haya dedicado a la financiación de la CPF ni a su contribución, serán revertidos al Opca en condiciones que serán definidas por vía reglamentaria. A falta de pago al Opca, la empresa deberá abonar esta cantidad al Tesoro Público (Código de Trabajo, artículo L. 6331-10).

A tener en cuenta:

En el ámbito de estos acuerdos, las empresas podrán organizar una estrategia para la aplicación de la CPF que defina, principalmente, las acciones de formación que serán objeto de financiaciones prioritarias. Pero a diferencia del DIF, la empresa, que ya no tendrá que gestionar los derechos, desconocerá el saldo de los derechos de sus trabajadores. Incitar a un trabajador, de forma individual, a que utilice su CPF será pues más complejo.

3.1.3. Incremento y sanción en caso de aportación insuficiente

Cuando una empresa con al menos 10 trabajadores no abone su contribución única o aporte una cuantía insuficiente, será sometida a una contribución cuyo importe será el de la cantidad faltante que se haya comprobado. La empresa deberá abonar al Tesoro Público una cantidad igual a la diferencia entre el importe de las cuantías abonadas al Opca y el importe de la contribución incrementada. Esta cantidad será abonada por la empresa al Tesoro Público según las modalidades y con las garantías y sanciones aplicables a las tasas sobre la cifra de negocios (Código de Trabajo, artículo L. 6331-28).

3.1.4. Supresión del incremento por falta de consulta al Comité de empresa

Actualmente, a petición de la administración cualquier empresa que cuente con al menos 50 trabajadores debe extender una declaración jurada declarando que procedió a la consulta del Comité de empresa en materia de formación, y presentar las actas que justifiquen que ha respetado esta obligación. En su defecto, el importe de los gastos o las contribuciones que debe aportar para eximirse de esta obligación de financiación, será incrementado en un 50 % (Código de Trabajo, artículo L. 6331-31). Esta disposición ha quedado derogada por la nueva ley.

3.1.5. Preservación de las reglas de neutralización de los efectos de umbrales

En la actualidad, las empresas cuya plantilla rebasa los umbrales de 10 y de 20 trabajadores se benefician de la preservación temporal de su nivel de contribución. Este mecanismo de neutralización de los efectos de umbrales, será mantenido y adaptado al establecimiento de la contribución única.

Así, las empresas que por primera vez y debido al crecimiento de su plantilla, alcancen o sobrepasan en un año los 10 trabajadores, quedarán sometidas, por ese año y los dos siguientes, al tipo del 0,55 % (Código de Trabajo, artículo L. 6331-17).

3.2. Preservación del 1 % del permiso individual para la formación (CIF) en el contrato de duración determinada

Con el fin de financiar el permiso individual para la formación de los trabajadores con un contrato de duración determinada (CDD), las empresas efectúan un pago equivalente al 1 % de las retribuciones abonadas a los titulares de un CDD durante el año en curso (Código de Trabajo, artículo L. 6322-37). Esta contribución específica se conserva pero se adaptará a la reforma. Así, cualquiera que sea su número de trabajadores, las empresas abonarán esta contribución al Opca competente para recaudar su contribución única, y no al Opacif. Los fondos así recaudados serán revertidos al Opacif. Su utilización será delimitada por un decreto en Consejo de Estado.

3.3. Adaptación sectorial de la contribución única

Tres sectores están llamados por la ley a iniciar negociaciones para adaptar el nivel y el reparto de la contribución abonada por las empresas en concepto de participación a la financiación de la formación (artículo 10, IV a VI). En la esfera del trabajo temporal, como en la construcción y obras públicas, este nivel no podrá ser inferior al de la contribución única. En los sectores de actividades del espectáculo en vivo y del espectáculo grabado, donde la costumbre es no recurrir a un contrato indefinido, un acuerdo podrá determinar el tipo de contribución específica, que no podrá ser inferior al 2 % de la masa salarial (Código de Trabajo, artículo L. 6331-55).

3.4. Cometido de los organismos paritarios y gestión de los fondos recaudados

La reforma de la financiación incluye también una nueva definición del cometido de los distintos organismos encargados de financiar la formación, y recaudar y gestionar los fondos paritarios de la formación profesional (ley, artículo 11).

3.4.1. Los Opca se convierten en los únicos recaudadores

Los Opca se convertirán, a partir del año 2015, en los organismos encargados de la recaudación de las contribuciones abonadas para la financiación de la formación profesional, a saber, la contribución única de las empresas y, llegado el caso, la contribución del 1 % al permiso individual para la formación del contrato temporal. En el ámbito de la reforma del aprendizaje, también se ha previsto que puedan ser aceptados como Octa (organismo recaudador de la tasa de aprendizaje). Los Opca serán los encargados de recaudar las contribuciones suplementarias abonadas por las empresas, ya sea voluntariamente, ya sea en aplicación de un acuerdo sectorial (Código de Trabajo, artículo L. 6332-1-2).

3.4.2. Nuevas competencias de los OPCA

La ley completa la lista de las competencias atribuidas a los Opca (Código de Trabajo, artículo L. 6332-1-1). Estos deberán contribuir en el desarrollo de la formación, pero también del aprendizaje. En este ámbito, los Opca podrán financiar los gastos de funcionamiento de los centros de formación en alternancia (CFA) y también asumirán, dentro de los límites de los techos mensuales y de las duraciones máximas determinados por decreto, los gastos de la empresa por la formación pedagógica de los maestros de aprendizaje (Código de Trabajo, artículos L. 6332-15 y L. 6332-16).

La ley también especifica el cometido de los Opca en el ámbito del servicio de proximidad que desarrollan en las microempresas y las Pymes. Así, estarán encargados de mejorar la información y el acceso a la formación de los trabajadores. Los Opca también deberán

asegurarse sobre la calidad de la formación dispensada, particularmente luchando contra las desviaciones terapéuticas y sectarias.

A tener en cuenta:

El cometido relativo a la calidad de las formaciones se encarga a los financiadores de la formación (artículo 8 de la ley). Así, el nuevo artículo L. 6316-1 del Código de Trabajo prevé que los Opca, los Opacif, el Estado, las regiones y las Agefiph deben asegurarse de que el prestatario de la formación tiene capacidad para dispensar una formación de calidad. La evaluación de los organismos de formación se llevará a cabo teniendo como base criterios que serán definidos por decreto en Consejo de Estado.

3.4.3. Gastos de formación asumidos por los OPCA

Los Opca asumirán, principalmente, de forma directa, o indirecta a través de otros organismos, de:

- Las formaciones que dependan del plan de formación de la empresa (Código de Trabajo, artículo L. 6321-1);
- El permiso individual para la formación (CIF) (Código de Trabajo, artículo L. 6322-1);
- Las formaciones financiadas por el Centro de Promoción por la Formación (Código de Trabajo, artículo L. 6323-1);
- Los períodos de profesionalización (Código de Trabajo, artículo L. 6324-1);
- El contrato de profesionalización (Código de Trabajo, artículo L. 6325-1);
- La preparación operacional para el empleo (Código de Trabajo, artículos L. 6326-1 y L. 6326-3);
- Los costes de la formación comprometidos para hacer frente a graves dificultades económicas coyunturales, pero solamente si un acuerdo sectorial lo prevé y durante un periodo máximo de dos años.

Además, los Opca continuarán asumiendo ciertos gastos anexos vinculados a estas formaciones.

A tener en cuenta:

La ley prohíbe a los Opca cualquier clase de financiación, directa o indirecta, de organizaciones sindicales de trabajadores y organizaciones profesionales de empresarios. Únicamente podrán reembolsar, mediante presentación de justificantes, los gastos de desplazamiento, estancia y restauración de las personas que participen en los órganos de dirección de estas organizaciones (Código de Trabajo, artículo L. 6332-1, III).

Durante un periodo máximo, que será establecido por decreto y que no podrá exceder tres años, estas prohibiciones se entenderán a reserva de las estipulaciones de los acuerdos profesionales formalizados antes de la publicación de la ley.

Además, un decreto volverá a definir el techo de los gastos relativos a gastos de gestión y e información de los Opca, que son negociados en los convenios trienales de objetivos y medios que firman con el Estado.

3.4.4. Modalidades de gestión y reparto de los fondos

Los fondos recaudados por los Opca serán administrados por las cinco secciones distintas dedicadas a la financiación de:

- El Fondo paritario de garantía de la trayectoria profesional (FPSPP);
- El permiso individual para formación (CIF);
- El Centro de formación por la promoción (CPF);
- Las acciones de profesionalización;
- El plan de formación.

Esta última sección dedicada al plan de formación se subdividirá en cuatro subsecciones con arreglo a la plantilla de la empresa: menos de 10 trabajadores; de 10 a menos de 50; de 50 a menos de 300 y, llegado el caso, las empresas con al menos 300 trabajadores cuando un acuerdo sectorial prevea una contribución suplementaria por el plan.

Los fondos recaudados serán repartidos entre todas estas secciones y subsecciones. Así, por el plan, una empresa sólo podrá beneficiarse de los fondos recaudados de las empresas pertenecientes a su tramo de plantilla.

Sin embargo, la ley organiza una fungibilidad de los fondos de las grandes hacia las pequeñas empresas. Así, un Opca podrá afectar pagos de las empresas con más de 50 trabajadores a la financiación de los planes de formación presentados por las empresas con menos de 50 trabajadores adherentes al organismo.

Por otro lado, la ley especifica que las contribuciones suplementarias, convencionales o voluntarias, que eventualmente se abonan a un Opca serán repartidas y objeto de control contable distinto (Código de Trabajo, artículo L. 6332-1-2).

3.4.5. Modalidades de reparto de la contribución única

La ley prevé el reparto de los fondos resultantes de la contribución única del 1 % (empresas con al menos 10 trabajadores):

- Parte destinada al Fondo paritario de garantía de la trayectoria profesional (FPSPP):
 - el 0,2 % de la contribución única de las empresas con más de 50 trabajadores;
 - el 0,15 % de la de las empresas que cuentan con 10 a 49 trabajadores;
- Parte destinada a las Opacif para la financiación del permiso individual para formación (CIF):
 - el 0,2 % de la contribución única de las empresas con más de 50 trabajadores, y
 - el 0,15 % de la de las empresas que cuentan con 10 a 49 trabajadores.

La parte restante de la contribución será administrada directamente por el Opca para financiar acciones de profesionalización, del plan de formación y del Centro de formación por la promoción (CPF).

En cuanto a la contribución única del 0,55 % (empresas con menos de 10 trabajadores), será administrada directamente por el Opca, pero solamente para financiar acciones de profesionalización y del plan de formación. La clave de reparto de las cantidades así administradas será fijada por decreto en Consejo de Estado (v. cuadros (tableros) más abajo).

3.4.6. El Fondo paritario de garantía de la trayectoria profesional (FPSPP): recursos y cometido

Creado por el Acuerdo Nacional Interprofesional de 7 de enero de 2009 para favorecer la formación de los trabajadores menos cualificados y de los demandantes de empleo, el Fondo paritario de garantía de la trayectoria profesional (FPSPP) proseguirá su acción ante estos grupos, pero su cometido será reajustado y ampliado.

a) Recursos estables

Los fondos de los que dispondrá el Fondo paritario de garantía de la trayectoria profesional (FPSPP) serán estables ya que la cuantía que les será afectada dependerá de un porcentaje fijo aplicado a la masa salarial y determinado por la ley (ver más arriba).

Ya no corresponderá pues a un porcentaje de la recaudación, comprendido entre el 5 y el 13%, que se establece anualmente por decreto tras consultar a los interlocutores sociales. Esta medida perenniza el FPSPP y facilita su gestión.

Por otro lado, el FPSPP se beneficiará siempre del pago de los excedentes financieros de los Opca. Estos últimos abonarán las cantidades de las que dispongan a 31 de diciembre de cada año, desde el momento que excedan ya sea un cuarto de sus cargas, contabilizadas en el transcurso del último ejercicio cerrado -en lo que respecta a las cantidades destinadas a financiar el CPF-, ya sea el tercio de estas cargas, por lo que se refiere a la otras cantidades gestionadas por los Opca (Código del Trabajo, artículo L. 6332-19).

b) Nueva definición de su cometido

El cometido del FPSPP ha sido adaptado a la reforma de la financiación. Continuará contribuyendo en la financiación de acciones de cualificación y de re-cualificación de los trabajadores y los demandantes de empleo. Proseguirá la perecuación mediante pagos complementarios a los Opca, que permitan cubrir financiaciones que excedan sus capacidades financieras. Pero los fondos de la perecuación sólo serán destinados a la financiación de acciones de profesionalización y no del permiso individual para formación (CIF) como hasta ahora.

Además, los Opca sólo percibirán cantidades para la perecuación a condición de afectar por lo menos el 50 % de los fondos repartidos a título de la profesionalización, a la financiación de los gastos de funcionamiento de los CFA y de las acciones de profesionalización (la parte de los fondos destinados a los contratos de profesionalización deberá ser superior a un porcentaje determinado por decreto).

Nuevos cometidos del FPSPP:

- Financiar las horas adquiridas y utilizadas con cargo a la CPF, cuando el dispositivo es utilizado con ocasión de un CIF. Esta financiación se realizará mediante pagos a los Opacif en el caso de los trabajadores-, y a *Pôle emploi* o a las regiones, en el de los demandantes de empleo; ▪
- Contribuir en la expansión de los sistemas de información que participen en el desarrollo de la formación profesional; ▪
- Contribuir en el desarrollo de la formación de los trabajadores de las empresas con menos de 10 trabajadores, organizada en el ámbito del plan de formación, mediante pagos suplementarios a los Opca calculados en función de la parte que estas empresas ocupa entre los adherentes del organismo; ▪

- Contribuir al desarrollo de la formación de los trabajadores de las empresas que cuenten con 10 a 49 trabajadores, mediante el pago suplementario a los Opca de una parte de los excedentes financieros revertidos al FPSPP;
- ▪ Proceder al reparto de los fondos destinados a la financiación del CIF. En efecto, excepto cuando sea reconocido como organismo gestor de los fondos del CIF, un Opca revertirá al FPSPP los fondos que recaude para el CIF y el CIF-CDD; y el FPSPP los revertirá luego a los Opacif.

3.4.7. Los organismos paritarios autorizados para el permiso individual de formación (OPACIF)

a) Los Opacif privados de la recaudación

A partir del 1 de enero de 2015 los Opacif actualmente autorizados a recaudar y financiar el CIF, se verán privados de su papel de recaudador en beneficio de los Opca. Algunos Opca continuarán siendo autorizados a asumir el CIF y así, gestionarán directamente los fondos que recauden a este título. A falta de haber sido objeto de esta doble autorización, un Opca revertirá los fondos del CIF al FPSPP, quien los repartirá entre los Opacif.

b) Gastos asumidos y nuevos cometidos

La ley facilita una lista limitativa de los gastos que financiarán los Opacif:

- Gastos de información de los trabajadores en relación con el CIF, gastos relativos al Consejo de evolución profesional (CEPA) y otros gastos de acompañamiento de los trabajadores y los demandantes de empleo en la elección de su orientación profesional y en la elaboración de su proyecto. Estos gastos serán limitados por vía reglamentaria
- La retribución de los trabajadores que disfruten de un permiso, las cuotas de Seguridad Social correspondientes, a cargo de la empresa, las cargas legales y contractuales basadas en estas retribuciones, los gastos de formación, de balance de competencias y de VAE realizados en el ámbito de estos permisos y, llegado el caso, todo o parte de los gastos de transporte, de guardia de hijo y de alojamiento.
- El reembolso a las empresas con menos de 50 trabajadores, de todo o parte de la indemnización de precariedad abonada al trabajador reclutado con un contrato de duración determinada para suplir a un trabajador que disfruta de un CIF (Código de Trabajo, artículo L. 1243-8).

Los Opacif podrán así financiar, en los límites fijados por la autoridad administrativa, sus gastos de gestión así como los estudios e investigaciones que realicen sobre las formaciones. Estos gastos serán delimitados por decreto.

Además, la ley confía a los Opacif la misión de acompañar a los trabajadores y demandantes de empleo titulares de un contrato de duración determinada, en la elaboración de su proyecto de CIF. Con este fin, los Opacif podrán informar a los trabajadores, extenderles el Certificado de estudios primarios (CEP), acompañarles a lo largo de una formación, un balance de sus aptitudes o el reconocimiento de los conocimientos adquiridos con la experiencia profesional (VAE), e incluso financiar las acciones organizadas en el ámbito del CIF y vinculadas a la utilización de la CPF. Deberán también asegurarse de la calidad de las formaciones financiadas.

A tener en cuenta:

La ley prohíbe a los Opacif cualquier financiación, directa o indirecta, de sindicatos de trabajadores y organizaciones profesionales de empresarios. Solamente podrán reembolsar, presentando los justificantes correspondientes, los gastos de desplazamiento, estancia y restauración de las personas que participen en los órganos de dirección de estas organizaciones (Código de Trabajo, artículo L. 6333-4).

3.5. Aplicación de la reforma

Las nuevas reglas de financiación se aplicarán el 1 de enero de 2015 (artículo 10, III y 11, III a V). La recaudación de las contribuciones debidas por el año 2014 finalizará pues en 2015, según las reglas vigentes antes de la publicación de la ley de 5 de marzo. La recaudación de la contribución única empezará así en 2016 por las retribuciones abonadas en 2015.

La ley organiza además la entrada en vigor de las reglas relativas a los organismos paritarios.

Los Opca ya reconocidos a título del plan de formación y de la profesionalización, serán directamente autorizados a recaudar la contribución única sin que el techo de recaudación, que actualmente está establecido en 100 millones de euros, les sea aplicable hasta el 31 de diciembre de 2015. Además, los Opacif reconocidos antes de la publicación de la ley serán directamente autorizados para encargarse del CIF.

2ª parte: Medidas relativas al empleo, la alternancia y la gestión de las carreras profesionales¹⁸

Además de la reforma de la formación profesional, uno de los objetivos de la Ley nº 2014-288 de 5 de marzo 2014 es el de desarrollar el empleo, la alternancia y garantizar las carreras profesionales. En materia de empleo, el texto adapta el contrato de generación con el fin de favorecer el desarrollo del mismo en las Pymes. La ley marca igualmente una nueva etapa en la reforma del aprendizaje y de la tasa de aprendizaje. Además, para garantizar las carreras profesionales y la empleabilidad de los trabajadores, la ley refuerza la GPEC y pone en práctica las entrevistas profesionales y el Consejo de evolución profesional (CEP). El texto retrasa la entrada en vigor de la duración mínima de 24 horas para contratos a tiempo parcial.

1. Medidas relativas al empleo**1.1. Modificaciones del contrato de generación**

La ley adapta el dispositivo "Contrato de generación" en varios puntos para favorecer su desarrollo (ley, artículo 20, I y V)

1.1.1 Condiciones más flexibles para los casos de transmisión de empresa

Las empresas y los grupos en los que la plantilla sea inferior a 50 trabajadores podrán beneficiarse de una ayuda en el marco del contrato de generación cuando contraten a un joven menor de 26 años de edad (30 si es discapacitado) y mantengan en su trabajo a un senior de menos de 57 años o, contraten a un senior de al menos 55 años. Esta ayuda se da igualmente a un jefe de empresa de por lo menos 57 años que contrata a un joven con contrato fijo, con vistas a transmitir eventualmente su empresa. Hasta ahora el joven debía

¹⁸ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN nº 16565, de 4 de abril 2014

tener menos de 26 años en el momento de la contratación, una condición juzgada demasiado restrictiva en vistas a la edad media a la que se transmite una empresa. En esta Ley para el caso de transmisión de una empresa se aumenta el límite de edad de 26 a menos de 30 años. (Código de Trabajo, artículo L. 5121-18)

1.1.2 Nuevas modalidades de aplicación del dispositivo en las Pymes

Hasta ahora, las empresas con 50 a 299 trabajadores podían beneficiarse de la ayuda financiera en el ámbito del contrato de generación solamente si se había negociado previamente un acuerdo colectivo “ad hoc”, o en su defecto hubiesen elaborado un plan de acción o si estuviesen cubiertas por un acuerdo sectorial ampliado intergeneracional.

Para incitar a las empresas a recurrir al contrato de generación, la ley de 5 de marzo 2014 abre acceso directo a la ayuda individual para todo contrato de generación concluido (contratación de un menor manteniendo en el empleo a un senior), suprimiendo la obligación previa de haber concluido un

acuerdo colectivo o elaborado un plan de acción o de estar cubiertos por un acuerdo sectorial (Código de Trabajo, artículo L. 5121-8).

Como contrapartida a esta flexibilidad, el régimen de sanciones aplicable a las empresas con más de 300 trabajadores, no cubiertas por un acuerdo, un plan de empresa o un acuerdo sectorial, se aplica ahora en las empresas con 50 a 299 trabajadores (Código de Trabajo, artículo L. 5121-8).

A tener en cuenta:

La ayuda financiera es de aplicación inmediata, es decir, desde el 7 de marzo del 2014. Sin embargo la fecha de entrada en vigor de la sanción (a más tardar el 31 de marzo 2015) será establecida por un decreto que también deberá determinar las condiciones de su aplicación.

1.2 La escenificación de situaciones en ambiente profesional

La ley (artículo 20, I, 7º) instaura periodos de escenificación de situaciones en ambiente profesional (Código de Trabajo, artículos L. 5135-1 a L. 5135-8). La entrada en vigor de este nuevo dispositivo está condicionada a la publicación de un decreto.

A tener en cuenta:

La Ley unifica varios dispositivos que permiten a las personas que encuentran dificultades de inserción beneficiarse de una experiencia profesional con el fin de descubrir un oficio o una profesión o de facilitar la vuelta al empleo. Los periodos de escenificación de situaciones en ambiente profesional reemplazan a: los periodos de inmersión del contrato de acompañamiento en el empleo (CUI-CAE) o de un contrato de duración determinada de inserción (CDDI) firmado en las estructuras de inserción por la actividad económica, los periodos en ambiente profesional del CIVIS y las evaluaciones en ambiente profesional prescritas por “Pole Emploi” en beneficio de los trabajadores.

1.2.1 Objeto y beneficiario

Los periodos de escenificación de situaciones en ambiente profesional tienen por objeto permitir a un trabajador con o sin empleo o a un demandante de empleo bien de:

- descubrir una actividad económica,
- confirmar un proyecto profesional, o
- iniciar una solicitud de contratación.

Los periodos de escenificación de situaciones en ambiente profesional están abiertos a toda persona objeto de un acompañamiento social o profesional personalizado. Estas deben de estar prescritas por uno de los organismos siguientes: *Pôle emploi*, misiones locales, los CAP de empleo, los organismos que tengan convenio con uno de los tres organismos anteriores para prescribir estos periodos y las SIAE (estructura de inserción por la actividad económica).

1.2.2 Estatuto de los beneficiarios

El beneficiario de uno de estos periodos conservará el régimen de indemnización y el estatuto que tenía antes de beneficiarse del mismo. Si era trabajador asalariado antes de entrar en este dispositivo, recupera su puesto de trabajo al término del mismo.

No está retribuido por la estructura que le acoge, pero sí tiene acceso, dentro de la misma, a los medios de transporte y a las instalaciones colectivas de las que se benefician los otros trabajadores. Disfruta

de los mismos derechos y protección que los trabajadores de la estructura que le acoge en materia de derechos y libertades, de acoso moral y sexual.

Igualmente se le aplican las mismas reglas en cuanto a jornada de trabajo diaria, semanal, presencia nocturna, descanso diario y semanal, salud y seguridad en el trabajo.

1.2.3 Necesidad de un acuerdo

Los periodos de escenificación de situaciones en ambiente profesional necesitan un acuerdo entre el beneficiario, la estructura en la que realiza este periodo, el organismo que prescribe la medida y la estructura de acompañamiento, si ésta es distinta del organismo proscriptor.

Un decreto deberá determinar las modalidades de formalización de este acuerdo y de su contenido, así como la duración máxima de estos periodos en el seno de una misma estructura.

A tener en cuenta:

La ley especifica que no se puede formalizar ningún acuerdo para realizar una actividad regular correspondiente a un puesto de trabajo permanente, hacer frente a un incremento temporal de la actividad, ocupar un empleo temporal o suplir a un trabajador en caso de ausencia o de suspensión de su contrato de trabajo.

1.3 Extensión de la cobertura “accidentes de trabajo enfermedades profesionales” en el ámbito de acciones de inserción

Antes de la aplicación de la ley, los demandantes de empleo estaban cubiertos por los accidentes sufridos por el hecho o con ocasión de su participación en acciones de ayuda a la creación de empresa, orientación, evaluación o acompañamiento en la búsqueda de empleo, pero esto sólo en el caso de que estas acciones hubiesen sido prescritas por *Pôle emploi*. Con los periodos de escenificación de situaciones en ambiente profesional esta cobertura era insuficiente.

Desde el 7 de marzo, esta cobertura se extiende a las acciones prescritas por las misiones locales, CAP emploi o los organismos que hayan concluido una convención con Pôle emploi para las acciones de escenificación de situaciones en ambiente profesional (ley, artículo 20, VI).

1.4 Cierre de los CUI para los talleres y proyectos de inserción

En el ámbito de la reforma de la inserción por la actividad económica (IAE), se ha previsto que los talleres y proyectos de inserción no puedan formalizar un contrato de acompañamiento en el empleo (CUI-CAE) a contar del 1 de Julio 2014. La ley formación (artículo 20, I, 17º) suprime pues dos de las disposiciones que contienen una forma particular de extensión de contrato único de inserción para ciertos empleados de los talleres y obras de inserción (ACI).

1.5 Reconocimiento y regulación de los GEIQ

Anteriormente la denominación “Grupos de empresarios para la inserción y la cualificación” (GEIQ) se aplicaba a grupos de empresarios certificados por el Comité nacional de coordinación y evaluación (CNCE-GEIQ), sin más regulación.

Por aplicación de la ley de 5 de marzo 2014 (artículo 20, IV), las agrupaciones de empresarios que ponen a disposición de sus miembros trabajadores que encuentran dificultades de inserción, para quienes organizan programas de inserción y cualificación, pueden ser reconocidos como GEIQ. Este reconocimiento se hará en las condiciones establecidas por decreto. Los criterios de certificación de los GEIQ serán adaptados y regulados.

A tener en cuenta:

La certificación condiciona el acceso de estas agrupaciones a la obtención de ciertas ayudas: ayudas a la inserción profesional atribuidas en el marco de los contratos iniciativa empleo (Código de Trabajo, artículo L. 5134-66,) ayuda que se concede a los empleos de futuro (Código de Trabajo, artículo L. 5134-111), exoneración de las cotizaciones patronales de accidente de trabajo acordada a los GEIQ para los contratos de duración determinada y los contratos de profesionalización que han concluido con los jóvenes de 16 a 25 años que han abandonado el sistema educativo sin cualificación alguna o que encuentran dificultades particulares de acceso al empleo, o con trabajadores demandantes de empleo de 45 o más años (Código de Trabajo, artículo L. 6325-17).

1.6 Apertura de la preparación operativa para el empleo (POE) a los contratos subvencionados

La preparación operativa para el empleo (POE) permite que uno o varios demandantes de empleo se beneficien de una formación, con vistas a ocupar puestos correspondientes a una oferta de trabajo de *Pôle emploi*, o a necesidades identificadas a nivel sectorial (Código de Trabajo, artículos L.6326-1 y L. 6326-3).

Desde el 7 de marzo la POE, individual o colectiva, se extiende a trabajadores contratados con contrato único de inserción (CUI), contrato de duración determinada de inserción (CDDI) o en el seno de una estructura de inserción por la actividad económica (SIAE) (ley, artículo 7, III).

Se especifica que, en este caso, la empresa mantiene su retribución al trabajador, pero que ésta puede ser asumida por el organismo paritario recaudador autorizado por el Estado

(OPCA¹⁹) competente, deduciendo las ayudas financieras y las exoneraciones de las cuotas sociales de las que se beneficia la empresa por el contrato arriba mencionado (Código de Trabajo, artículo L.6326-4).

2 Medidas relativas a la alternancia

La ley de 5 de marzo 2014 constituye la penúltima etapa de la reforma del aprendizaje y de su financiación, iniciada en el ámbito del Pacto por el crecimiento, en Noviembre 2012. Las disposiciones relativas al aprendizaje son principalmente el fruto de una concertación llevada, paralelamente a la negociación sobre la formación profesional, entre el Estado, las regiones, las cámaras consulares y los interlocutores sociales.

El texto contiene dispositivos encaminados a favorecer el desarrollo de los periodos y contratos de profesionalización.

2.1 Reforma del contrato de aprendizaje

2.1.1 Principio de gratuidad

El nuevo artículo L. 6221-2 (ley, artículo 14) instituye el principio de la gratuidad global del contrato de aprendizaje. Así, ninguna contrapartida financiera puede ser demandada al aprendiz, con motivo de la formalización, el registro o la rescisión del contrato de aprendizaje, ni a la empresa, con motivo del registro del contrato de aprendizaje.

La ley especifica que los organismos que gestionan centros de formación en alternancia (CFA) y secciones de aprendizaje, no pueden condicionar la inscripción de un aprendiz al pago por su empleador de una contribución financiera de la naturaleza que sea. Sin embargo, la ley contiene una excepción al principio de gratuidad al poder autorizar las regiones a reclamar una contribución financiera a los empleadores, en el momento de la inscripción del aprendiz. (Código de Trabajo, artículo L.6233-1-1).

2.1.2 Contratos de aprendizajes de duración determinada o indefinida

Hasta ahora, el contrato de aprendizaje sólo podía ser formalizado por una duración determinada, de uno a tres años, lo que corresponde al ciclo de formación. Desde el 7 de marzo, por aplicación del artículo 14 de la ley, el contrato de aprendizaje puede ser de duración determinada o indefinida. Cuando es de duración indefinida, el contrato comienza por un periodo de aprendizaje y se rige por las reglas propias del aprendizaje. Una vez finalizado este periodo, la relación contractual se rige por las reglas de derecho común del contrato de trabajo, salvo las relativas al periodo de prueba (Código de Trabajo, artículo L. 6222-7).

A tener en cuenta:

Más allá del empleo duradero que este contrato puede proporcionar, la posibilidad de beneficiarse de un contrato de aprendizaje de duración indefinida va a favorecer a los jóvenes en su búsqueda de vivienda.

2.1.3 Supresión de la firma obligatoria

¹⁹ Estructura asociativa paritaria de gestión, que recauda las contribuciones financieras de las empresas (de derecho privado) que dependen de su ámbito de aplicación, en el marco de la financiación de la formación profesional.

Con el fin de permitir la desmaterialización completa, la ley suprime la condición de firma del contrato de aprendizaje por el empleador y el aprendiz (o su representante legal) (Código de Trabajo, artículo L. 6224-1).

El contrato podrá ser formalizado de forma digital y ser trasladado para registro a una cámara consular.

2.1.4 La entrada en formación es posible antes de los 15 años

Para formalizar un contrato de aprendizaje, el joven debe de haber alcanzado la edad de 16 años, sin embargo los jóvenes de por lo menos 15 años pueden suscribir un contrato de aprendizaje si justifican haber finalizado el primer ciclo de la enseñanza secundaria. La ley de 5 de marzo prevé que en las condiciones que serán precisadas por decreto, los jóvenes que vayan a cumplir 15 años antes del término del año civil, podrán inscribirse, bajo status escolar, en un instituto profesional o en un centro de formación de aprendices (CFA) para comenzar una formación. (Código de Trabajo, artículo L. 6222-1).

2.1.5 La formación de formadores del aprendizaje prevista por acuerdo colectivo

Antes de la aprobación de la Ley, la empresa debía velar por que el formador del aprendizaje se beneficiase de una formación que le permitiese ejercer correctamente su cometido, y de seguir la evolución del contenido de la formación dispensada al aprendiz y de los diplomas que las atestan (Código de Trabajo, artículo L.6223-8).

Con el fin de multiplicar los formadores del aprendizaje que se benefician de una formación, la ley prevé que un acuerdo colectivo, de empresa o sectorial, pueda definir las modalidades de la puesta en marcha y de la toma a cargo de estas formaciones.

2.1.6 Plazos más cortos para la rescisión judicial de un contrato de aprendizaje

Pasados los dos primeros meses de aprendizaje, la rescisión del contrato sólo puede intervenir de común acuerdo por las partes o, en su defecto, por sentencia del tribunal de lo social (consejo de los *prud'hommes*) en caso de falta grave o de faltas repetidas de una de las partes, o por inaptitud de un aprendiz para ejercitar la profesión a la cual se quería preparar.

Por aplicación de la ley de 5 de marzo 2014, la rescisión judicial del contrato (contrato de aprendizaje de duración determinada o indefinida durante el periodo de aprendizaje) debe de ser pronunciada por el consejo de *prud'hommes* en procedimiento de urgencia (Código de Trabajo, artículo L.6222-18).

A tener en cuenta:

La obligación de recurrir a la justicia y la lentitud de los procedimientos hacía casi imposible romper un contrato de aprendizaje en las condiciones legales.

2.1.7 Posibilidad de adaptar el tiempo de trabajo de los aprendices discapacitados

Está permitido adaptar ciertas disposiciones relativas al contrato de aprendizaje en beneficio de las personas discapacitadas (Código de Trabajo, artículo L. 6222-37).

La nueva ley especifica que es posible adaptar el horario de trabajo a los aprendices discapacitados.

2.2 Ampliación de las misiones de los CFA

El artículo 15 de la ley especifica y completa la lista de las misiones confiadas al centro de formación de aprendices (CFA) (Código de Trabajo, artículo L.6231-1). Los CFA deberán:

- Dispensar a los jóvenes con contrato de aprendizaje una formación general asociada a una tecnológica y práctica, que complete la formación recibida en empresa y se articule con ella con un objetivo de progresión social.
- Concurrir al desarrollo de los conocimientos, la pericia profesional y la cultura, necesarios para el ejercicio de la ciudadanía.
- Garantizar la coherencia entre la formación dispensada en el CFA y la dispensada en la empresa, organizando la cooperación entre los formadores y los formadores de aprendices.
- Incentivar a los aprendices a continuar sus estudios a través del aprendizaje, la enseñanza profesional o tecnológica o por cualquier otra vía.
- Ayudar a los aprendices a la búsqueda de un empleador y a los aprendices en ruptura de contrato, en la búsqueda de un nuevo empleador en colaboración con el servicio público de empleo.
- Aportar, en colaboración con el servicio público del empleo y, en particular, con las misiones locales, un acompañamiento a los aprendices para prevenir o resolver las dificultades de orden material susceptibles de poner en peligro el desarrollo del contrato de aprendizaje.
- Favorecer el carácter mixto en el seno de sus estructuras sensibilizando a los formadores, los formadores de aprendizaje y aprendices, a las cuestiones de igualdad de sexo y luchar contra el reparto sexuado de las profesiones.
- Animar a la movilidad internacional utilizando especialmente los programas de la Unión europea.

2.3 Refuerzo del papel de las regiones

2.3.1 Un monopolio sobre la creación de los CFA

El artículo 13 de la ley confía a las regiones el monopolio en materia de creación de CFA (Código de Trabajo, artículo L. 6232-1). Estos son objeto de convenios firmados entre los diferentes actores susceptibles de crear un CFA y la región. El Estado pierde así toda competencia para formalizar convenios. Los convenios firmados antes del 7 de marzo pueden ser reconducidos en las condiciones que tenían antes de la entrada en vigor de la ley y, en su caso, hasta la formalización de un convenio con la región.

A tener en cuenta:

La ley armoniza el método de cálculo utilizado por todas las regiones para determinar el coste de la formación fijado por los convenios de creación de los CFA (la cuales determinan los recursos del CFA). Los costes serán establecidos por especialidad y nivel de diploma, según un método determinado por decreto ministerial propuesto por el Cnefop.

2.3.1 El fin de los contratos obligatorios de objetivos y de medios

El desarrollo del aprendizaje era objeto de un contrato de objetivos y de medios (COM) firmado entre el Estado, la región, las cámaras consulares, los interlocutores sociales y eventualmente otros actores. La ley prevé que estos acuerdos no sean obligatorios (los contratos en curso continuarán aplicándose hasta el 31 de diciembre del 2014). Estos acuerdos podrán ser formalizados en el futuro, pero de forma facultativa y siempre con el

mismo actor central, la región, que se ve dotada de un instrumento de pilotaje del aprendizaje en su territorio.

2.4 Racionalización de la red de organismos recaudadores de la tasa de aprendizaje (OCTA)

La ley (artículo 17, I, 6º) reforma la red de los organismos recaudadores de la tasa de aprendizaje (OCTA) con la finalidad de reducir su número de casi 150 a 20, a nivel nacional, más uno por región.

La validez de las autorizaciones de los OCTA en curso expirará cuando tengan una nueva habilitación y a más tardar el 31 de diciembre del 2015.

A nivel nacional, sólo los OPCA sectoriales e intersectoriales podrán ser habilitados por el Estado a recaudar la tasa. Estos OCTA nacionales podrán concluir un convenio marco de cooperación con la administración, con las condiciones de su participación a la mejora y a la promoción de formaciones tecnológicas y profesionales iniciales, en particular el aprendizaje (Código de Trabajo, artículo L. 6242-1).

A nivel regional, un convenio entre las cámaras consulares regionales definirá las modalidades de recaudación y reparto de la tasa de aprendizaje. Este convenio designará la cámara consular que recaudara la tasa de aprendizaje tras ser habilitada por la administración (Código de Trabajo, artículo L. 6242-2).

Una vez efectiva la reforma, las empresas deberán ingresar la integralidad de su tasa de aprendizaje y de la contribución suplementaria al aprendizaje a las que están sujetas (Código general de Impuestos, artículo 230 H) a una sola OCTA nacional o regional (Código de Trabajo, artículo L. 6241-3.1).

La ley prevé que un convenio o un acuerdo sectorial extendido pueden prever para los empleadores de uno o varios trabajadores fijos discontinuos del espectáculo, el pago de la tasa de aprendizaje a un solo OCTA (Código de Trabajo, artículo L.6241-13).

A tener en cuenta:

Cada OCTA deberá firmar con el Estado un convenio trienal de objetivos y de medios (COM), que definirá las modalidades de la financiación y la puesta en marcha de sus misiones.

2.5 Reforma de la tasa sobre el aprendizaje

La ley de finanzas rectificativa para 2013 (Ley nº 2013-1279, de 29 de diciembre 2013) ha procedido a la fusión de la tasa sobre el aprendizaje con la contribución al desarrollo del aprendizaje.

Esta ley había previsto igualmente modificar las reglas relativas a la afectación del producto de la tasa y de la contribución suplementaria, al desarrollo del aprendizaje, así como los gastos liberatorios fuera de cuota, pero el Consejo Constitucional ha censurado estos dos puntos.

Una parte de estas medidas, especialmente la afectación de las distintas fracciones de la tasa y el reparto de la futura fracción regional entre las regiones, será integrada en la próxima ley de finanzas.

Por el contrario, aquellas medidas que afectan a los gastos liberatorios, (financiación directa del aprendizaje o de la formación inicial tecnológica y profesional), han sido integradas en la ley del 5 de marzo 2014. El legislador ha querido dar a las empresas una cierta visibilidad sobre el monto de los gastos liberatorios que podrán comprometer a título de la tasa debida en 2015, sobre las retribuciones pagadas a partir del 1 de enero de 2014.

A tener en cuenta:

Una vez se haya realizado la reforma, la tasa sobre el aprendizaje deberá estar compuesta de cuota y de fuera de cuota o baremo. Esta también deberá tener una fracción regional que remplazará el pago actual efectuado a título de cuota al Tesoro Público en beneficio de la Cuenta de alimentación especial para la financiación nacional de desarrollo y modernización del aprendizaje (CAS-FDNMA).

2.5.1 Límite de los pagos liberatorios

La ley fija la parte total de la tasa que debe de ser abonada por la empresa a las CFA, para financiar la formación de los aprendices que emplea (cuota), así como el baremo destinado a la financiación de las primeras formaciones tecnológicas o profesionales (el “fuera” de cuota).

En términos del artículo 18 de la ley, a título de la tasa que se deberá abonar en 2015 sobre las retribuciones pagadas a partir del 1 de enero del 2014 (Código de Trabajo, artículo L. 6241-2):

- La parte de la cuota actual destinada a las CFA y a las secciones de aprendizaje está limitada al 21% del total de la tasa de aprendizaje (el monto de la participación financiera se fija en función del coste por aprendiz determinado por la convención de la creación de la CFA);
- La parte de los gastos liberatorios que pueden ser imputados al “fuera” de cuota está limitada al 23%.

Aunque la modalidad definitiva de reparto de la tasa deberá ser fijada por la próxima ley de finanzas, se puede estimar que la fracción regional debería ascender al 56% de la tasa.

A tener en cuenta:

Como se ha visto anteriormente, las empresas que financian varias CFA deben abonar su tasa obligatoria a través de un solo OCTA. Este Octa repartirá las cantidades en función de los deseos de la empresa.

2.5.2 Delimitación de los gastos realizados “fuera” de cuota

Los gastos realizados en el marco del fuera de cuota se denominan liberatorios ya que se deducen del monto global de la tasa de aprendizaje, una vez abonada la cuota, y pronto se hará igual con la parte regional. Para ser liberatorios estos deben de realizarse en beneficio de las primeras formaciones tecnológicas o profesionales.

a) Formaciones profesionales o tecnológicas contempladas

El artículo 19 de la ley redefine las formaciones objeto de la cuota (Código de Trabajo, artículo L. 6241-8). Se trata de formaciones tecnológicas y profesionales dispensadas fuera del ámbito del aprendizaje y en el marco de la formación inicial, que conducen a un diploma o a un título registrado en la guía nacional de certificaciones profesionales (RNCP), y están

clasificados en la nomenclatura interministerial de los niveles de formación. Estas formaciones son dispensadas a tiempo completo y de manera continua (o según el ritmo apropiado en el marco de los establecimientos de enseñanza profesional agrícola sujetos al ritmo estacional).

b) Gastos liberatorios

Por otra parte, la ley establece una lista cerrada de gastos liberatorios que pueden ser integrados en el “fuera” de cuota (Código de Trabajo, artículo L. 6241-8-1):

- Los gastos de equipamiento inicial, de renovación del material existente y de equipos complementarios de los colegios y establecimientos con el fin de garantizar la formación dispensada en el marco del aprendizaje.
- Las subvenciones abonadas en las CFA y a las secciones de aprendizaje para completar un pago insuficiente a título de contribución obligatoria en el ámbito de la cuota. Estas subvenciones pueden tomar la forma de material pedagógico de calidad, de acuerdo con las necesidades de la formación, con vistas a realizar acciones de formación tecnológica y profesional iniciales. Los Octa propondrán la atribución de estas ayudas según las formas establecidas por decreto en Consejo de Estado.
- Los gastos ocasionados por las prácticas organizadas en ámbito profesional, en el marco del *cursus* escolar o universitario (Código de Educación, artículos L. 331-4 y L. 612-8), con el límite de una fracción de la tasa de aprendizaje definida por vía reglamentaria.

c) Delimitación de los establecimientos habilitados a percibir lo “fuera” de cuota

Cada año, una orden del prefecto de la región establecerá la lista de las formaciones dispensadas por los establecimientos inscritos en dos listas susceptibles de beneficiarse de los gastos liberatorios a título de “fuera” de cuota.

La ley prevé una primera lista de establecimientos habilitados a percibir los gastos liberatorios por el concepto “fuera” de cuota”, sin límite de monto (Código de Trabajo, artículo L. 6241-9). Se trata, principalmente de ciertos establecimientos públicos o privados de enseñanza de segundo grado o de enseñanza superior, o de establecimientos gestionados por una cámara consular.

La ley define una lista de establecimientos y organismos que se pueden beneficiarse de lo fuera de cuota de forma derogatoria y con un límite que será fijado por vía reglamentaria (Código de Trabajo, artículo L. 6241-10).

A tener en cuenta:

Se incluirán en la lista, por ejemplo, los colegios de la segunda oportunidad, los establecimientos destinados a los jóvenes sin cualificación y los establecimientos de enseñanza adaptados a los menores y jóvenes adultos discapacitados.

2.6 Desarrollo de la profesionalización

2.6.1 Periodos de profesionalización: nuevos beneficiarios y reglamentación de las formaciones

El periodo de profesionalización que, hasta ahora, sólo se aplicaba a los contratos indefinidos, se puede aplicar a los empleados con contrato de duración determinada de inserción (CDDI) en el seno de una SIAE (ley, artículo 7, I; Código de Trabajo, artículo L. 6324-1).

Además, la ley reafirma la vocación cualificante o certificante de este dispositivo, destinado a favorecer la empleabilidad de los trabajadores asalariados y a mantenerlos en el empleo. Así las acciones de formación llevadas a cabo en el marco de la profesionalización deben de ser:

- Formaciones cualificantes inscritas en el registro nacional de certificaciones profesionales (RNCP) o reconocidas por los sectores o los CQP;
- Las acciones que permiten el acceso a un conjunto de conocimientos y de competencias (definido por decreto)
- Acciones que permiten el acceso a una certificación correspondiente a las competencias transversales ejercidas en situación profesional, inscritas en el inventario establecido por la Comisión nacional de la certificación profesional.

Además, la duración mínima de la formación recibida en el marco del periodo de profesionalización, que estaba anteriormente financiada por la Ley (35 horas o 70 horas al año en función de los efectivos de la empresa, será determinada por decreto (Código de Trabajo, artículo L. 6324-5-1).

A tener en cuenta:

Los periodos de profesionalización podrán ser utilizados con el fin de ampliar la cuenta personal de formación (CPF) (Código de Trabajo, artículo L. 6324-1).

2.6.2 Contrato de profesionalización. Principio de gratuidad y tutoría obligatoria

La Ley inscribe en el Código de Trabajo el principio de la gratuidad para el trabajador asalariado. Así, el texto concreta que los organismos públicos o privados, que dispensan formaciones en el marco de este dispositivo, no pueden condicionar la inscripción del trabajador al pago por éste último de una contribución financiera de la naturaleza que sea (Código de Trabajo, artículo L. 6325-2-1).

Lo que hasta ahora era facultativo -la designación de un tutor por la empresa- es ahora obligatorio y garantiza el acompañamiento a cada trabajador en contrato de profesionalización.

Un decreto fijará las condiciones de esta designación, así como las misiones y las condiciones del ejercicio de la función de tutor.

A tener en cuenta:

A título experimental, la Ley n° 2011-893, de 28 de julio 2011, relativa al desarrollo de la alternancia, ha previsto la posibilidad de formalizar contratos de profesionalización para un empleador particular. La experiencia, que se termina el 28 de julio próximo, ha sido prolongada hasta el 31 de diciembre de 2015.

REFUERZO DEL CONTROL DEL APRENDIZAJE

El artículo 34 de la Ley refuerza el control de los fondos del aprendizaje. Así, el control administrativo y financiero del Estado se amplía al origen y a los fondos destinados a las CFA. Un control de los medios puestos a disposición de las empresas habilitadas que garantizan una parte de las formaciones tecnológicas y prácticas de una CFA, en aplicación de un convenio firmado con ellas.

Además, la ley instituye en beneficio de los agentes de control un derecho de comunicación general que les permite recoger del conjunto de los actores del aprendizaje todas las informaciones necesarias para el cumplimiento de sus misiones.

Las medidas relativas a la gestión de carreras

3.1 La entrevista profesional

En aplicación del artículo 5, I, 7º a 14º de la ley, las empresas deben organizar entrevistas profesionales periódicas con cada uno de los trabajadores, destinadas a favorecer su carrera profesional (Código de Trabajo, artículo L. 6315-1). Este dispositivo es de aplicación inmediata.

A tener en cuenta

A falta de precisiones en la ley, estas entrevistas se imponen a todas las empresas, independientemente del número de trabajadores y del tipo de contrato que tengan (fijo, temporal, a tiempo parcial, etc.). Sin embargo la ley no prevé sanción en caso de incumplimiento.

3.1.1 Una entrevista cada dos años...

Cada trabajador podrá beneficiarse de una entrevista profesional con su empleador cada dos años, dedicada a las perspectivas de evolución profesional, particularmente en términos de cualificación y de empleo. El empleador debe de informar al trabajador de este derecho en el momento de su contratación.

A tener en cuenta:

Esta entrevista no se debe confundir con la entrevista anual de evaluación del trabajador. Sin embargo reemplaza la entrevista en mitad de una carrera profesional organizada en las empresas de al menos 50 trabajadores (Código de Trabajo, artículo L. 6321, 1 a 3), y el balance de etapa profesional. Creado por la ley de formación nº 2009-1437, de 24 de noviembre 2009, el diploma de estudios profesionales (BEP) no se ha puesto en marcha por falta de acuerdo sobre las modalidades de financiación.

3.1.2 ...y después de varios años de ausencia

La entrevista profesional deberá ser propuesta sistemáticamente al trabajador que retoma su actividad profesional al final de:

- Un permiso por maternidad o adopción;
- Un permiso parental de educación;

- Un permiso de apoyo familiar;
- Un año sabático;
- Un periodo de movilidad voluntaria garantizada (Código de Trabajo, artículo L. 1222-12);
- Un periodo de actividad a tiempo parcial tras una baja por maternidad o adopción (Código de Trabajo, artículo L. 1225-47);
- Una baja de larga duración por enfermedad (Código de la Seguridad Social, artículo L. 324-1);
- Un mandato sindical.

Esta entrevista profesional sustituye a la totalidad de las entrevistas específicas que hasta ahora estaban previstas a la vuelta de estas ausencias o permisos.

3.1.3 Un balance cada seis años

Cada seis años, la entrevista profesional es la ocasión de hacer un análisis recapitulativo de la carrera profesional del trabajador. Esta duración de seis años se refiere a los años de antigüedad en la empresa (y no corresponde a una presencia continua).

Este análisis permite verificar que el trabajador se ha beneficiado, en el transcurso de los años precedentes, de las entrevistas profesionales, y apreciar:

- si ha seguido por lo menos una acción de formación;
- si ha adquirido elementos de certificación mediante la formación o la validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia, y
- y si se beneficia de una progresión salarial o profesional.

A tener en cuenta:

En las empresas con al menos 50 trabajadores, si en el curso de este balance se ve que el trabajador no se ha beneficiado de las entrevistas previstas y de al menos dos de estas tres medidas, la empresa deberá abonar en la cuenta personal de formación del interesado de 100 a 130 horas.

3.1.4 La entrevista y el balance dan lugar a un documento escrito

La entrevista profesional así como el balance realizado cada seis años dan lugar a la redacción de un documento con copia para el trabajador.

A tener en cuenta:

En el ámbito de las misiones de apoyo d las empresas, que deben garantizar los sectores, y del servicio de proximidad confiado a los OPCA por el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 14 de diciembre 2013, estos organismos están obligados a difundir los instrumentos y los modelos que puedan servir de apoyo a la entrevista profesional.

3.2 Puesta en marcha del consejo de evolución profesional

El Consejo de evolución profesional (CEP) ha sido creado por la Ley n° 2013-204, de 14 de junio 2013, relativa a la seguridad en el empleo. Sus modalidades han sido precisadas por el ANI "formación" de 14 de diciembre 2013, y traspuestas en un nuevo artículo L. 6111-6 del Código de Trabajo que entrará en vigor el 1 de enero de 2015 (ley, artículo 22, II, 6).

3.2.1 Objeto del dispositivo

Cualquier persona se podrá beneficiar, a lo largo de su carrera profesional, de un CEP, cuyo objetivo es favorecer la evolución y asegurar su carrera profesional.

Este consejo gratuito se lleva a cabo en el marco del servicio público regional de orientación. Le CEP tendrá como vocación acompañar los proyectos de evolución profesional en relación con las necesidades económicas existentes y previsibles en los territorios. Facilitará el acceso a la formación, identificando las cualificaciones y las formaciones que responden a las necesidades declaradas por la persona y la financiación disponible, y facilita recurrir, en su caso, a la Cuenta personal de formación.

3.2.2 Los operadores y la oferta de servicio

El CEP será garantizado por varios operadores de los servicios públicos del empleo (Pôle emploi), *Cap emploi*, las misiones locales, los organismos paritarios recaudadores habilitados a título de permiso individual para formación (Opacif), la Asociación profesional de empleo de cuadros (APEC), así como otros operadores regionales designados por la región, tras concertación en el ámbito del Comité regional de empleo, formación y orientación profesional (CREFOP).

Un pliego de condiciones, que será publicado por decreto, definirá la oferta de servicios del CEP. Esta oferta tendrá en cuenta la emergencia de nuevas filiales y de nuevas profesiones en el campo de la transición económica y tecnológica.

A tener en cuenta:

Para favorecer su difusión, las informaciones relativas a la oferta de formación profesional en todo el territorio nacional y las perspectivas del mercado laboral correspondiente a estas formaciones *serán integradas en un sistema de información nacional. Sus condiciones de puesta en práctica serán determinadas por decreto en Consejo de Estado.*

3.3 Cambios en la negociación sectorial relativa a la gestión previsional del empleo y las competencias

Conforme al ANI de 14 de diciembre 2013, un observatorio prospectivo de las profesiones y las cualificaciones será puesto en práctica en cada ramo, por la Comisión paritaria nacional de empleo (CPNE).

La ley (artículo 5) consagra la existencia y el papel de estos observatorios, estipulando que la negociación trienal sobre la gestión previsional del empleo y las competencias (GPEC) a nivel sectorial de actividad se apoya ahora en el trabajo de los observatorios. Los observatorios deberán prestar especial atención a las mutaciones profesionales ligadas a las filiales y a las profesiones de la transición económica y energética.

Además la negociación a nivel sectorial sobre la GPEC podrá declinarse a nivel territorial. Los ramos están invitados a gestionar las cuestiones vinculadas a la evolución del empleo y las competencias, adaptándose a las dificultades y a las necesidades propias de cada territorio.

Finalmente, la negociación sectorial relativa a la GPEC deberá velar por favorecer el carácter mixto de las profesiones.

3.4 Ayuda a la movilidad de los habitantes de ultramar

En el ámbito de la política nacional de continuidad territorial, las ayudas a la movilidad territorial permiten a las personas que residen en ultramar (Guadalupe, Guayana, Martinica, Mayotte, Nueva Caledonia, Polinesia Francesa, La Reunión, San Bartolomé, San Martín, San Pedro y Miquelón y Wallis y Futuna) de beneficiarse de las ayudas financiadas por un fondo de continuidad territorial para acceder a los servicios que no existen en su territorio y, especialmente, tener acceso a una acción de formación (Código de Trabajo, artículo L. 1803-2).

En aplicación del artículo 21, VI, de la Ley, la ayuda a la movilidad podrá ser abonada a partir de enero 2015 a un residente de ultramar que siga una formación profesional fuera de su territorio de residencia, cuando el presupuesto para el 2015 prevea su financiación.

4 Trabajo a tiempo parcial: se aplaza la entrada en vigor de la nueva duración mínima de estos contratos

4.1 Una duración mínima de 24 horas...

La ley n° 2013-504, de 14 de junio 2013, de seguridad en el empleo, ha previsto que los contratos de trabajo a tiempo parcial firmados a partir del 1 de enero de 2014 no podrán prever un periodo de trabajo inferior a 24 horas semanales o, en su caso, el equivalente mensual de este tiempo o el equivalente calculado sobre el periodo previsto por un acuerdo colectivo (Código de Trabajo, artículo L. 3123-14.1).

El legislador ha previsto la posibilidad de derogar esta regla:

- Cuando el trabajador realice una solicitud escrita y motivada en este sentido (limitaciones personales o acumulación de actividades) (Código de Trabajo, artículo L. 3123-14-2);
- Cuando la empresa esté cubierta por un convenio o un acuerdo sectorial extendido, que establezca una duración del trabajo inferior a 24 horas a la semana, y prevea garantías en cuanto al establecimiento de horarios regulares que permitan al trabajador acumular varias actividades con el fin de alcanzar un tiempo global de actividad equivalente a un tiempo completo o, al menos, igual a 24 horas (Código de Trabajo, artículo L. 3123-14-3).

4.2 ...suspendida hasta el 30 de junio 2014

Con el fin de dar un plazo suplementario a los sectores para negociar estos acuerdos, el artículo 20, III, de la ley suspende, a partir del 22 de Enero 2014 (fecha de la presentación de la ley en el Consejo de ministros), y hasta el 30 de junio 2014, el artículo L. 3123-14-1 citado anteriormente.

Durante este periodo, será pues posible contratar a trabajadores a tiempo parcial, con una duración semanal inferior a 24 horas, incluso sin acuerdo sectorial extendido que lo permita, o una solicitud escrita por parte del trabajador en este sentido. A cambio, desde el 1 de julio 2014, los contratos de trabajo deberán respetar la duración mínima de 24 horas semanales en defecto de un acuerdo de rama ampliado que prevea una duración inferior, o a solicitud escrita del trabajador.

A tener en cuenta:

Los contratos formalizados durante el periodo que va desde el 1 de enero al 21 de enero del 2014 deben respetar, en principio, la duración mínima legal de 24 horas. Se recuerda que

para los contratos firmados antes del 1 de enero 2014 hay reglas específicas que han sido previstas por la ley de seguridad en el empleo.

**RELACIONES LABORALES
Y
CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

SE MANTIENE LA SEGREGACIÓN LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

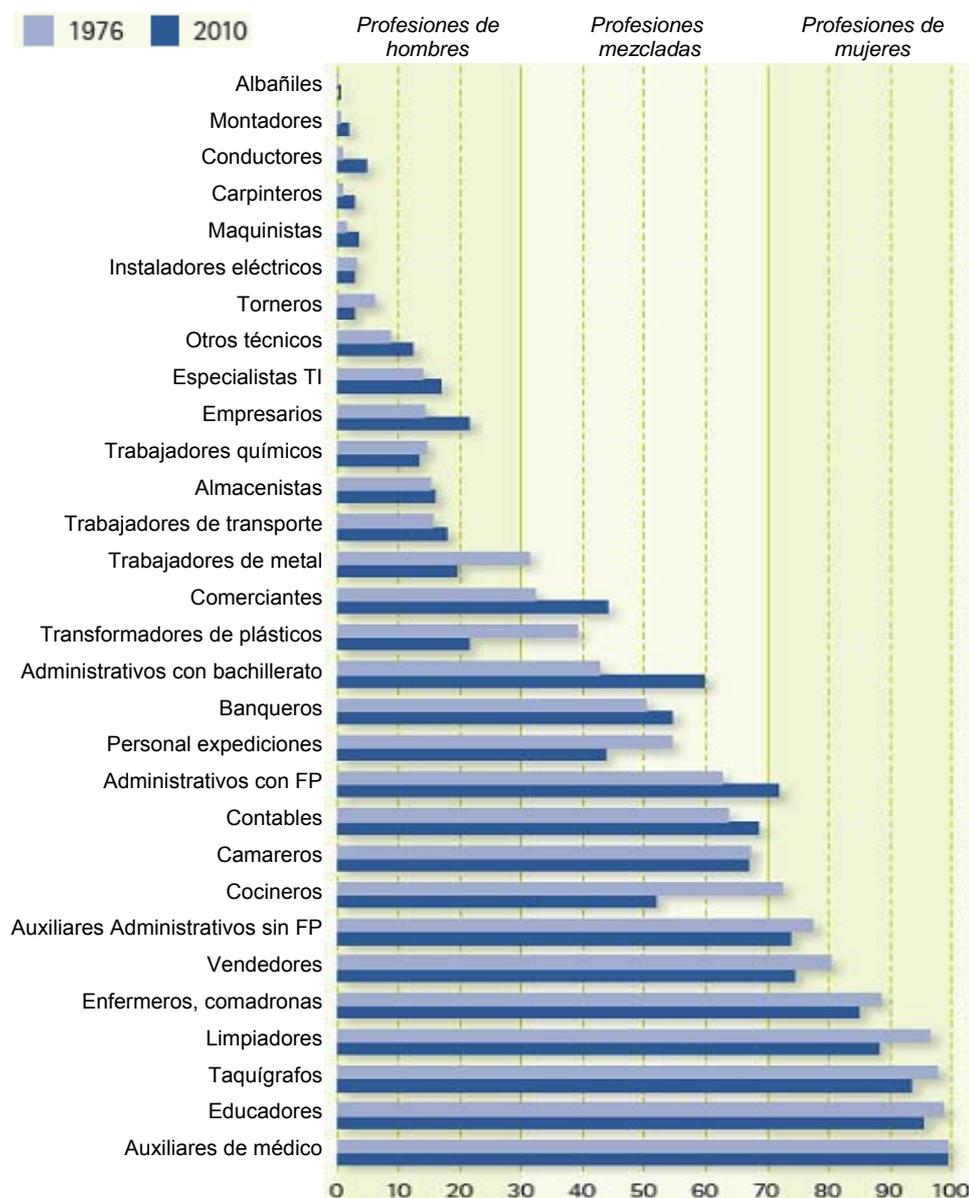
En las últimas décadas la participación laboral de las mujeres se ha incrementado de forma considerable y a su vez se ha transformado la estructura profesional. El Instituto de investigación laboral y profesional de la Agencia Federal de Empleo analiza en un breve estudio en qué medida esta transformación ha ocasionado un cambio en los modelos profesionales de mujeres y hombres y, con ello, en la diferenciación profesional por sexo en los últimos 35 años²⁰

La situación general y su evolución desde 1976

La mayoría de las profesiones practicadas en el mercado laboral de Alemania cuenta con una predominancia bien de trabajadores masculinos, bien de trabajadoras. En las áreas de dependencia, educación, limpieza y trabajos simples de oficina trabajan tradicionalmente sobre todo mujeres, mientras que las profesiones técnicas o industriales suelen considerarse dominios de hombres.

²⁰ <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>

Cuota femenina en 30 profesiones con las tasas más altas de ocupación Alemania Occidental, 1976 a 2010, en %

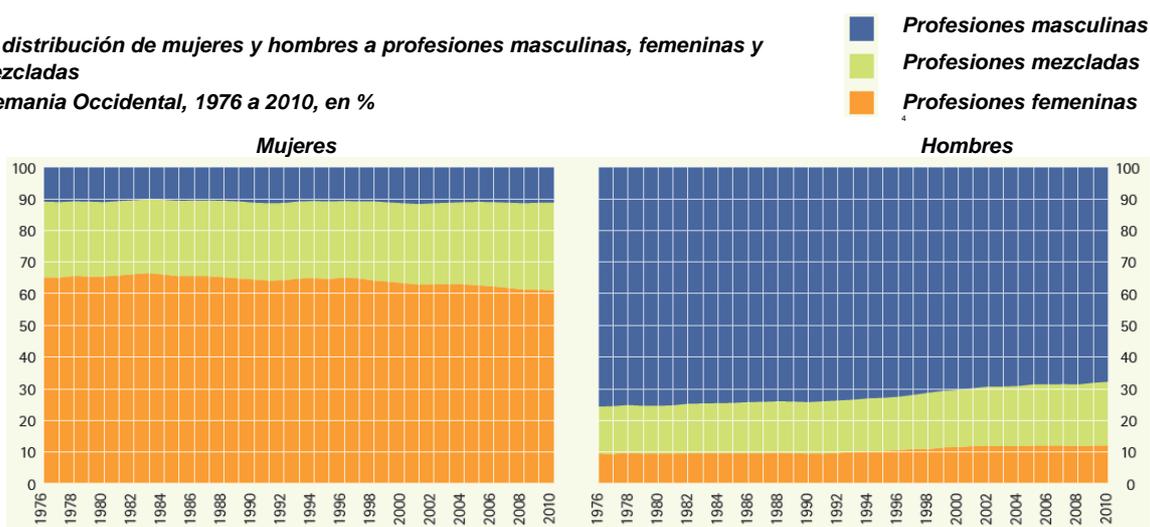


A lo largo del periodo analizado por el IAB (1976-2010) apenas disminuyó la segregación profesional de los géneros. La disminución de las diferencias que queda documentada se atribuye principalmente a modificaciones estructurales dentro de las profesiones, y poco tiene que ver con que se haya llegado a una mayor mezcla de hombres y mujeres dentro de las profesiones.

En general se observa que los hombres trabajan con mayor frecuencia que las mujeres en profesiones con un alto grado de segregación, mientras que las actividades profesionales de las mujeres se centran en una gama más estrecha de profesiones que en el caso de las profesiones con predominación masculina. No obstante, dentro del periodo analizado las mujeres lograron ampliar su cuota de empleo en el sector de servicios, así como dentro de las profesiones que requieren cualificaciones muy altas o universitarias.

La distribución de mujeres y hombres a profesiones masculinas, femeninas y mezcladas

Alemania Occidental, 1976 a 2010, en %



Los factores de relevancia y las perspectivas con cara al futuro

A pesar del incremento progresivo de la participación femenina en el mercado laboral y el cambio estructural de las profesiones observado desde los años 1970, la segregación profesional de género persiste. Dentro de las profesiones tradicionales no se observa ninguna evolución que vislumbre grandes cambios hacia una verdadera mezcla de la participación de hombres y mujeres, aunque en general sí se observan cambios estructurales en cuanto a las profesiones que contribuyen a un mayor balance de hombres y mujeres dentro de una profesión. En parte, esta evolución tiene que ver con la titulación profesional y académica de las mujeres.

La evolución de la segregación profesional y de la cuota femenina entre los trabajadores afiliados a la seguridad social Alemania Occidental, de 1976 a 2010, en %



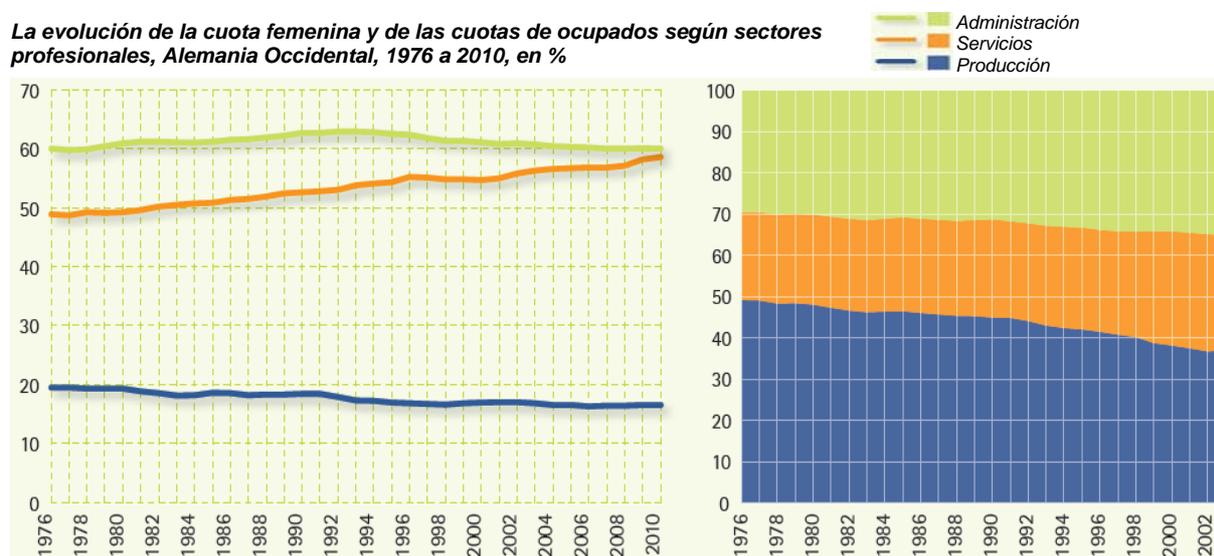
* Este índice indica la cuota de mujeres y hombres que deberían cambiar de profesión para que se obtenga una mezcla homogénea, es decir, cuando corresponda a la proporcionalidad media dentro del total de personas ocupadas (cuota femenina de un 45 %).

** El índice estandarizado concede a todas las profesiones la misma relevancia, independientemente de la cifra de ocupados

Las cualificaciones profesionales de las mujeres van mejorando, con lo cual se incrementa su presencia en profesiones que requieren una titulación universitaria, así como en las juntas directivas y administraciones de las empresas. Asimismo aumenta su participación en el sector de servicios. Sin embargo, esto no se traduce automáticamente en una equiparación de la remuneración de hombres y mujeres por el mismo trabajo realizado.

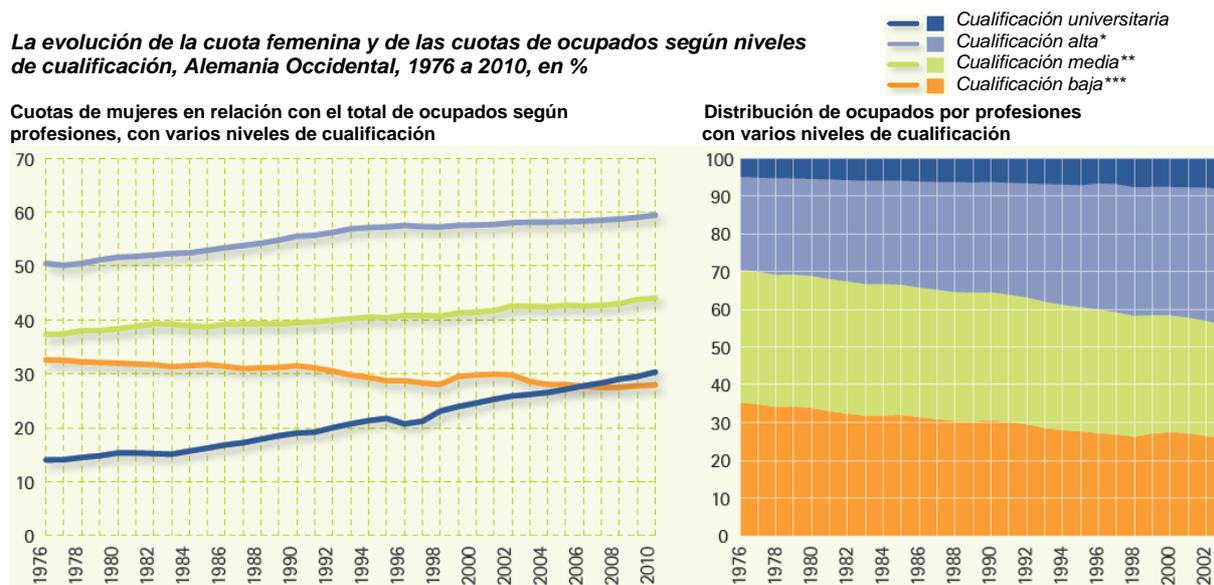
El incremento sobreproporcionado de la participación de mujeres en sectores profesionales que están prosperando es un indicio de que la sostenibilidad de la ocupación de mujeres va aumentando, aunque en este contexto debería examinarse cómo se distribuyen las diversas actividades profesionales dentro del grupo profesional o dentro de las empresas. En definitiva, en la actualidad nada indica que a medio plazo pueda disminuir el alto grado de segregación en el mercado laboral.

La evolución de la cuota femenina y de las cuotas de ocupados según sectores profesionales, Alemania Occidental, 1976 a 2010, en %



Con cara al futuro se plantea además la cuestión de si el incremento de la demanda de mano de obra cualificada contribuirá a una dinamización del mundo profesional de mujeres y hombres. En los años pasados se hicieron varios esfuerzos para aumentar el interés de los hombres por las profesiones educativas o de cuidados a la dependencia, mientras que se intentó hacer más atractivas para las mujeres las profesiones científicas, la informática, la técnica y las matemáticas. Sin embargo, en la actualidad se observa que en la elección de la profesión y en los procesos de reclutamiento de trabajadores en el mercado laboral continúa la reticencia a modificar en gran medida las estructuras profesionales.

La evolución de la cuota femenina y de las cuotas de ocupados según niveles de cualificación, Alemania Occidental, 1976 a 2010, en %



ARGENTINA

EL RECORRIDO SALARIAL²¹

La devaluación brusca, como la de finales de enero, provocó una inmediata subida de precios que deterioró el poder adquisitivo de trabajadores y jubilados con ingresos fijos. Esto se produjo debido a una transferencia de riqueza hacia exportadores, empresas con posición dominante que aumentan precios en forma desproporcionada y atesoradores de dólares en cantidad. El impacto negativo en la actividad económica de una fuerte depreciación del tipo de cambio es conocido, con varios antecedentes en la historia económica argentina. Quienes alentaron antes la devaluación y ahora preparan el terreno para forzar otra para fin de año o comienzos de 2015, y a la vez quienes repiten alienados sobre el supuesto atraso cambiario, no pueden hacerse los distraídos acerca del castigo que ocasiona la subida de la paridad cambiaria sobre los ingresos de gran parte de la población. En concreto, en estos primeros meses del año el trabajador pagó precios nuevos con salarios viejos. Sin aplicar instrumentos de política económica compensatorios, la devaluación afecta el consumo popular. El momento y la intensidad de ese tipo de medidas permiten aliviar o mantener el deterioro de la capacidad de compra. En comparación con experiencias pasadas, la reacción oficial fue bastante rápida para cicatrizar el daño de una devaluación, primero ampliando la cobertura social (el Progresar, la fuerte subida de la Asignación Universal por Hijo y la nueva moratoria previsional), luego con el aumento de los haberes por la ley de movilidad jubilatoria y finalmente con el alza de salarios de los trabajadores formales por paritarias (negociaciones salariales).

Los aumentos salariales establecidos en los acuerdos firmados durante los primeros cinco meses de este año, en un porcentaje muy cercano al 30 por ciento, permiten iniciar el camino de la recuperación del ingreso real de los trabajadores e igualar o hasta superar en un par de puntos la inflación anual estimada. Este resultado está aún abierto y dependerá de la evolución que tenga el nuevo Índice de Precios al Consumidor nacional urbano (IPCnu). Los salarios no crecerán menos que la inflación si se mantiene la firme tendencia a la desaceleración de precios que en enero marcó un 3,7 por ciento y mayo un 1,4, y si el equipo económico genera mecanismos defensivos para evitar otra vuelta de devaluación a fines de año, como desean grupos empresarios y financieros que pretenden de ese modo condicionar las perspectivas del oficialismo en el próximo año electoral.

En base a la información de la evolución del salario real de los sectores que hasta el momento firmaron su negociación salarial anual, se advierte que durante el período enero-abril de 2014 aumentó el salario real principalmente por efecto del primer tramo del incremento acordado en la negociación colectiva (ver Cuadro 1). La mejora del salario real en el sector bancario fue de mayor magnitud porque el gremio acordó un aumento en una sola etapa (29 por ciento desde marzo) que tendió a compensar con creces los aumentos de precios. Esta negociación tuvo la particularidad de que los bancos fueron uno de los grandes beneficiarios de la devaluación porque meses antes del ajuste del tipo de cambio acumularon activos dolarizados, que finalmente les reportaron una ganancia extraordinaria en sus balances en el rubro Diferencia de cotización de 9737 millones de pesos.

En los restantes sectores, la primera cuota del aumento mejoró el salario real en distinta dimensión en función del porcentaje acordado. En las ramas del sector metalúrgico (aluminio y autopartes) el salario real creció 6 por ciento, mientras que el salario nominal avanzó un 18 por ciento (se acordó un 15 por ciento, pero la base de cálculo se computó sobre el salario vigente en marzo más una mensualización de la suma no remunerativa que

²¹ Fuente: Alfredo Zaiat Pagina 12

se acordó en la paritaria de 2013). En comercio, el salario real se incrementó un 10 por ciento entre diciembre de 2013 y abril de 2014 a partir del 17 por ciento de mejora acordada desde abril y por la incorporación al básico del aumento no remunerativo negociado en 2013 desde febrero de 2014. En la mayoría de los casos, con la excepción del sector bancario y vidrio, la segunda cuota de alzas previstas en los acuerdos es en promedio del 10 por ciento, aunque en algunos llega al 15-16 por ciento. Considerando la subida del salario real hasta abril y los aumentos acordados para los próximos meses, y si persiste la desaceleración de precios, el ingreso real de los trabajadores de esos sectores no descenderá en este año.

Un reciente informe del Ministerio de Trabajo destaca entonces que el salario real de los trabajadores registrados crecerá en todos los años desde el 2003. Menciona que el año pasado la remuneración promedio de los asalariados registrados del sector privado (6,3 millones de trabajadores) creció en términos reales (la repartición oficial toma como referencia el IPC Provincias y el de la consultora de Miguel Bein). “Esto implica que, en promedio, los salarios nominales se incrementaron en mayor medida que los precios de los bienes y servicios que consumen las familias”, afirma. El salario promedio efectivo declarado en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) creció en 2013 un 26,8 por ciento. De este indicador ajustado por índices de precios alternativos resulta que el salario en términos reales creció 3,1 por ciento. “Desde una perspectiva de mediano plazo, se advierte que el salario real de los trabajadores registrados del sector privado creció en forma ininterrumpida durante los últimos once años”, indica el documento de Trabajo. Utilizando el IPC Provincias/Bein, en el lapso 2003-2013 el salario medio real de los trabajadores registrados del sector privado creció un 73 por ciento, y un 43 por ciento respecto del nivel registrado en 2001, último año de vigencia del régimen de convertibilidad antes de la megadevaluación de la administración Duhalde (ver Cuadro 2).

Este recorrido salarial no significa que los niveles sean elevados pese a la queja empresaria sobre el costo laboral. Sólo reflejan la intensidad de la disputa distributiva, siendo ésta uno de los orígenes de las tensiones inflacionarias. Como en otras cuestiones sociales y laborales, el avance en estos años ha sido importante en comparación a décadas pasadas dominadas por políticas conservadoras, pero esto no significa que aún no haya una marcada heterogeneidad salarial y fragmentación en el mercado laboral. Por caso, en el cuarto trimestre de 2013 alrededor del 50 por ciento de los ocupados percibe un ingreso inferior a los 5000 pesos, porcentaje que orientaría a la conclusión que poco y nada han mejorado las condiciones materiales de una proporción importante de los trabajadores. Sin embargo, la evolución de la estructura de ingresos laborales de la población que surge de la Encuesta Permanente de Hogares del Indec revela que ese porcentaje es el menor de los últimos veinte años. Tomando los montos salariales en términos constantes, en 2002 el 87 por ciento de los trabajadores recibía ingresos inferiores a 5000 pesos expresados en pesos de ese año; mientras que en 1992 ese porcentaje era del 75 por ciento y en 2000, el 72 por ciento. Hoy es el mencionado 50 por ciento. En el documento de la cartera laboral se precisa además que el 42 por ciento de los que tienen ingresos inferiores a 5000 pesos trabaja menos de 35 horas semanales, es decir una jornada parcial de menos de siete horas por día por semana, y del total de ese grupo alrededor de una tercera parte lo hace en forma voluntaria (no busca trabajar más horas).

Experiencias pasadas y la más reciente de enero prueban que la devaluación no es el sendero conveniente para seguir avanzado en la recuperación de los niveles salariales. Quienes proponen otra vuelta de devaluación brusca por la supuesta pérdida de competitividad, como afirmó a mediados de la última semana el titular de la Unión Industrial, Héctor Méndez, en realidad están postulando la disminución del salario real, además de alentar un escenario de inestabilidad económica cuyo principal objetivo político es condicionar el camino hacia las urnas de las elecciones 2015.

Cuadro 1.

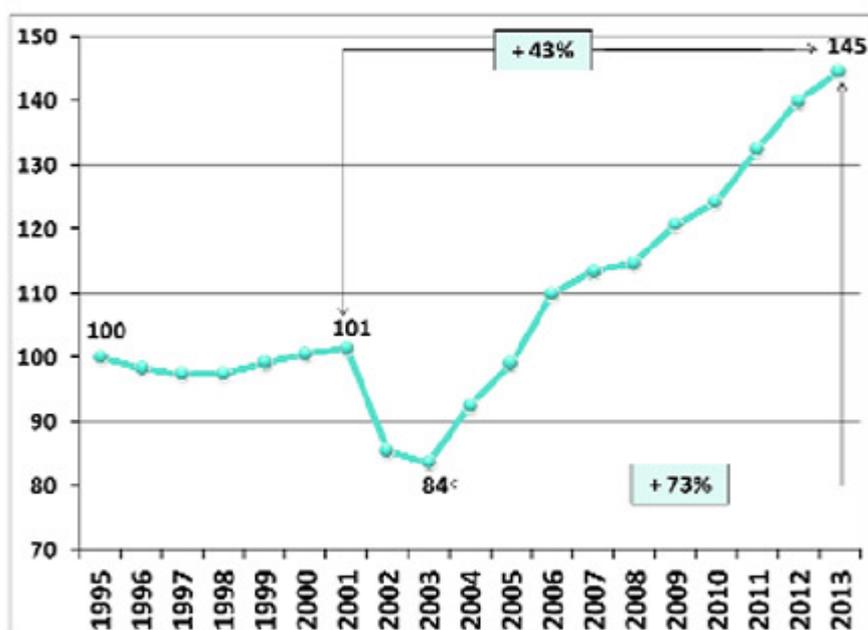
Evolución de los salarios conformados de convenio, de los sectores que acordaron la paritaria anual, período enero-abril de 2014.

Sectores	Dic-13	Abr-14	Variación dic-13 / abr-14		Incremento adicional acordado para 2014
			Nominal	Real	
Rancos Privados Nacionales	17.729	15.819	29%	16%	—
Comercio	7.812	9.616	23%	10%	10%
Vidrio	7.109	8.513	20%	7%	—
Indumentaria	7.183	8.590	20%	7%	10%
Gráficos	7.316	8.744	20%	7%	11,5%
Autopartes	7.492	8.851	18%	6%	10%
Aluminio	6.254	7.386	18%	6%	10%
Construcción	5.606	6.573	17%	5%	10%
Entidades Deportivas y Cíviles	7.874	8.998	15%	3%	15%
Carne	7.178	8.526	14%	2%	16%

Fuente: Ministerio de Trabajo, sobre la base de convenios y acuerdos homologados y el IPCnu (Indec).

Cuadro 2.

Evolución del salario medio real de los trabajadores registrados del sector privado, entre 1995 y 2013.



Fuente: Ministerio de Trabajo, sobre la base de Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (SIPA) y el IPC Provincias/Boin.

BÉLGICA

DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES DE LA UE DESPLAZADOS²²

La Directiva 96/71 del Parlamento Europeo y del Consejo determina la ley aplicable a los trabajadores de la UE desplazados a un estado miembro de la Unión Europea en el marco de la libre circulación de servicios. Dicha Directiva fue transpuesta al derecho belga a través la Ley de 5 de marzo de 2002²³.

La primera parte de la misma define los reglamentos de aplicación en este país a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia de otros estados de la UE desplazados a Bélgica, bien sea por un periodo definido o para realizar una prestación concreta.

Definición del trabajador por cuenta ajena desplazado

Un trabajador por cuenta ajena es aquel que, en virtud de un contrato con un empresario, desempeña una actividad profesional y como contraprestación recibe un salario. Las prestaciones laborales se ejecutan bajo las directrices de la empresa contratante. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena desplazados, una empresa implantada en otro país envía al trabajador a trabajar a Bélgica.

Protección de sus derechos

Los trabajadores por cuenta ajena desplazados disfrutan de las condiciones salariales y laborales (jornada laboral, vacaciones, regímenes de seguridad social...) del país donde desempeñan la actividad laboral, salvo cuando éstas sean más ventajosas en el país del empresario. El trabajador mantiene su contrato de trabajo con el empresario mientras dure el desplazamiento. Las normas relativas al desplazamiento de trabajadores han sido definidas de forma que el trabajo en el extranjero nunca conlleve un menoscabo de los derechos del trabajador. Por tanto, los trabajadores desplazados disfrutan, como mínimo, de los mismos derechos que en sus países de origen. Si los derechos de los trabajadores por cuenta ajena del país de destino son más amplios (por ejemplo, un salario mínimo más alto), deberán aplicarse también a los trabajadores desplazados. La legislación pretende así evitar la competencia desleal entre los trabajadores autóctonos y los desplazados.

Definición del trabajador autónomo desplazado

El trabajador autónomo no depende de ningún empresario. Es su propio jefe y él mismo decide cuánto trabajo asume o cuánto quiere ganar. Las personas que ejercen una actividad autónoma en otro país de la UE pueden trasladarse temporalmente a Bélgica para trabajar en situación de desplazadas, estando sujetas a un régimen fiscal diferente. Durante el periodo de desplazamiento, el autónomo desplazado debe seguir declarando sus actividades en el país en el que esté dado de alta.

²² Ftes.: Service Fédéral de l'Emploi Sindicato CSC (www.csc-en-ligne.be-enero 2013)

²³ **Reglas legales de aplicación en caso de desplazamiento**

- Directiva 96/71 CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16/12/66.
- Ley belga de 5 de marzo 2002 trasponiendo la directiva 96/71 CE.
- Real Decreto de 1 de abril 2007, fijando las modalidades de ejecución del régimen simplificado de posesión de documentos sociales para las empresas que desplazan a trabajadores en Bélgica.

Trámites y documentación obligatoria en los desplazamientos

El desplazamiento de trabajadores implica que los trabajadores por cuenta ajena o autónoma que estén dados de alta en la Seguridad Social de su país de origen pueden trabajar temporalmente en el extranjero sin tener que cotizar a la Seguridad Social en dicho país. Estas cotizaciones las paga el empresario en el país donde esté registrado el domicilio social de la empresa. Los autónomos desplazados pagan ellos mismos sus cotizaciones a la Seguridad Social en el país donde estén dados de alta como tales.

Cuadro resumen de los trámites y documentación necesaria

Trabajador desplazado	Trabajador autónomo desplazado
Certificado A1 para trabajadores desplazados	Certificado A1 para trabajadores desplazados
Justificante de la declaración LIMOSA	Justificante de la declaración LIMOSA
Carné de identidad o pasaporte	Carné de identidad o pasaporte
Tarjeta sanitaria europea (tarjeta azul)	Tarjeta sanitaria europea (tarjeta azul)
	Inscripción en la Cámara de Comercio
	Número de Identificación Fiscal europeo a efectos del IVA intracomunitario (NIF-IVA)

Certificado A1 para trabajadores desplazados

El certificado A1 es un documento expedido por una agencia de la Seguridad Social del país donde esté constituida la empresa para la que trabaja, o en el que esté dado de alta el autónomo. Todo trabajador por cuenta ajena o autónomo desplazado a Bélgica debe estar obligatoriamente en posesión de un certificado A1. Se trata de un documento europeo que certifica que el trabajador está al corriente en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Por tanto, debe llevarlo siempre consigo.

Declaración LIMOSA

La declaración LIMOSA es obligatoria en Bélgica: cualquier actividad realizada por trabajadores extranjeros, ya sea por cuenta propia o ajena, y en la forma que sea, debe declararse ante las autoridades belgas. Toda empresa extranjera que envíe a trabajadores desplazados a Bélgica debe presentar, antes de que éstos comiencen su actividad en Bélgica, la declaración LIMOSA. Esta declaración puede hacerla a través de la página web: www.limosa.be. El empresario está obligado a entregar un justificante de la misma al trabajador, quien deberá llevarlo consigo en todo momento y presentarlo en la empresa de destino belga. Si durante una inspección no presentara dicho justificante, la empresa de destino en Bélgica o su cliente belga deberá notificarlo a las autoridades belgas.

Excepciones: algunos trabajadores están exentos de la obligación de presentar la declaración LIMOSA: transportistas, artistas del espectáculo, ejecutivos en viaje de negocios...

Tarjeta sanitaria europea

La tarjeta sanitaria europea (TSE) solo puede utilizarse para estancias temporales en el extranjero. El motivo de la estancia (vacaciones, estudios, trabajo...) es irrelevante. La tarjeta demuestra que el titular está al corriente del pago de la Seguridad Social. Si recibe atención médica, la TSE le da derecho a que los gastos le sean reintegrados por una mutua extranjera. La tarjeta es personal e intransferible y no puede utilizarse cuando el desplazamiento tenga la finalidad de recibir tratamiento médico específico en el extranjero.

Certificado de inscripción en la Cámara de Comercio y certificado del Número de Identificación Fiscal

Además de los formularios indicados anteriormente, los trabajadores autónomos desplazados deben estar en posesión de un certificado de inscripción en la Cámara de Comercio, así como de un certificado del Número de Identificación Fiscal europeo a efectos del IVA intracomunitario (NIF-IVA) de su país.

Contrato y Remuneración

Antes de trasladarse a Bélgica, el trabajador debe contar con un contrato de trabajo con la empresa o el empresario que lo envía. Dicho contrato debe cubrir todo el periodo del desplazamiento.

El trabajador desplazado trabajará bajo la autoridad de la empresa por la que está contratado, que acordará los términos del desplazamiento con la empresa de destino.

En Bélgica, el salario se calcula según el número de horas trabajadas en el caso de los obreros, y según una remuneración diaria fija en el caso de otros trabajadores. La cuantía exacta del salario viene determinada por el convenio colectivo laboral, que se aplica a todos los que trabajan en un sector determinado o en una empresa determinada. En el caso de que no exista un convenio colectivo en el sector o la empresa en la que trabaje, el trabajador deberá percibir al menos el salario mínimo al que cualquier ciudadano belga tiene derecho, igual a una suma bruta mensual de 1.501,82 euros (a partir de 21 años), 1.541,67 (21,5 años + 6 meses de antigüedad) o 1.559,38 euros (22 años + 12 meses de antigüedad). Dichas sumas corresponden a los salarios mínimos actualizados el 1 de abril de 2013.

En el caso de los trabajadores autónomos éstos deciden por sí mismos qué trabajos aceptar y, al no estar sujetos a la autoridad de una empresa, fijan sus tarifas según su propio criterio.

Impuestos

Todos los trabajadores desplazados están sujetos al impuesto sobre la renta. Si una persona se desplaza a Bélgica para trabajar menos de 183 días al año, debe tributar en el país donde esté establecida su empresa. Para desplazamientos de más de 183 días de trabajo en Bélgica, deberá pagar el impuesto sobre la renta en dicho país desde el primer día en el que comience su actividad en el mismo. El impuesto sobre la renta de los trabajadores desplazados se paga mensualmente en forma de una retención en origen practicada por la empresa. Por su parte, el trabajador es responsable de presentar una declaración de la renta anual.

En resumen, si la persona desplazada trabaja más de 183 días en Bélgica, deberá presentar su declaración de impuestos en dicho país. Esta obligación se aplica tanto a los trabajadores desplazados por cuenta propia como por cuenta ajena.

Material de trabajo, jornada laboral y medidas de seguridad

Los trabajadores desplazados no tienen que ocuparse de nada. Su empresa o la empresa de destino deben facilitar el material adecuado y suficiente para que el trabajador pueda desempeñar su tarea, incluyendo las medidas de seguridad. Por su parte, los trabajadores deben cumplir con los horarios de trabajo establecidos por la ley. Así, por ejemplo, no podrán superar las 38 horas semanales, salvo que reciban una remuneración extra como contrapartida. La empresa contratante, o la de destino, decidirá los períodos de vacaciones del trabajador.

Los autónomos desplazados deciden por sí mismos todos los aspectos relacionados con el trabajo: lugar y horarios, compra de material, citas con los clientes y mandatarios...

Alojamiento

El empresario deberá proporcionar alojamiento a los trabajadores desplazados. La empresa belga de destino deberá velar por el cumplimiento de esta disposición. El alojamiento deberá cumplir con las normas belgas en materia de vivienda. La ley prohíbe dormir en el lugar de trabajo, en un garaje o en barracones o caravanas instalados en la obra. Además, está prohibido que un gran número de personas duerman juntas en espacios reducidos. El alojamiento debe contar además con instalaciones adecuadas. El coste corresponde al empresario, salvo cuando pague una retribución extra a sus trabajadores (en determinados sectores), en cuyo caso éstos pagarán su propio alojamiento.

Resumen de las recomendaciones importantes a tener en cuenta por el trabajador

- Debe comprobar que el salario que percibe cumple con las condiciones salariales belgas.
- Periódicamente debe comprobar que sus cotizaciones a la Seguridad Social se pagan puntualmente. Si no fuera así, no dispondrá, por ejemplo, de un seguro en caso de enfermedad.
- Debe llevar consigo, en todo momento, los documentos legales de desplazamiento.
- Debe llevar consigo siempre el justificante de la declaración LIMOSA, ya que también es obligatorio.
- Los domingos y días festivos no se trabaja. Si lo hace, debe percibir una remuneración extra como contraprestación.
- Si trabaja más de lo que la ley permite, debe comprobar que cobra las horas extraordinarias convenientemente.
- La empresa no puede despedirle de viva voz. Antes de firmar nada, debe informarse de sus derechos.
- La empresa está obligada a proporcionarle un alojamiento digno. La ley prohíbe dormir en el lugar de trabajo o en condiciones de higiene insuficientes. Antes de firmar debe comprobar si figuran en su contrato las disposiciones relativas al mismo.
- Antes de desplazarse puede solicitar ayuda e información en las oficinas de la Seguridad Social o en las delegaciones del Ministerio de Empleo de su país. Llegado a Bélgica, si necesita más información o ayuda, puede ponerse en contacto con su consulado o embajada, o con los organismos belgas competentes.

EEUU

LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ESTADOS UNIDOS: EL FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

La solución de las controversias a través de los denominados métodos alternativos de resolución de conflictos (Alternative Dispute Resolution, en su denominación en inglés), es una técnica muy arraigada en los Estados Unidos. Por un lado, la opción de resolver los conflictos acudiendo a la mediación y al arbitraje, como alternativa al litigio, goza de larga tradición en los países anglosajones; por otro lado, el elevadísimo coste de litigar en Estados Unidos, unido a la dilación en el tiempo de los procesos judiciales, han incrementado el recurso a estos sistemas en los últimos tiempos.

Una característica de los métodos alternativos de solución de conflictos en Estados Unidos es la fragmentación del sistema. Por un lado, coexisten servicios públicos y privados, abundando las empresas, entidades, asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro dedicados a esta materia, no sólo en el ámbito laboral, sino también en otras áreas de la práctica jurídica.

Es más, tampoco en el ámbito de las Administraciones Públicas la competencia es exclusiva de un organismo o de una Administración. Así, existen sistemas públicos de solución de conflictos en sectores específicos, como en el sector marítimo, en el sector ferroviario, en la aviación civil, en el sector militar aéreo y naval, en diversos ámbitos de la licitación pública o en el sector sanitario.

Finalmente, ciñéndonos al ámbito laboral, también coexisten servicios federales y servicios estatales. Con todo, la entidad más prestigiosa en materia de mediación y arbitraje laboral es el Federal Mediation and Conciliation Service, que constituye el núcleo central de este informe.

El Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) fue creado por la Labor-Management Act of 1947. Se configura como una agencia independiente incardinada dentro del Departamento de Trabajo estadounidense. Tiene su sede en Washington DC, aunque cuenta con dos oficinas regionales y setenta oficinas locales.

La misión general del FMCS es el mantenimiento y la promoción de la paz laboral y de la cooperación en los lugares de trabajo. En la consecución de su misión, proporciona los servicios que se indican a continuación, todos ellos especialmente diseñados para ayudar a empresarios y trabajadores a resolver conflictos laborales o a prevenirlos antes de que surjan.

Mediación en negociación colectiva

El FMCS proporciona un servicio gratuito de mediación en la negociación de convenios colectivos entre empleadores y sus empleados sindicados, siendo esta la función primordial de la institución y la razón primera de su creación.

En la mediación que tiene lugar durante el proceso de negociación de un convenio colectivo, los mediadores se mantienen en contacto con ambas partes incluso antes de que la negociación comience. El desencadenante del contacto es el preaviso legal de la intención de negociar un convenio colectivo. Dicho aviso previo es un trámite obligatorio y puede realizarse electrónicamente. A partir de ese momento, para utilizar los servicios de un mediador sólo es necesario realizar una solicitud.

Durante las negociaciones, los mediadores guían a los negociadores ofreciendo soluciones a los posibles puntos conflictivos. Los mediadores pueden también hacer sugerencias y ofrecer recomendaciones de fondo o de forma con el acuerdo de ambas partes. No obstante, carecen de autoridad para imponer el acuerdo. Su efectividad deriva de la aceptación de ambas partes, de su amplio conocimiento y experiencia y de su carácter neutral.

Los últimos datos estadísticos contabilizados corresponden al año fiscal 2013. De acuerdo con esos datos:

- Se enviaron al FMCS 22.702 avisos previos de negociación colectiva.
- Se asignó mediador en 12.938 de ellos.
- Se medió activamente en 4.122 casos.
- Y lo que es más importante: aproximadamente el 85 por ciento de las controversias surgidas en negociaciones colectivas en las que intervinieron los mediadores de la FMCS terminaron con acuerdo.

Al mismo tiempo, resultan reseñables las estadísticas referidas a la eficacia de la mediación en las huelgas, así como del ahorro económico que ello supone. Así, en cuanto a la reducción en tiempo del conflicto, en el año fiscal 2013, la duración media de una huelga, cuando no intervino un mediador a tiempo, fue de 66 días. Sin embargo, cuando intervino un mediador a tiempo, esa duración media de la huelga se redujo a 44 días, un 33 por ciento menos.

En cuanto al ahorro económico de la intervención de la FMCS, se ofrecen los siguientes datos:

Ahorro estimado (en millones de dólares) como consecuencia de la intervención de un mediador	
Como consecuencia del menor núm. de huelgas	1.100
Como consecuencia de la menor duración de las huelgas	298
Total	1.398

Un tipo particular de mediación: la negociación basada en intereses comunes

Se trata de una técnica particular de mediación, alternativa al método tradicional de negociación, que recibe diversas denominaciones (Win-Win Bargaining, Mutual Gains, Principled or Interest-Based Negotiation, Interest-Based Problem Solving, Best Practice or Integrative Bargaining).

En definitiva, este método se trata de ofrecer a las partes una mayor flexibilidad en el proceso negociador. No se parte de una posición inicial, sino de un enfoque que busca comprender el problema y los intereses subyacentes de las partes; a menudo ocurre que las partes descubren que tienen puntos de interés comunes y objetivos iguales, pero con diferentes enfoques. Una vez que se identifican los intereses comunes, las partes pueden barajar opciones que satisfagan las necesidades de ambas. Las opciones se analizan con criterios objetivos y las decisiones se adoptan por consenso.

En este tipo de negociación, las partes se dan cuenta de que se convierten en buscadores conjuntos de soluciones. Asumen que es posible que todos salgan ganando y que aquellas soluciones que satisfacen intereses mutuos son más duraderas.

Otros servicios de mediación prestados por la FMCS

Mediación en la aplicación de un convenio colectivo

En función de lo pactado en el convenio colectivo, la FMCS también puede ofrecer sus servicios de mediación para la solución de controversias surgidas durante la vigencia de un convenio colectivo, bien referidas a su aplicación, bien a su interpretación.

Mediación en reclamaciones individuales

Muchos convenios colectivos prevén procedimientos para las reclamaciones individuales, normalmente culminando en arbitraje si no hay acuerdo previo. La mediación se convierte entonces en un paso previo al arbitraje, totalmente voluntario, en el que un tercero neutral ayuda a las partes a encontrar su propia solución a la controversia. El mediador simplemente guía a las partes en la búsqueda de una solución consensuada, sin que se contemple una decisión del mediador, menos aún vinculante.

El FMCS considera que esta mediación sólo puede prestarse en el contexto de un servicio completo o en el marco de un programa completo de mejora de las relaciones laborales. Es más, recomienda un programa de capacitación de las partes en la empresa, a fin de que sean éstas quienes gestionen las reclamaciones individuales en el seno de la empresa. Para el FMCS, lo deseable es que las controversias se resuelvan al nivel organizativo más bajo posible, y sin la intervención de terceras personas, si ello es factible.

Mediación en Administraciones Públicas

La Oficina de servicios relativos a los sistemas alternativos de solución de conflictos (Office of ADR Services) presta servicios profesionales a un amplio conjunto de agencias federales, estatales y locales con el fin de resolver conflictos, diseñar sistemas de gestión de conflictos, realizar capacitación en la gestión de conflictos y fortalecer cooperación entre agentes públicos y entre agentes público-privados.

Entre esos servicios se incluye la mediación en conflictos laborales individuales o colectivos. La mayoría de los conflictos se refieren a igualdad y no discriminación en el empleo (EEO, por sus siglas en inglés), a asuntos de personal y a quejas sindicales.

Arbitraje

El FMCS proporciona árbitros para ayudar a las partes y para resolver conflictos surgidos en la interpretación de un convenio colectivo. El arbitraje es un procedimiento voluntario en el que las partes deciden someter su controversia a un tercero imparcial elegido por ellos. La decisión del árbitro es definitiva y vinculante.

La Oficina de Servicios de Arbitraje dispone de un listado de unos 1.300 árbitros. A diferencia de los mediadores, que son personal a tiempo completo del FMCS, los árbitros son profesionales de reconocido prestigio en el mundo de las relaciones laborales, que son designados como árbitros por la FMCS de forma puntual y para cada caso concreto.

Para formar parte del listado de árbitros del FMCS, es necesario demostrar experiencia y competencia en papeles decisorios en materia de solución de controversias derivadas de convenios colectivos. La Mesa de Revisión de Arbitrajes (designada por el Director de la FMCS) revisa la cualificación de los solicitantes y recomienda al Director su aceptación o rechazo.

Durante el año fiscal 2013, la Oficina de Servicios de Arbitraje procesó 13,361 solicitudes de tribunales de arbitraje para todo Estados Unidos. Los árbitros de la FMCS intervinieron en 2.124 casos. De ellos, el 64% correspondían al sector privado, el 14% a la Administración Federal y el 22% a otras Administraciones. Los despidos y otros tipos de acciones disciplinarias supusieron 552 casos (25,9% del total).

COSTE DE LOS ARBITRAJES	
Tarifa diaria	\$ 1.023,62
Honorarios	\$ 4.516,77
Gastos	\$ 395
Total facturado	\$ 4.911,86

TIEMPO FACTURADO (en días)	
Audiencia de las partes	1.05
Desplazamientos	.63
Estudio	2.39
Total	4.07

Otros servicios prestados por LA FMCS

Diseño e implantación de sistemas de solución de conflictos

El FMCS ofrece un servicio dirigido a implantar un sistema de solución de conflictos internos o externos, bien en Administraciones Públicas, bien en organizaciones privadas con representación de los trabajadores. El ejemplo típico es el de las controversias relativas a igualdad y no discriminación.

En desarrollo de esta función, los mediadores comienzan con una evaluación y diagnóstico de necesidades, normalmente con una visita presencial y un proceso de auditoría en el que se analiza cómo se gestionan y resuelven en el momento actual los asuntos, sus formas de mejora, así como un plan detallado de implantación, mantenimiento y reevaluación.

Negociación de proyectos normativos y políticas públicas

Por cuenta de agencias públicas, el FMCS puede negociar proyectos reglamentarios y diálogo sectorial con los agentes implicados, a fin de promover consensos respecto de políticas públicas y normas reglamentarias.

Formación. Cooperación internacional.

El FMCS diseña y dirige formación individualizada en materia de negociación, mediación, gestión de conflictos, cooperación entre Administraciones y otras áreas, dirigida a mejorar la competencia profesional de los destinatarios y a mejorar las relaciones en el lugar de trabajo. En este marco, también desarrolla actividades de *mentoring*, *coaching* y consultoría.

En el año fiscal 2013, el FMCS realizó 2.027 programas formativos.

Finalmente, la FMCS desarrolla un amplio programa internacional dirigido a realizar formación y capacitación en materia de gestión de relaciones laborales, incluyendo

Administración Laboral, inspección, negociación colectiva, mediación y solución de conflictos, etc. Más de 50 países han recibido formación en este sentido.

FRANCIA

«LEY SAVARY» RELATIVA A LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS²⁴

Tras los diputados el 25 de febrero pasado, los senadores adoptaron el 6 de mayo, en primera lectura, la propuesta de "ley Savary" relativa al desplazamiento de los trabajadores. Estos últimos modificaron varios puntos con el fin de reforzar la responsabilidad de los promotores y de los contratantes. También cambiaron la denominación de la propuesta de ley, suprimiendo la expresión "dumping social" con el fin de respetar la "ley Toubon"²⁵. Debido a que el Gobierno se comprometió a tramitar este texto por el procedimiento de urgencia, se debería recurrir a una comisión mixta paritaria.

Extensión de la obligación de verificar la declaración de desplazamiento

Los senadores han simplificado y reforzado las disposiciones relativas al deber de vigilancia del promotor o del contratista en caso de empleo de trabajadores desplazados por una empresa extranjera. El promotor o el contratista deberán verificar, antes de que se inicie el desplazamiento, que la empresa extranjera envió a la Inspección de Trabajo su declaración de desplazamiento, y esto cualquiera que sea el importe de la prestación, mientras que, inicialmente, el texto imponía este deber de comprobación únicamente en el caso de los contratos de cierto monto.

Por otra parte, los senadores han modificado la naturaleza de la sanción incurrida en caso de falta cometida por el promotor o el contratista en relación con este deber de verificación. Este último ya no será responsable solidariamente en caso de no abonar el salario de los trabajadores desplazados, pero sí pasible de una multa administrativa de 2 000 euros como máximo por trabajador desplazado (4 000 euros en caso de reiteración), con un techo de 10 000 euros. Esta multa también se aplicará a la empresa extranjera que no depositó su declaración de desplazamiento.

Finalmente, los senadores han suprimido la obligación, agregada por los diputados, de los contratistas o los ordenantes de informar a la Inspección de Trabajo del recurso a un subcontratista extranjero que desplace a trabajadores para realizar prestaciones por un importe de 500 000 euros como mínimo.

Supresión del umbral de multa por inscripción en la "lista negra"

Antes de su transmisión al Senado, la propuesta de ley preveía inscribir en una "lista negra", que sería publicada en Internet, las personas físicas y morales condenadas por ciertas infracciones por trabajo ilegal a 15 000 euros de multa como mínimo. Los senadores han suprimido este umbral del importe de la condena en el caso de las personas físicas condenadas por trabajo disimulado o empleo de extranjeros sin permiso de trabajo. En cambio lo han mantenido para las personas físicas condenadas por negociación o préstamo ilícito de mano de obra, así como para las personas morales en los cuatro casos de infracción.

²⁴ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 16587, de 9 de mayo 2014

²⁵ La ley n° 94-665, de 4 de agosto 1994, relativa al empleo de la lengua francesa, más conocida como "Ley Toubon", ministro de la cultura de la época, es una ley francesa destinada a proteger el patrimonio lingüístico francés.

Extensión de la solidaridad financiera en materia de salario

Los senadores han extendido el mecanismo de solidaridad financiera del promotor o del contratante para el pago del salario mínimo legal o convencional, inicialmente previsto únicamente para trabajadores de un subcontratista, directo o indirecto, a todos los co-contratantes, y a los co-contratantes del subcontratista.

Según el autor de la enmienda, "este mecanismo se aplicará concretamente al contratante de la obra que contrate con una empresa principal, así como a cualquier persona que recurra a los servicios de una empresa de trabajo temporal". Este mecanismo de solidaridad financiera única se aplicará a los trabajadores, estén o no desplazados.

Sanción administrativa en caso de levantamiento de acta por trabajo ilegal

En el momento del examen de la propuesta de ley, los diputados habían adoptado una enmienda que pretendía sancionar con una multa de 3 750 euros y dos meses de cárcel al empresario que no respete la decisión prefectoral de cierre provisional del establecimiento, o de la exclusión de los contratos administrativos pronunciada tras el levantamiento de acta por trabajo ilegal. Los senadores han extendido estas sanciones al caso de incumplimiento, por parte del empresario, de la decisión prefectoral de reembolso, de todo o parte, de las ayudas públicas percibidas en el transcurso de los últimos 12 meses que precedan el levantamiento de acta por trabajo ilegal.

Pena accesoria en caso de condena por trabajo ilegal

Los senadores han creado una nueva pena accesoria destinada a las empresas condenadas por trabajo ilegal, además de la ya instituida por los diputados. Estos últimos han previsto la posibilidad para el juez de pronunciar la prohibición de percibir cualquier ayuda pública durante un periodo máximo de cinco años.

Los senadores han agregado la obligación, por un periodo máximo de cinco años, de devolver a los organismos afectados la totalidad de las ayudas públicas percibidas durante el periodo de duración del contrato incriminado.

PAÍSES BAJOS

AUMENTAN LOS JÓVENES QUE PERCIBEN EL SALARIO MÍNIMO²⁶

El número de puestos de trabajo ocupados por personas que perciben el salario mínimo ha aumentado ligeramente en el periodo comprendido entre 2008 y 2012. El aumento se debe fundamentalmente a personas cuyas edades oscilan entre 20 y 30 años.

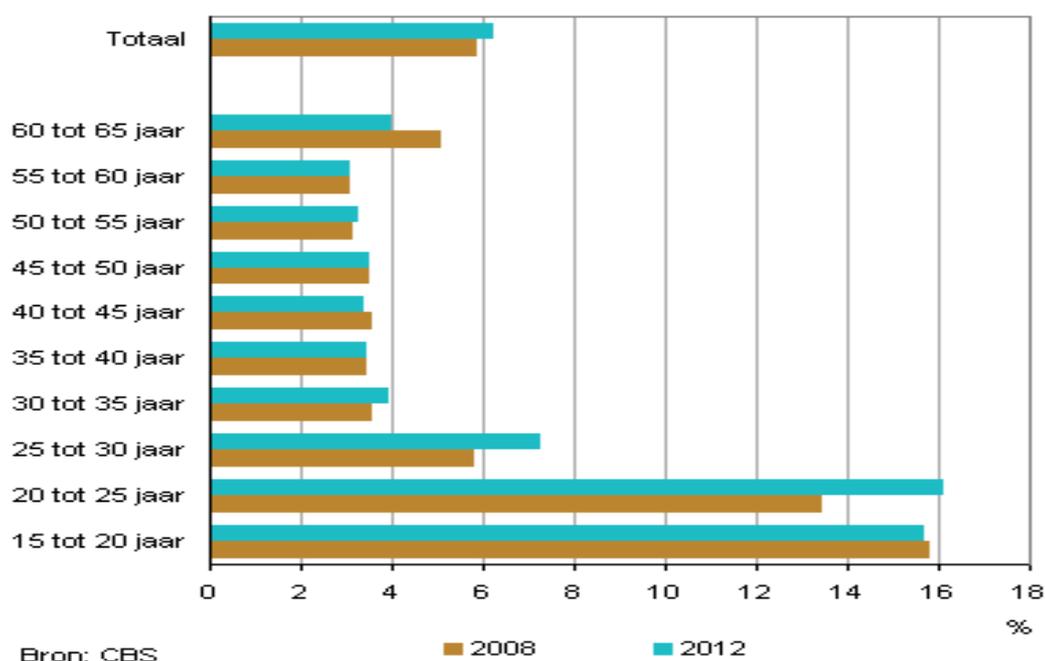
En 2012, hubo casi un 6,2% del total de puestos de trabajo del país con salario mínimo. Este porcentaje es un poco superior al de 2008, que ascendió al 5,9%. En 2012, hubo un total de 491.000 puestos de trabajo con salario mínimo.

El crecimiento afecta sobre todo a los jóvenes. Desde el comienzo de la crisis, en 2008, el porcentaje de empleos con salario mínimo en jóvenes de entre 20 y 30 años pasó del 10% en 2008, al 12% en 2012. Mientras el número de empleos para jóvenes de ese grupo de edad disminuía en más de 29.000, el número de empleos con salario mínimo para jóvenes de ese mismo grupo de edad aumentaba en 31.000.

Los jóvenes tienen un empleo de trabajo temporal o a tiempo parcial con mayor frecuencia que los mayores,. Además, los jóvenes tienen un empleo con salario mínimo con mayor frecuencia que los mayores, debido a su falta de experiencia.

El deterioro del mercado laboral también ha influido mucho en el aumento de puestos de trabajo con salario mínimo para los jóvenes, al igual que ha influido mucho en el desempleo entre ellos.

Porcentaje de puestos de trabajo con salario mínimo por grupo de edad



Leyenda:

Totaal = Total

Tot....jaar = hasta....años

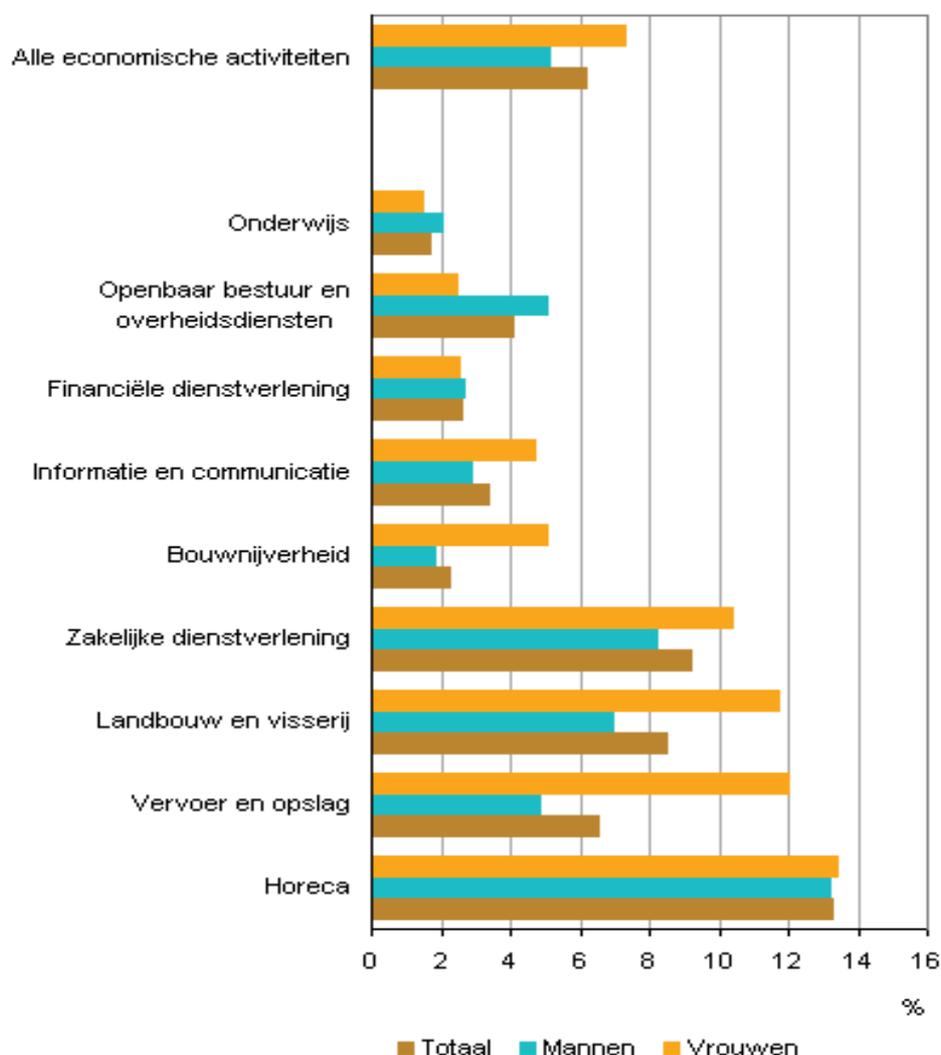
Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística.

²⁶ Fuente: Oficina Central de Estadística, mayo 2014.

Entre las personas mayores de 35 años, el número de trabajadores con salario mínimo se ha mantenido prácticamente constante a lo largo de todo el periodo. En el grupo de personas de entre 60 y 65 años de edad ha crecido considerablemente el número de puestos de trabajo pero sin embargo, se ha reducido la proporción de salarios mínimos en ese grupo de edad.

Una tercera parte de todos los puestos de trabajo con salario mínimo corresponde a los sectores de hostelería, cultura y ocio, y prestación de servicios comerciales. En el sector de la hostelería, con un 13%, es el sector en donde hay un mayor número de puestos de trabajo con salario mínimo. Esto se debe a la gran cantidad de jóvenes que trabajan en este sector. Los sectores que tienen un menor número de puestos de trabajo con salario mínimo son educación y construcción, en ambos sectores el porcentaje es del 2%.

Proporción de puestos de trabajo con salario mínimo en algunos sectores empresariales



Bron: CBS

Leyenda:

Alle economische activiteiten = Todas las actividades económicas

Onderwijs = Enseñanza

Openbare bestuur en overheidsdiensten = Gestión pública y servicios de la Administración

Financiële instellingen = Instituciones financieras

Informatie en communicatie = Información y comunicación

Bouwnijverheid = Construcción

Zakelijke dienstverlening = Prestación de servicios empresariales

Landbouw en visserij = Agricultura y pesca
 Vervoer en opslag = Transporte y almacenaje
 Horeca = hostelería
 Totaal = Total
 Mannen = Hombres
 Vrouwen = Mujeres
 Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística.

El grupo de las mujeres tiene mayor frecuencia un puesto de trabajo con salario mínimo que el de los hombres. En 2012, los porcentajes de trabajadores con salario mínimo fueron de un 5% entre los hombres y un 7% entre las mujeres. La mayor diferencia entre hombres y mujeres a este respecto se dio en el sector de transporte y almacenaje. En este sector hubo un 12% de mujeres con salario mínimo, frente a un 5% de hombres.. También hay otros sectores con diferencias relativamente grandes entre los dos grupos, como en agricultura, industria y energía y en construcción.

LA LEY DE PARTICIPACIÓN LABORAL NACE YA FRACASADA²⁷

Las intenciones son buenas, pero la Ley de Participación Laboral que ahora está en el Senado y cuya entrada en vigor se prevé para el 1 de enero de 2015 no va a poder cumplir el objetivo para el que se ha proyectado.

Esta ley nace para aumentar las posibilidades de proporcionar un trabajo regular para los perceptores de prestaciones asistenciales, los incapacitados laborales, los jóvenes discapacitados y los perceptores de prestaciones acogidos a la ley de Previsión Social. Al menos, eso es lo que defiende la Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo, Sra Klijnsma, que defiende, además, que los gastos que ocasionarán estos grupos en los próximos años crecerán 1.700 millones de euros menos de lo que crecerían sin este cambio de política. En realidad, el objetivo clave de la ley es el ahorro.

La Ley de Participación no dará mejor posición en el mercado laboral a los perceptores de prestaciones asistenciales, discapacitados laborales o trabajadores con un bajo nivel de formación. Las primeras versiones de la Ley de Participación se diseñaron en un momento en el que la denominada Comisión Bakker (Grupo de expertos creado para dar consejo sobre participación en el mercado laboral) indicaba que la escasez de mano de obra de aquel momento, no sólo era un problema, sino también la posibilidad de integrar en el mercado laboral a los grupos más vulnerables. Desde entonces, Holanda contabiliza casi 700.000 parados (a día de hoy) y una población activa que crecerá en los próximos diez años en 620.000 personas más, como consecuencia del aumento de la edad de jubilación hasta los 67 años. Por decirlo de forma suave, la ley entrará en vigor en un momento totalmente desafortunado con record de parados.

El problema no se resolverá cuando el número de puestos de trabajo alcance el nivel de 2008. Muchas profesiones de prestación de servicios desaparecen debido a la automatización (en transporte y logística, trabajo de producción) y por los recortes (cuidados, sanidad, transporte de alumnos y previsiones medioambientales). Ahora, los trabajadores con bajo nivel de formación son desbancados por personal con un nivel de formación medio o alto que no encuentran trabajo adecuado a su nivel. Como ejemplo, hay que decir que, en la mayor región metropolitana del país, la mitad de los 350.000 puestos de trabajo para los cuales se requiere un nivel máximo de formación correspondiente a formación profesional de nivel bajo está ocupado por trabajadores con alto nivel de

²⁷ Fuente: Staatscourant, abril de 2014

formación. Con la nueva ley se pretende que varios cientos de miles de incapacitados laborales y perceptores de prestaciones asistenciales, cuya prestación estará amenazada, concurren a los mismos escasos puestos de trabajo cuyo destino era los profesionales de bajo nivel de formación.

El Acuerdo Social alcanzado por Gobierno e interlocutores sociales en abril del pasado año recogía que, hasta 2026, el mundo empresarial crearía 100.000 puestos de trabajo para discapacitados y la Administración otros 25.000.

Además, se habla de un reajuste, como en Austria (que tiene un sistema de cuotas desde hace algún tiempo), por el cual las empresas cogen a su servicio a un determinado número de discapacitados para que realicen las pequeñas tareas que se hacen en la empresa. En resumen, que no se crea ningún nuevo puesto de trabajo, pero que sí que hay que cubrir una cuota de los ya creados con discapacitados. Una disposición de cuota que conlleva siempre al peligro de estigmatización, ya que los puestos de trabajo que cogen los discapacitados estarán cerrados para los no discapacitados con bajo nivel de formación.

A todo ello, hay que añadir los costes administrativos que tendrán que afrontar los empresarios; gastos de inspección y aplicación de cuotas. Tampoco se ha previsto mucho la efectividad de los discapacitados en términos de productividad, tal y como señaló la Oficina Central de Planificación en 2013.

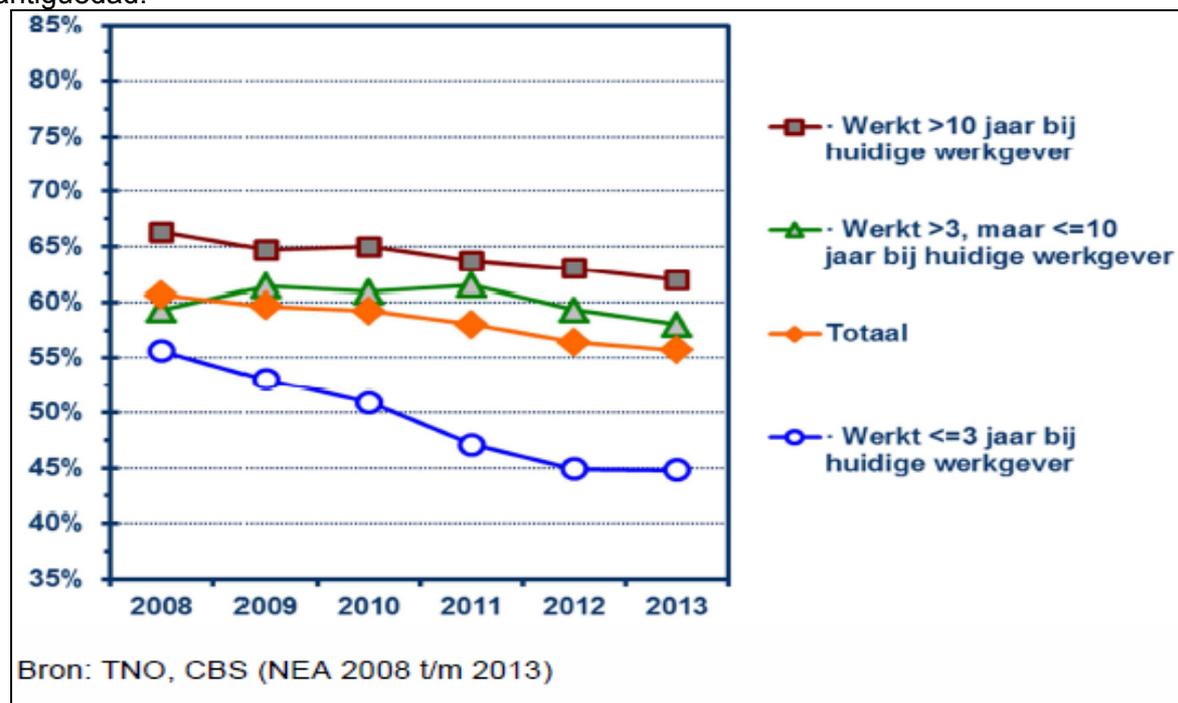
La Ley de Participación acosará a los perceptores de prestaciones asistenciales e incapacitados laborales, a través de sanciones, penalizaciones o reducción del importe de su prestación, para que se incorporen a un trabajo regular, pero para ello, los ayuntamientos, que son los encargados de su control, disponen de poca ayuda financiera. Además, quien sí acceda a un puesto de trabajo regular será a costa de desbancar a un trabajador con bajo nivel de formación.

ENCUESTA NACIONAL SOBRE CONDICIONES LABORALES 2013

En los últimos años, ha disminuido el número de trabajadores que declaran controlar su propio trabajo, especialmente los trabajadores más recientemente empleados son los que experimentan menor autonomía. Según los resultados recientemente publicados de la Encuesta Nacional de Condiciones Laborales 2013. Esto se refiere a la libertad que experimentan los trabajadores para decidir por sí mismos cómo y cuando realizan su trabajo.

Entre 2008 y 2013, se ha reducido la proporción de empleados con autonomía en el trabajo. La reducción porcentual baja de forma continua, ya que, en 2008, un 61% de los trabajadores indicaron que podían decidir regularmente como ejecutar su obra, tanto en secuencia, como en ritmo, mientras que en 2013, este porcentaje había disminuido a un poco menos del 56%.

Cuota de empleados que tienen autonomía en la ejecución de su propio trabajo, por antigüedad.



Leyenda:

Werkt >10 jaar bij huidige werkgever = Trabaja desde hace más de 10 años con su actual empresario

Werkt >3 jaar, maar <10 jaar bij huidige werkgever = Trabaja desde hace más de 3 años, pero menos de 10 años con su actual empresario.

Totaal = Total

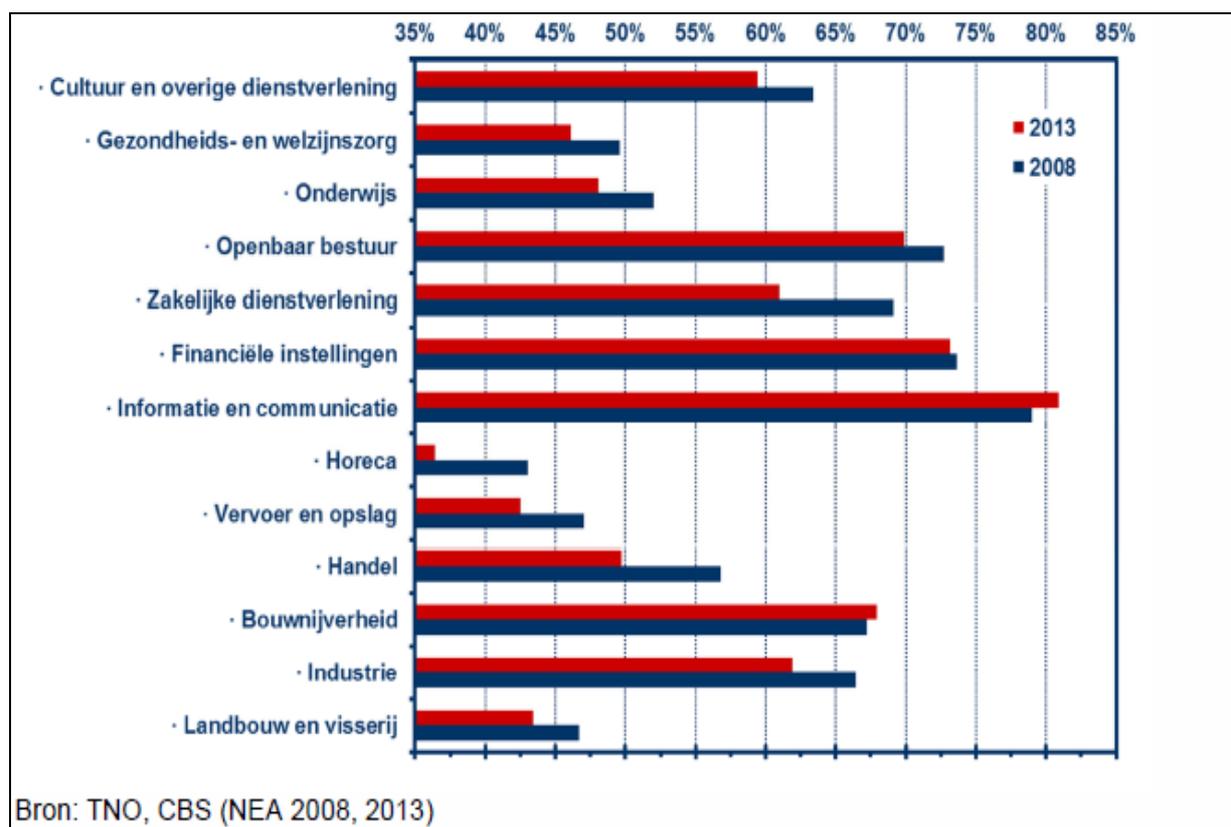
Werkt >=3 jaar bij huidige werkgever = Trabaja desde hace más o igual a 3 años con su actual empresario

Bron: TNO, CBS (NEA 2008 t/m 2013) = Fuente: TNO, CBS (Encuesta desde 2008 a 2013)

Los nuevos empleados son los que especialmente son menos independientes. La menor independencia se presenta entre los empleados contratados desde hace menos de tres años por su empleador actual. En 2013, la independencia en este grupo afectaba al 45%, mientras que en 2008, el porcentaje era del 56%.

Esta disminución se debe a una mayor proporción de nuevos empleados con horarios flexibles. Los trabajadores con una relación laboral flexible, por lo general, pueden organizar su trabajo con menor independencia que los trabajadores con una relación laboral fija.

Cuota de empleados que tienen autonomía en la ejecución de su propio trabajo, por sector.



Leyenda:

Cultuur en overige dienstverlening = Cultura y resto de prestación de servicios

Gezongheid en Welzijnszorg = sanidad y bienestar

Onderwijs = Enseñanza

Openbare bestuur = Gestión pública

Financiële instellingen = Instituciones financieras

Informatie en communicatie = Información y comunicación

Horeca = hostelería

Vervoer en opslag = Transporte y almacenaje

Handel = Comercio

Bouwnijverheid = Construcción

Industrie = Industria

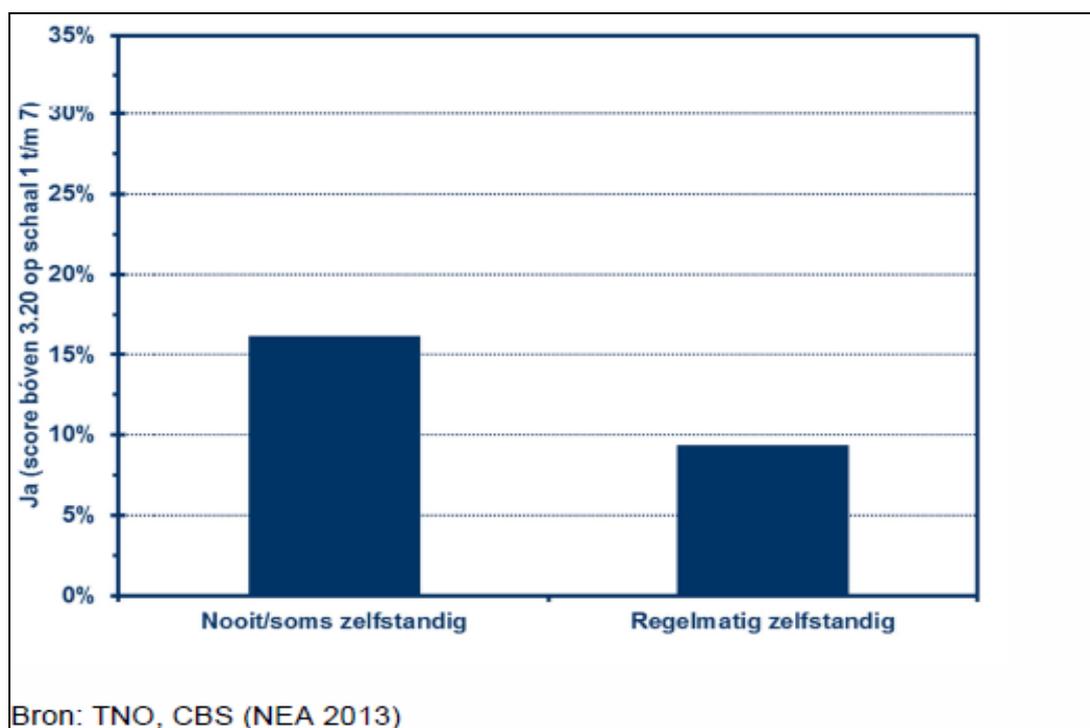
Landbouw en visserij = Agricultura y pesca

Bron: TNO, CBS (NEA 2008 t/m 2013) = Fuente: TNO, CBS (Encuesta desde 2008 a 2013)

La disminución de la independencia en la ejecución del trabajo se produjo en casi todos los sectores, excepto en la construcción, en información y comunicación y en el sector de instituciones financieras. En la construcción esto se debió a una disminución de empleados en esta profesión y en el sector financiero a una mayor proporción de empleados con una alta cualificación.

Los trabajadores que tienen mayor independencia en su trabajo son los que tienen menos problemas de estrés y agotamiento, según se deduce de la investigación llevada a cabo en la mencionada encuesta Nacional de Condiciones Laborales 2013. Además, la independencia contribuye a una mayor innovación en las organizaciones.

Quejas de agotamiento, por grado de independencia



Leyenda:

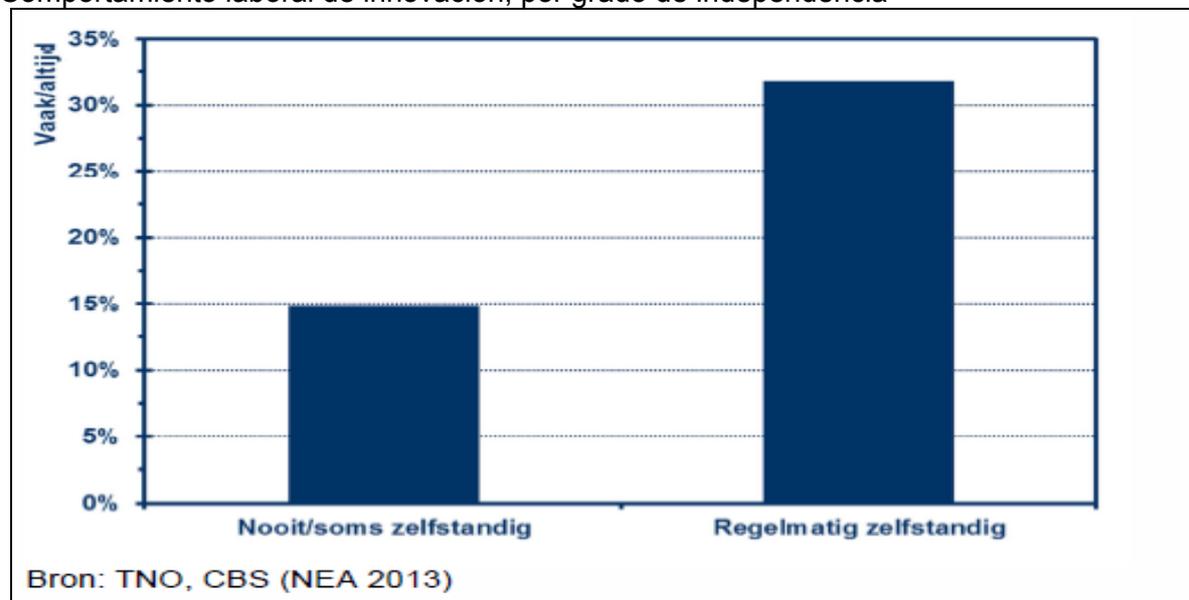
Ja (score bóven 3.20 op schaal 1 t/m 7) = Si (más de 3,20 en una escala de 1 a 7)

Nooit/soms zelfstandig = Nunca/algunas veces independiente

Regelmatig zelfstandig = Habitualmente independiente

Bron: TNO, CBS (NEA 2008 t/m 2013) = Fuente: TNO, CBS (Encuesta desde 2008 a 2013)

Comportamiento laboral de innovación, por grado de independencia



Leyenda:

Vaak/altijd = A menudo/siempre

Nooit/soms zelfstandig = Nunca/algunas veces independiente

Regelmatig zelfstandig = Habitualmente independiente

Bron: TNO, CBS (NEA 2008 t/m 2013) = Fuente: TNO, CBS (Encuesta desde 2008 a 2013)

Fuente: Oficina Central de Estadística, 8 de mayo de 2014.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARGENTINA

POR LA TENSIÓN GREMIAL, CEDEN FONDOS A LAS OBRAS SOCIALES²⁸

En medio de un cuadro socioeconómico que incluye reclamaciones salariales del 40%, paros, despidos y suspensiones, el Gobierno apelará a masajear el músculo más sensible del sindicalismo para tratar de conformar a los dirigentes de la CGT oficialista: más dinero para las obras sociales.

Funcionarios y gremialistas K acordaron a finales de mayo el texto de una resolución que está por firmar la superintendente de Servicios de Salud, Liliana Korenfeld, y que actualizará en un promedio del 35% los reintegros por algunas prácticas médicas y medicamentos, congelados desde hace un año y medio, lo que derivará en que se reparta más dinero (serían unos 4.000 millones de pesos) proveniente del Fondo de Redistribución (ver epígrafe específico sobre este instrumento).

El acuerdo se viene negociando desde hace meses y simboliza el gesto más concreto por parte de la Casa Rosada de conformar al gremialismo, que también está tratando de que se libere definitivamente el reparto de 22.000 millones de pesos del Fondo de Redistribución y, además, presentó una propuesta para cambiar del decreto que fija la libre elección de obras sociales con el fin de evitar las distorsiones que provocan el desvío de aportes hacia las prepagas (ver aparte).

El gesto gubernamental se da en uno de los momentos más delicados de la economía K, que causa malestar en dirigentes oficialistas como Antonio Caló y Ricardo Pignanelli, afectados por la crisis en la industria metalmeccánica, pero también en independientes como Sergio Palazzo, de bancarios, que recientemente dispuso un paro por un conflicto con el gobernador de Tucumán que el gobierno nacional no pudo resolver. Atender las reclamaciones por las obras sociales también parece responder a desactivar algunas señales de unidad sindical que se están gestando, alentadas por la Iglesia.

“Hay un cambio de clima”, dijeron en la CGT oficialista, que recientemente lanzó el Instituto de Investigación Sanitaria de la Seguridad Social, dirigido por técnicos como Benjamín Surace y Luis Scervino, que está sostenido con fondos sindicales y que apunta al estudio de temas de la salud en el país y a la capacitación de personal de obras sociales. Korenfeld visitó la sede de esta entidad y firmó un acuerdo de cooperación técnica con dirigentes de la CGT oficialista como Antonio Caló, José Luis Lingeri, Armando Cavalieri, Ricardo Pignanelli y Jorge Lobais, entre otros.

Pero de lo que se habló allí fue de la resolución que está por firmar la superintendente de Servicios de Salud, aunque lo que estaría demorando la formalización es la intención sindical de que figure la actualización semestral de los reintegros de prestaciones, mientras que Korenfeld buscaría una fórmula imprecisa como “actualización periódica”.

El que destrabó este alivio para las obras sociales fue Caló, que la semana pasada, luego de un acto, le pidió a Cristina Kirchner ayuda en este tema. Por eso Korenfeld, una “pingüina” de confianza de la Presidenta, ahora se muestra dispuesta a considerar lo mismo que le negaba al sindicalismo. Aun así, no todos están contentos: la superintendente habría tenido una dura discusión con dirigentes de Sanidad, que fueron a quejarse porque a su obra social les adeudan 15 millones de pesos. Para algunos, hay revancha política: de ese

²⁸ Fuente: Clarín y Telam

gremio, cuyas máximas figuras son Carlos West Ocampo y Héctor Daer, que militan en el massismo, corriente política opositora que según las encuestas es la principal alternativa al poder actual.

El Fondo Solidario de Redistribución

Creado mediante el artículo 22 de la ley 23.661 que estableció el Sistema Nacional del Seguro de Salud, "tiene en la actualidad dos aspectos, uno de reaseguros y otro que es el de redistribución".

En cuanto al primer aspecto, señala la Sra. Liliana Korenfeld que es la Superintendente de Servicios de Salud, se creó el sistema SUR (Sistema Unico de Reintegros) mediante el cual las obras sociales "pueden recuperar todo lo que sean prestaciones de alto costo, medicamentos de alto costo, de baja incidencia, y también prestaciones para la discapacidad".

Sobre la función distributiva, "tenemos dos subsidios, uno es el SANO (Subsidio Automático Nominativo), que compensa a las obras sociales cuyos afiliados no llegan al mínimo de la matriz de riesgo, y el otro es el SUMA (Subsidio de Mitigación de Asimetrías), creado desde hace muy poco tiempo.

"Este subsidio compensa a las obras sociales cuyos afiliados aportan en forma menor, pero muy especialmente a las entidades que tienen menos cantidad de afiliados, es decir, que beneficia a las más pequeñas", precisó.

Además, "por indicación de la Presidenta, se han incorporado dos herramientas más: el SUMARTE (Subsidio de Mitigación de Asimetrías del Régimen de Trabajo Especial), para trabajadores monotributistas, sociales y agropecuarios, y de casas particulares, y el SUMA 70, para mayores de 70 años", indicó.

Anticipó que el SUMA repartirá el año próximo 590 millones de pesos, al ampliarse "en un 20 por ciento más de la distribución de los recursos"; el SUMA 70, 420 millones de pesos, y el SUMARTE, un monto de 890 millones.

"En el SUMA 70 se ha tenido muy en cuenta la decisión de muchos afiliados a las obras sociales, jubilados o en condiciones de jubilarse, que realmente quieren seguir en la entidad en la que se han atendido siempre, y también con una estadística que nos indica que hay un consumo mayor de prestaciones de salud a partir de esta edad", manifestó Korenfeld.

Dijo que "es importante tener en cuenta que a partir de la incorporación de un punto en el SUMA, SUMARTE y SUMA 70, la proyección y el impacto anual de esas medidas es de 1.900 millones de pesos".

Expresó la funcionaria que "nuestro Sistema Nacional del Seguro de Salud es concebido y entendido como un sistema solidario y lejos está de nuestro pensamiento el considerar a la salud como un bien de mercado".

"Para nosotros la salud es un bien social, asequible sin discriminación y tendiendo a garantizar que todos los beneficiarios reciban las prestaciones en igualdad de condiciones de acuerdo con un criterio de justicia distributiva", destacó.

MIGRACIONES

PAÍSES BAJOS

LA LIBRE CIRCULACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA UE ²⁹

El Ministro de Asuntos Sociales ha dirigido recientemente la siguiente carta a los periódicos De Volkskrant y The Financial Times relativa a la libre circulación de los trabajadores de la UE.

La igualdad de retribución para un mismo trabajo en un mismo lugar está destinada a ser la regla de oro de la libre circulación dentro de la Unión Europea. Por desgracia, hay empresas transnacionales que no respetan esta regla o que utilizan métodos astutos para evitarla, dando lugar a salarios insuficientes para trabajadores en tránsito desde la Europa del Este, y al desplazamiento indeseado de los trabajadores de la Europa Occidental.

La principal prioridad de la nueva Comisión Europea debería ser un enfoque enérgico y coordinado dirigido a detener esta carrera que no lleva más que a pique. Si permitimos que se degenere el pilar de la libre circulación, conseguiremos que finalmente se socave la legitimidad de la Unión Europea.

En agosto, David Goodhart (periodista británico) y yo advertimos que podría ser desastroso para protección social de todos los trabajadores de la UE, si la Unión Europea no toma las medidas necesarias contra el desplazamiento deshonesto y la competencia desleal. Hicimos sonar una “alerta naranja”, como la alerta que se da en los Países Bajos cuando los ríos se elevan a niveles peligrosos.

Podemos ver que la “alerta naranja” ha servido exactamente como eso: una alerta sobre todo para Bruselas. Se ha adoptado una directiva más estricta para empresarios que permiten a sus trabajadores trabajar en otro país de forma temporal. Todos los países de la UE están dispuestos a tomar medidas para luchar contra el fraude llevando a cabo inspecciones y sanciones a nivel transnacional, convocando a los contratantes a que consideren la posibilidad de infra-retribución de los empleados por sus subcontratistas.

Mucho se puede y se debe hacer aún en este sentido. Veo esto como un objetivo para la nueva Comisión Europea. Espero una agenda ambiciosa y me gustaría presentar algunas propuestas en este sentido.

- Propongo requerir a los empresarios a que no sólo paguen a sus trabajadores desplazados igual salario por igual trabajo, sino que también amplíen esto a otros niveles de las condiciones laborales.
 - Se debe poner fin a la mayor brevedad al truco barato de la creación de sociedades pantalla, empresas que en papel se trasladan al extranjero y sin embargo continúan sus actividades en su propio país, pero pagando salarios inferiores.
 - Ampliar la responsabilidad de la cadena. Los contratistas deben rendir cuentas del pago correcto de los empleados procedentes de empresas con las que ellos han contratado, no sólo en el sector de la construcción, sino también en otros sectores como la agricultura y el transporte.

²⁹ Fuente: SZW, Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, 9 de mayo de 2014 De Volkskrant, 9 de mayo de 2014.

Necesitamos un programa ambicioso centrado en la libre circulación para trabajo digno. Si la nueva Comisión Europea consigue llevar a cabo con éxito este programa no tendré ningún reparo en cambiar mi alerta naranja por una señal verde.

Lodewijk Asscher

Viceprimer Primer Ministro y Ministro de Asuntos Sociales y Empleo de los Países Bajos

REINO UNIDO

LEY DE INMIGRACIÓN

El pasado 14 de mayo se aprobó la Ley de Inmigración, Immigration Act 2014. Esta Ley contiene 77 disposiciones e introduce una serie de reformas para garantizar un sistema de inmigración más justo para los ciudadanos británicos y los inmigrantes legales, y más severo con aquellos que no tienen derecho a permanecer en el país.

La Ley de Inmigración es fruto de la colaboración del Ministerio de Interior con otros departamentos ministeriales, las administraciones periféricas y la Corona. Supone la continuación del trabajo realizado por el Gobierno para reducir el saldo migratorio y se centra en la eliminación de prácticas abusivas, contemplando la deportación para aquellos que no tienen derecho a estar en el país y la prevención de la entrada de otros inmigrantes ilegales.

El secretario de Estado de Inmigración, James Brokenshire, ha declarado que esta nueva ley significa un punto de referencia para la continuación de las reformas con el fin de asegurar que el sistema migratorio actúa para el interés nacional. Asimismo, ha asegurado que ya se está estudiando su implementación para poder introducir estas medidas de manera rápida y efectiva.

Las propuestas de esta nueva legislación van dirigidas en dos direcciones:

- Restringir el acceso de los inmigrantes a los servicios:
 - Requerir a los visitantes temporales la financiación de una parte de los costes de acceso al Servicio Nacional de Salud.
 - Garantizar que los propietarios de inmuebles alquilados comprueben el estatus del inmigrante, con el fin de restringir el acceso al alquiler a los inmigrantes ilegales.
 - Evitar el acceso de los inmigrantes que no tienen derecho a residir en el país a la obtención del carné de conducir y a la apertura de una cuenta bancaria. Para ello se exigirá a las entidades bancarias y al organismo encargado de la expedición de esta licencia la comprobación del estatus del solicitante. El carné de conducir podrá ser revocado a aquellos que sobrepasen su estancia legal en el país.

- Ejecución y deportación:
 - Impedir que los inmigrantes se aprovechen del sistema a través de matrimonios o uniones de conveniencia.
 - Reducir el número de vías de recurso de una orden de deportación de 17 a 4. En los casos en los que no exista peligro de daño irreversible, deportar primero a los delincuentes y analizar las apelaciones después.
 - Facilitar el cobro de sanciones civiles impagadas.
 - Garantizar que los juzgados consideren la opinión del Parlamento en referencia al interés público cuando se trata de casos de inmigración que apelan al artículo 8 de la Convención Europea de Derechos Humanos (toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia), ya que el derecho a una vida familiar no debe ser considerado de una manera absoluta.
 - Restringir la posibilidad de reiterar la solicitud de libertad bajo fianza a los inmigrantes detenidos, si ya se les ha denegado con anterioridad.