



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 186

Enero 2015

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



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

NIPO: 270-15-031-0

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

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

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Bélgica.- 5

- Declaración de la política federal de empleo 2014.2018

Francia.- 11

- Situación económica y social en diciembre

Grecia.- 16

- Comentario general

Italia.- 19

- Comentario general

Reino Unido.-43

- Comentario general

Rumanía.- 46

- Comentario general

SEGURIDAD SOCIAL

Alemania.- 50

- Situación de los beneficiarios de la prestación no contributiva Hartz IV

Francia.- 56

- Principales medidas de la ley de presupuestos del Estado para 2015 sobre el Régimen general de la Seguridad Social
- Alza de las cotizaciones de vejez y baja de la cotización de prestaciones familiares a 1 de enero de 2015

Reino Unido.- 61

- El tope en las cuantías de las prestaciones incita a la búsqueda de trabajo

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.-63

- El mercado laboral sigue en diciembre la tónica de todo 2014

Bélgica.- 70

- Evaluación de «Los contratos de primer empleo»
- Informe sobre el desempleo / diciembre 2014

Canadá.- 81

- Tasa de desempleo del 6,6% para cerrar el año

Dinamarca.- 84

- El Parlamento danés aprueba la reforma de empleo

EE.UU.- 87

- Situación del empleo en el mes de diciembre

Francia.- 91

- Pôle emploi: la hoja de ruta para 2015-2018 prosigue los esfuerzos de personalización
- Medidas sociales de la ley de economía social y solidaria

Grecia.- 102

- Situación del mercado de trabajo en octubre

Irlanda.- 104

- Situación del empleo en noviembre

Italia.- 107

- Los datos provisionales de noviembre
- Políticas activas: bonificaciones para contratos indefinidos

Reino Unido.- 113

- Estadísticas de Empleo/Desempleo

Rumanía.- 115

- Población activa. Los datos del III trimestre de 2014.

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Noruega.- 119

- Los sindicatos convocan una huelga general contra la reforma laboral

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Alemania.- 121

- El Consejo de Ministros aprueba la Ley sobre la Unidad Colectiva

Finlandia.- 123

- Nueva gran confederación de sindicatos

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania.- 126

- Ley de mejora de la conciliación de familia, vida laboral y cuidados a familiares dependientes

AREA DE MIGRACIONES

Alemania.- 129

- Mejoran las prestaciones para los solicitantes de asilo

Italia.- 132

- Continúa la llegada de “sin papeles” a las costas italianas

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

BÉLGICA

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA FEDERAL DE EMPLEO 2014-2018

El pasado 13 de noviembre de 2014, el Ministro de Empleo, Kris Peeters, realizó ante el Congreso de los Diputados de Bélgica la declaración de la política federal de empleo que el Gobierno tiene intención de aplicar durante el periodo 2014 a 2018.

Introducción

Después del estallido de la crisis financiera de 2008 y de las medidas de estabilización y saneamiento que se adoptaron a nivel mundial para conseguir superarla, la sociedad se encuentra actualmente en disposición de afrontar nuevos retos de emprendimiento, de crecimiento económico y de progreso social. En esta situación, el Gobierno belga afronta a lo largo de la legislatura que ahora comienza nuevos retos que requieren la colaboración de todos: los sindicatos, las organizaciones patronales, las entidades federadas, la sociedad civil, los funcionarios, los autónomos y los trabajadores en general. Con la colaboración de todos ellos, el Gobierno pretende modernizar el país con el fin de recoger más adelante los frutos del crecimiento y de una mayor prosperidad económica.

El nuevo Gobierno tiene intención de continuar las reformas iniciadas por el Gobierno anterior en materia de competitividad de la economía y de mercado de trabajo con el fin de conseguir la creación del mayor número posible de puestos de trabajo. Para ello, el Gobierno apuesta por la concertación social con los interlocutores sociales como fórmula para conseguir acuerdos y soluciones que sean beneficiosos para todos. El empleo, la innovación y una protección social moderna, con una atención especial para los más desfavorecidos, constituyen el eje central de la política gubernamental.

Los objetivos UE 2020 responden perfectamente a estas preocupaciones. La UE tiene un objetivo de empleo ambicioso para el año 2020: el 75% de la población en edad de trabajar (entre 20 y 64 años) debe estar ocupada. También se pretende que en el año 2020 el número de personas víctimas de la pobreza y con riesgo de exclusión social se reduzca en 20 millones como mínimo. La UE también tiene como objetivo reducir a menos del 10% la tasa de fracaso escolar, aumentar al menos un 40% el número de jóvenes que sigan una enseñanza superior o una formación profesional de nivel equivalente y aumentar hasta un 3% del PIB las inversiones en investigación y desarrollo. En el caso de Bélgica, el objetivo de empleo para el año 2020, que se sitúa en un 73,2%, exige un aumento continuado de la tasa de empleo. Para conseguirlo, la política de empleo debe facilitar un mercado de trabajo dotado de flexibilidad. Además, es importante que los empleos que se creen sean empleos de calidad, con buenas condiciones de trabajo, y, al mismo tiempo, que sean productivos desde el punto de vista económico. Para conseguir todos estos objetivos es necesaria más innovación, más inversión y más formación.

Concertación social

Los interlocutores sociales y el Gobierno tienen la responsabilidad de mantener el diálogo social. Por este motivo, el Gobierno tiene intención de elaborar un Plan estratégico de futuro con los interlocutores sociales. El Plan de futuro girará fundamentalmente en torno a los siguientes temas: la reducción de las cargas de las empresas, la formación profesional, el desempleo juvenil, la prolongación de la vida laboral y los colectivos desfavorecidos. Lógicamente, el Gobierno se compromete a poner en práctica la totalidad de los acuerdos tripartitos que se alcancen en el ámbito de la concertación social.

Situación del mercado de trabajo: hacia una mejora progresiva

Entre mediados de 2011 y finales de 2012, la actividad económica registró un retroceso que impactó negativamente en la evolución del empleo. Y aunque la economía belga ha mejorado desde la segunda mitad del año 2013, la tasa de empleo ha descendido, pasando del 67,6% en 2010 al 67,2% en 2013. Por lo tanto, existe aún un largo recorrido hasta alcanzar la tasa de empleo del 73,2% que constituye el objetivo fijado para Bélgica en la estrategia Europa 2020. A causa de esta evolución negativa del empleo, los resultados obtenidos por Bélgica son inferiores a la tasa media de empleo de la UE (68,3%). Además, desde 2010, la tasa de desempleo armonizada ha pasado del 8,3% al 8,4% en 2013, lo que constituye un dato mejor que la media europea del 10,8%.

En 2015, gracias a la mejora del comercio mundial, las previsiones apuntan a un crecimiento de la economía belga. Esta mejora económica supondrá también una mejora progresiva de la situación del mercado de trabajo y una progresión del empleo. Con anterioridad a la conclusión del acuerdo de gobierno, la Oficina Federal de Planificación preveía un aumento del número de empleos del 0,2% en 2014 y del 0,6% en 2015. Según las previsiones económicas del mes de septiembre de 2014, la tasa de empleo debería mantenerse estable durante 2014 y aumentar hasta el 64% en 2015. Por otra parte, la tasa de desempleo aumentará ligeramente en 2014 hasta alcanzar el 8,5% y descenderá hasta el 8,3% en 2015. En términos absolutos, el año 2014 se cerrará con un aumento de 2.400 personas en situación de desempleo, en tanto que las previsiones para 2015 apuntan a una reducción de 8.300 personas.

Reducción del coste salarial: hacia más empleos

En el informe realizado por el Grupo de expertos sobre competitividad y empleo que se publicó en julio de 2013 se constató que, en los 21 sectores de actividad analizados, el coste salarial horario en Bélgica en el año 2010 fue de 39,6 €, mientras que en los tres países que son sus principales socios comerciales (Alemania, Francia y Países Bajos) el coste medio fue de 34 €. Hay que señalar que, aunque el coste salarial en Bélgica es elevado, la productividad también lo es. La productividad nominal por hora trabajada en Bélgica se elevó en 2010 a 70,5 €, mientras que fue algo inferior (69,4 €) en los tres países vecinos anteriormente indicados. En definitiva, aunque el trabajador belga medio no produce mucho más que los trabajadores de los países vecinos, su coste salarial es bastante más elevado, lo cual constituye una amenaza para el empleo, sobre todo para el empleo de los trabajadores con menor cualificación profesional.

En consecuencia, teniendo en cuenta que la reducción del coste salarial forma parte integrante de la política del mercado de trabajo, el Gobierno tiene intención de adoptar una serie de medidas para reducir dicho coste y estimular la creación de empleo. Entre las más importantes destacan las siguientes:

- La congelación de la aplicación de la próxima indexación salarial
- Una política de moderación salarial
- Una reducción sustancial de las cargas empresariales a partir del año 2016, que supondrá una reducción de las cuotas patronales de seguridad social de alrededor de un 25%
- Un conjunto de posibles subvenciones salariales en función de la evolución del coste salarial
- Una reducción específica de las cotizaciones para las primeras contrataciones en las pequeñas empresas
- Un reforzamiento de la reducción de las cargas empresariales en el caso del trabajo nocturno y en equipo

- Una aplicación estricta de la ley de 1996 sobre competitividad con el fin de corregir de forma inmediata los aumentos de los costes salariales que vayan en detrimento de la convergencia con los países del entorno.

Siendo conscientes de que el coste salarial no es el único elemento de la competitividad de las empresas, el Gobierno velará también por el control de los costes de la energía.

Más trabajadores en el mercado de trabajo y una retribución más competitiva

Aunque la tasa de empleo de los trabajadores entre 55 y 64 años ha aumentado considerablemente desde hace años, Bélgica se encuentra aún lejos del objetivo de la tasa del 50% fijada por la estrategia Europa 2020. Por lo tanto, es necesario mantener durante más tiempo en el mercado de trabajo a los trabajadores de mayor edad. Para ello, la única solución posible es la prolongación de la vida activa, lo que a su vez permitirá asegurar el pago de las pensiones de jubilación y de los gastos sanitarios. En la actualidad, las vidas laborales de los ciudadanos belgas son las más cortas de Europa. La prolongación de la vida laboral se traduce en la necesidad introducir mayores limitaciones a la posibilidad de abandonar el mercado de trabajo de forma prematura, en reducir sustancialmente el coste salarial de los trabajadores de más edad y en facilitar el mantenimiento de su empleo o la obtención de uno nuevo a los trabajadores por cuenta ajena, los autónomos y los funcionarios.

Las principales medidas que el Gobierno tiene intención de introducir en este ámbito son las siguientes:

- Elevar la edad de acceso al régimen de desempleo con complemento de empresa (RCC), que pasará de los 60 a los 62 años a partir del año 2015
- Elevar la edad de acceso a los regímenes especiales de RCC de 56 a 60 años, así como la edad de acceso al RCC en casos de reestructuraciones o cierres de empresa, que progresivamente alcanzará la edad de 60 años
- Elevar la edad de los empleos de fin de vida laboral de los 55 a los 60 años
- Abolir el complemento de antigüedad en el desempleo para los nuevos beneficiarios de más de 55 años de edad.

Por lo que se refiere a la forma de determinación de los salarios, el sistema belga la vincula a la negociación colectiva y otorga un gran peso a la antigüedad del trabajador en la empresa. Este último elemento fomenta el incremento periódico y automático de los salarios por el mero hecho del transcurso del tiempo y, al mismo tiempo, encarece mucho el coste salarial de los trabajadores de mayor edad. Las reformas que hay que poner en marcha se refieren a la introducción de elementos que refuercen las competencias y las prestaciones reales de los trabajadores (mejoras de productividad) en la determinación de sus salarios. Estas reformas permitirán reducir progresivamente el impacto de la mera antigüedad en el importe de la retribución, lo que a su vez reducirá el sobrecoste salarial de los trabajadores de mayor edad y aumentará sus oportunidades de empleo.

Calidad del trabajo: mejora de las condiciones laborales y mayor formación profesional.

La estrategia europea de empleo no persigue sólo la creación de un mayor número de puestos de trabajo. La calidad del empleo constituye también una cuestión prioritaria, pues un empleo de buena calidad conduce a una mayor prolongación de la vida laboral. De entrada, los factores medioambientales vinculados a la prevención de riesgos laborales y los aspectos organizativos de la empresa están estrechamente vinculados con la calidad de la vida laboral y tiene efectos positivos en la reducción del absentismo y la incapacidad laboral.

Por otra parte, la formación profesional de los trabajadores durante toda su vida laboral constituye un tema prioritario en la política de empleo europea. La reciente ley sobre la competitividad de 15 de mayo de 2014 estableció la obligación de prever al menos un día de formación por trabajador y año. Sin embargo, esta obligación no está sujeta a ningún tipo de control. Por este motivo, el Gobierno tiene intención de modernizar los objetivos actuales de la formación y aumentar su efectividad. Dado que en Bélgica la responsabilidad para llevar a efecto los objetivos de formación reside en el diálogo social, la política aplicable debe perseguir un aumento efectivo de la formación y una responsabilidad compartida entre empleadores y trabajadores. La formación es especialmente importante en el caso de los jóvenes que acceden por primera vez al mercado de trabajo. En este ámbito, la política en materia de prestaciones de inserción requerirá la puesta en práctica de las siguientes medidas:

- El derecho a las prestaciones de inserción sólo se reconocerá a los menores de 25 años.
- Los jóvenes menores de 21 años sólo tendrán derecho a las prestaciones de inserción si disponen de un diploma que acredite estar en posesión de una cualificación profesional mínima

Modernización del mercado de trabajo

Tener el mismo empleo durante toda la vida laboral será cada vez más difícil. La seguridad de tener un único empleo debe ser sustituida por el concepto de la seguridad de disponer habitualmente de trabajo. Para conseguirlo, los trabajadores deben disponer de los recursos profesionales suficientes para realizar con éxito diversos cambios de empleo a lo largo de su vida laboral, es decir, estar en disposición de hacer frente a los retos de la movilidad funcional en el mercado de trabajo. A tal efecto, conviene señalar que el marco normativo del derecho del trabajo belga se encuentra muy circunscrito a los modos tradicionales de producción y a los sectores primario y secundario. Sin embargo, el derecho del trabajo debe tener en cuenta la importancia creciente de los sectores terciario y cuaternario en la empleabilidad de los trabajadores, lo que exige su adaptación a realidades muy diferentes. Lo mismo ocurre con el derecho de la seguridad social, que debe adaptar sus contenidos a situaciones de mayor flexibilidad y variabilidad, de tal manera que las personas puedan realizar cada vez con más frecuencia sus propias elecciones en función de sus necesidades.

Esta labor de modernización de la normativa laboral y de seguridad social exige también su simplificación. A título de ejemplo, en el marco actual existen numerosos sistemas de "tiempo libre" a disposición del trabajador, tanto a nivel de la empresa (vacaciones legales, días con reducción del tiempo de trabajo, compensación de horas extraordinarias, crédito de tiempo de trabajo, permisos temáticos, etc.). Todos estos sistemas están sujetos a requisitos diferentes, lo que determina que el trabajador no pueda tomar decisiones debido a su propia complejidad. En esta situación, una única cuenta de vida laboral integrada que recoja todos los permisos disponibles permitirá a los trabajadores hacer uso de sus derechos individualmente en función de sus propias necesidades.

También es necesario acometer una flexibilización del tiempo de trabajo introduciendo, entre otras, las siguientes medidas:

- Los horarios de trabajo flexibles
- La anualización del tiempo de trabajo

En otro orden de cosas, el Gobierno también tiene intención de finalizar la armonización del estatuto de empleados y obreros puesto en marcha por el gobierno anterior, eliminando todas las diferencias que aún persisten entre ambos colectivos.

Por último, el Gobierno también ha decidido responsabilizar más a los empleadores en los casos de incapacidad laboral de sus trabajadores. A tal fin, a partir del año 2016, las personas que se encuentren en dicha situación tendrán garantizados dos meses de salario a cargo de sus empleadores.

Desempleo: la búsqueda de empleo y unas prestaciones vinculadas al bienestar

En el año 2012, la normativa belga sobre prestaciones de desempleo se reformó en profundidad con el fin de conseguir una situación de equilibrio entre una prestación adecuada, el derecho a medidas de acompañamiento en la búsqueda de empleo y la obligación de una búsqueda activa de empleo por parte de la persona desempleada. En la lucha contra el desempleo de larga duración, el Gobierno velará de forma estricta para que los desempleados realicen esfuerzos suficientes en la búsqueda de empleo y para que no rechacen ofertas de empleo adecuadas. Al mismo tiempo, el Gobierno hará más atractivo el trabajo desde el punto de vista financiero, de manera que se incentive la búsqueda de un empleo por parte de los desempleados.

En colaboración con las regiones, se dará forma a un sistema de trabajo para la comunicad. El objetivo de este sistema es facilitar a los desempleados una experiencia profesional útil en su reincorporación al mercado de trabajo mediante una actividad que sea beneficiosa también para la sociedad. Esta prestación de trabajos sociales no se realizará más de dos medios días por semana.

En concertación con los interlocutores sociales, el Gobierno propiciará que el importe mínimo de las prestaciones de desempleo permita un nivel de bienestar adecuado.

Lucha contra el fraude

El fraude fiscal y de seguridad social no sólo es la violación más grave de los principios de igualdad y de solidaridad. Sus efectos perturban el funcionamiento del mercado de trabajo y falsean la competencia. Las empresas que tienen que concurrir con otras que realizan prácticas fraudulentas se encuentran sometidas a una presión que les incita, a su vez, a defraudar para poder subsistir. El Gobierno prestará especial atención a la lucha con el dumping social, a la correcta aplicación de la directiva europea sobre desplazamiento de trabajadores, al cruce de los bancos de datos para perseguir el cobro indebido de prestaciones y a la lucha contra el trabajo sumergido y el tráfico de seres humanos.

Ámbito europeo e internacional

En el ámbito europeo, el desarrollo de la estrategia Europa 2020 es esencial para Bélgica. Tanto los objetivos de empleo anteriormente citados como los objetivos de formación y de lucha contra la pobreza constituyen ejes prioritarios en el plan de acción del Gobierno. Para conseguirlo, se solicitarán fondos de globalización y los fondos tradicionales del FSE. En este contexto, es deseable que se cree un verdadero mercado de trabajo europeo con más reglas comunes sobre el derecho del trabajo, los salarios mínimos y una mayor coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social.

En el ámbito de la OIT, Bélgica continuará desempeñando el papel activo que ha venido realizando tradicionalmente, participando en la comisión de normas, en el grupo de trabajo sobre el tránsito de un trabajo informal a un trabajo formal, en la ratificación del convenio nº 187 sobre seguridad y salud en el trabajo, etc.

Servicio Público Federal de Empleo y la ONEM: adaptación de sus estructuras a sus nuevos objetivos

Como consecuencia de la sexta reforma del Estado, el SPF de Empleo y la ONEM han transferido numerosas competencias a las regiones. En la puesta en práctica de estas competencias por parte de las regiones y de una política de orientación al ciudadano, el Gobierno adaptará sus estructuras a la nueva reformulación del Estado.

FRANCIA

SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EN DICIEMBRE

Francia inicia el mes de diciembre con una semana de **movilización de los empresarios**. La CGPME, patronal de las Pymes, dice que no tienen por costumbre manifestar en la calle pero que van a participar masivamente, mientras que el Medef no ha querido dar este paso y prefiere una movilización más “suave”: publicar un manifiesto que recoge las demandas del patronato al Gobierno (lanzamiento de una página Web que agrupe los testimonios filmados de empresarios que cuenten las dificultades experimentadas, organización de reuniones públicas con ediles en 15 ciudades francesas). La culminación de esta semana debería ser la manifestación convocada el miércoles, en la ciudad de Lyon, por las organizaciones patronales CGPME, Medef y Unión Nacional de Artesanos (UPA).

Como afirma el patronato, el objetivo principal es mostrar que las dificultades económicas de algunos sectores y el descontento de los empresarios, en particular de Pymes, no son un fantasma sino la realidad. Y que esta realidad explica, en parte, los pocos efectos concretos observados en la inversión y el empleo estos últimos meses, incluso después del abono del crédito fiscal competitividad y empleo (Cice). Si la política de espera que aplican los empresarios está tan extendida es también porque la mayoría de éstos dudan de la concreción de los anuncios realizados por el Gobierno.

Las declaraciones efectuadas el viernes pasado (28 de noviembre) por el jefe de los diputados socialistas no los tranquiliza: “Si no hay inversión, en el momento oportuno haremos hincapié en el hecho de que, si no ha servido de nada [nuestra política], habrá que modificarla (refiriéndose, sobre todo, a los 40 mil millones de reducción de cargas del Pacto de Responsabilidad, que deberían aumentar de aquí a 2016).

El día 1, los diputados votan el proyecto de **presupuesto de la Seguridad Social (PLFSS) para 2015**, poniendo fin así a una trayectoria parlamentaria muy animada, ya que el texto fue modificado por el Senado desde el primer voto de la Asamblea, a final de octubre. Este escrutinio ratifica un tren de medidas, tanto en el sector de la sanidad como en el de la familia, destinado a ahorrar 9,6 mil millones de euros. Algunas de estas medidas son:

Modular las prestaciones en función de los ingresos

Medida estrella, la modulación de las prestaciones familiares introduce la reducción de dichas prestaciones en función de las rentas de los padres. En la actualidad, las familias con dos hijos perciben 129,35 euros al mes. El año que viene, las familias con ingresos superiores a 6.000 euros mensuales verán la cantidad mencionada dividida por dos.

Muy criticada por la derecha, que ve en ella un ataque a la política familiar francesa, esta medida debería generar 400 millones de ahorro en 2015 y 800 después anualmente.

Reformar el permiso parental para animar a los padres

Alegando que la duración del permiso parental por maternidad en Francia es uno de los más largos de Europa (seis meses por el primer hijo, tres años por los siguientes), el Ejecutivo quiere reformar este dispositivo repartiéndolo entre la madre y el padre.

A partir del segundo hijo, el que decida optar por disfrutar de este permiso para cuidar a su hijo, sólo podrá pararse dos años. Para beneficiarse del año de permiso suplementario, éste deberá también ser solicitado por el “otro padre”.

Como el permiso parental es solicitado en un 97% de casos, el Ejecutivo espera así, oficialmente, animar a los padres a solicitarlo. En los hechos, la mayoría de las veces renunciarán al mismo, lo que supondrá ahorro.

Bajar los precios para fomentar el consumo de medicamentos genéricos

El PLFSS prevé un ahorro de cerca de 1,1 mil millones de euros en los precios de los medicamentos: sólo 433 millones provendrían de la promoción de los genéricos. Además de ser menos costosos, éstos permitirían bajar mecánicamente los precios de los *princeps* (medicamentos originales), lo que generaría 550 millones de ahorro suplementario.

Desarrollar los ambulatorios para acortar las estancias en el hospital

Los cuidados en ambulatorio –que movilizan menos personal y son menos costosos– permiten que el paciente salga el día mismo de una intervención, sin pasar la noche en un establecimiento sanitario. Ello genera una fuente de ahorro nada desdeñable. El Gobierno desea pues “proseguir y amplificar” estos dispositivos, principalmente desbloqueando 20 millones de euros para modernizar hospitales y clínicas.

En este mes de diciembre, la prensa bautiza a Francia “**campeona de los descuentos sociales a las empresas**”. Los efectos del Pacto de Responsabilidad y del Crédito fiscal competitividad y empleo (Cice) no se refleja todavía en las clasificaciones internacionales. Así, según el último palmarés del Banco Mundial y el Gabinete PWC, Francia figura en el último lugar de la clasificación europea, con un nivel global de descuentos, fiscales y sociales, que se acerca a un 67% en 2013 (frente a un 41% en Europa, en término medio, y un 40,9% en el mundo).

En el seno del G20, sólo Brasil y Argentina muestran tasas más elevadas (69% y 137%! respectivamente). Pero, los autores del estudio indican que las cosas han cambiado “en 2014, con varias reformas fiscales que ya han entrado en vigor, pero cuyos efectos no han afectado a [nuestros] indicadores”.

Esta encuesta, que se viene realizando todos los años desde 2004, se inclina sobre el caso teórico de una empresa de magnitud media (60 trabajadores), de la que evalúa la carga fiscal total en cada uno de los 189 países estudiados.

En 2013, Francia continúa estando penalizada por su alto nivel de descuentos sociales, que representan lo principal de la tasa global comunicada del 66,6%. El Cice, que disminuye el impuesto sobre las sociedades, sólo será tenido en cuenta el próximo año. Pero, y esto es una paradoja, el marco fiscal parece más competitivo en Francia, puesto que el nivel de impuesto sobre los beneficios (calculado antes de cualquier descuento) es sólo de un 7,4%. Por el contrario, Francia está bien clasificada en lo que se refiere a la facilidad con la que las empresas abonan el impuesto y las cargas (número de horas pasadas en hacer la declaración, número de pagos). Las empresas pasan, en término medio, 137 horas al año en hacer sus declaraciones y proceden a 8 pagos (frente a 264 horas en el mundo para 25 pagos).

El estudio muestra, igualmente, que las reformas a favor de la competitividad iniciadas por Francia se integran en un movimiento más global, parcialmente vinculado con la crisis. La tasa media de descuentos a las empresas, en el mundo, ha retrocedido en cerca de 10 puntos en 10 años, disminución que se ha acelerado entre 2008 y 2010, según indica el Banco Mundial en sus cometarios.

La **Garantía Jóvenes**, destinada a los jóvenes de 18 a 25 años de edad, que han dejado el colegio sin diploma alguno, va a ser extendida a nuevos territorios. Queda por evaluar su impacto para poder beneficiarse de la cofinanciación europea después de 2016.

Tras casi un año de experimentación en 10 territorios, la implementación de la Garantía Jóvenes será **extendida a 61 nuevas colectividades, según ha anunciado el ministro de Trabajo, François Rebsamen.**

50.000 jóvenes deberían poder beneficiarse de este dispositivo de aquí a final del año 2015. Una ayuda a estos jóvenes en situación de precariedad puesto que les garantiza 433,75 euros mensuales, además de un acompañamiento individual en la misión local de *Pôle emploi* para encontrar un empleo o una formación.

François Rebsamen afirma que desea perennizar este dispositivo, es decir hasta 2017 si los presupuestos lo permiten. Por el momento, la Unión Europea se ha comprometido a cofinanciar el programa hasta final de 2015, con 75 millones de euros. “Su reconducción más allá de esa fecha dependerá de los resultados obtenidos, y también de su ejecución”, ha declarado Marianne Thyssen, la nueva Comisaria europea de Empleo.

Los **CDD, cada vez más frecuentes y más cortos.** A pesar de la penalización (una sobre tasa) de los contratos de duración determinada de menos de tres meses, instaurada a mediados de 2013 en la Ley relativa a la protección del empleo, la contratación con CDD continúa progresando, según un

estudio publicado ayer, día 8 de diciembre, por el ministerio de Trabajo. En 2013, en el sector competitivo y sin contar la agricultura, el 86,3% de las contrataciones se han realizaron con un CDD, un total en alza de 2,3 puntos en un año, tras un aumento en 2013 de 3 puntos.

Y el fenómeno continúa: según los datos publicados a finales de noviembre, la parte de CDD en las contrataciones alcanzó un 84,2% en el segundo trimestre de 2014, un nivel record que resulta de la progresión en todos los sectores de actividad. Esta tasa era del 70% en 2008, antes de la crisis.

En el sector terciario, sin duda donde más contratos de duración determinada se firman, éstos han progresado en 2 puntos, para alcanzar un 85,3% en 2013, mientras que al mismo tiempo, en la industria (un 67,9%, -0,5 punto) y en la construcción bajan (60,6%, -1 punto).

Como en años anteriores, el fenómeno afecta más a las mujeres que a los hombres y la casi totalidad de los CDD llegan al final de su periodo de duración, con una tasa de dimisiones del 0,9%.

El paro aumenta en el tercer trimestre de 2014. El Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (INSEE) ha publicado el 4 de diciembre los datos del paro calculados según la metodología de la OIT. La tasa media de paro en Francia en el tercer trimestre de 2014 se sitúa en el 10,4 de la población activa (10,1 en el segundo trimestre). En Francia metropolitana, con 2.841.000 personas en paro, la tasa alcanza el 9,9% y aumenta 0,2 puntos en relación con el trimestre precedente.

El lunes 15 de diciembre, **el presidente de la República inaugura el Museo Nacional de Historia de la Inmigración.** Empezó su discurso declarando que la comprensión de la cuestión migratoria requiere basarse en constataciones justas y objetivas: *“La proporción de inmigrantes en la población francesa es de, aproximadamente, de 8,5%, prácticamente estable desde 1970. El número de mujeres inmigrantes está en aumento, los inmigrantes*

vienen de países lejanos y, frecuentemente, tienen un alto nivel de estudios y diplomas. Desde hace 10 años. Francia acoge 200.000 inmigrantes por año, la proporción más baja de Europa, de los cuales, 90.000 vienen a vivir con su familia, 60.000 son estudiantes y el resto son solicitantes de asilo o inmigrantes económicos”

El presidente recordó la importancia que los inmigrantes han tenido en la historia de Francia: *“Los franceses no deben olvidar jamás que Francia es el resultado de estas culturas llegadas de afuera para escribir la historia de Francia y contribuir a que Francia sea más fuerte. Aprender y comprender la historia de la inmigración es comprender lo que es la Nación, comprender lo que es ser francés. Olvidarlo, es olvidar nuestra historia y lo que hace nuestra grandeza en el mundo”,* declaró.

En cuanto a inmigración venidera, la inmigración del mañana, François Hollande considera que es un elemento positivo para afrontar los retos de la globalización.

“Francia continuará siendo un país de inmigración, signo de su estatuto de gran potencia atractiva. Se tomarán las medidas necesarias para acoger mejor y para integrar a las personas inmigrantes, atrayendo al mismo tiempo los mejores, los cerebros:

- Implantación de un verdadero itinerario de integración que tenga en cuenta sus necesidades y valores, para todos los extranjeros que entren legalmente en Francia;
- Instauración de permisos de estancia plurianuales, primera etapa para obtener un permiso de residencia permanente o la adquisición de la nacionalidad;
- Reconocimiento a los inmigrantes mayores. La ley sobre el envejecimiento concederá la nacionalidad francesa a los extranjeros de más de 65 años que han vivido más de 25 años en Francia y tengan un hijo francés;
- Creación de pasaportes “talentos” (“cerebros”) para atraer a los estudiantes e investigadores del mundo entero. Se les concederá un derecho a residir de 4 años. Nuestro futuro crecimiento depende de nuestra capacidad a traer a talentos extranjeros;
- La reforma del derecho de asilo, esta bella tradición republicana. Los plazos de tramitación de las solicitudes se reducirán a una media de 9 meses, se simplificarán las formalidades administrativas y el acceso a un alojamiento adaptado;
- *Se celebrará la laicidad el 9 de diciembre, principalmente en las escuelas”*

El presidente concluyó su discurso afirmando que *“No hay ninguna ambigüedad: Francia está orgullosa de ser un país de inmigración. Es un signo de apertura al mundo y, también, de un poder de atracción que no debe debilitarse jamás”.*

Revalorización del SMI. Con efectos de 1 de enero de 2015. El ministro de Trabajo, Empleo, Formación profesional y Diálogo social, François Rebsamen, reunió el 18 de diciembre a los miembros de la Comisión Nacional de la Negociación colectiva sobre el tema de la revalorización del SMI para el próximo año.

En aplicación de los mecanismos legales de revalorización, el importe del SMI por hora será 9,61 euros brutos, frente a 9,53 euros/hora en 2014, lo que representa 1457,52 euros brutos por mes para la duración legal de trabajo de 35 horas semanales. La revalorización de enero de 2015 representa un aumento del 0,8%.

Marisol Touraine, ministra de Asuntos sociales, Sanidad y Derechos de la Mujer, divulgó un comunicado con motivo de la **publicación** en el “Journal Officiel” de 17 de diciembre del **decreto que modifica el derecho a la jubilación parcial** (“retraite progressive”), según lo dispuesto en la ley de 20 de enero de 2014 de reforma de la jubilación.

La jubilación parcial permite a los asegurados de los regímenes general, agrícola, autónomos y comerciantes continuar trabajando a tiempo parcial percibiendo, al mismo tiempo, una fracción de su pensión de vejez. Los beneficiarios de la pensión continúan cotizando al régimen de vejez, lo que les permitirá mejorar su pensión cuando decidan cesar definitivamente en el trabajo.

El desarrollo de la jubilación parcial favorece la transición entre empleo y jubilación mientras que, actualmente, la mayoría de los “seniors” no ocupan un empleo cuando liquidan sus derechos a pensión de vejez.

La jubilación parcial podrá solicitarse a partir de los 60 años y no, como hasta ahora a los 62 años. Además, se simplifica el cálculo de la jubilación: el porcentaje de pensión corresponderá al complemento de la reducción del trabajo; por ejemplo, cuando se trabaja el 65%, el asegurado percibirá el 35% de su pensión de jubilación.

Esta medida completa otras disposiciones de la ley de reforma de la jubilación de 2014: mientras que unos trabajadores podrán jubilarse a los 60 años si han tenido una “vida laboral larga” o han realizado trabajos penosos, otros podrán pedir la reducción del tiempo de trabajo y percibir una fracción de su pensión.

La reducción de cargas de las empresas permitirá la creación de 800.000 empleos en 2015. Los economistas del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (INSEE) han estudiado las consecuencias sobre el empleo del Pacto de Responsabilidad y del Crédito de impuestos para la competitividad y el empleo (CICE). El crédito fiscal CICE sobre el impuesto de sociedades que podrán pedir las empresas sobre el ejercicio de 2014, alcanzará los 16.000 millones de euros en 2015. Según los expertos del INSEE, *“El año próximo, el CICE posibilitará la creación de 10.000 empleos por trimestre”*.

El Pacto de Responsabilidad supondrá una reducción de costo del trabajo y de la fiscalidad de las empresas de, aproximadamente, 5.600 millones de euros. *“Las primeras medidas del Pacto de Responsabilidad permitirán de crear 10.000 empleos por trimestre en 2015”*, afirman los citados expertos. Así pues, en total, se crearán unos 800.000 empleos suplementarios en 2015 gracias a la aplicación de las medidas incluidas en el Pacto de Responsabilidad y en el CICE.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Grecia celebrará elecciones generales anticipadas el próximo 25 de enero, según ha anunciado el Primer Ministro, Andonis Samarás, después del fracaso la elección de su candidato, el conservador Stavros Dimas, como presidente de la República, tras las tres votaciones (17, 23 y 29 de diciembre).

El 25 de enero es la primera de las fechas que se barajaban, pues la Constitución establece un plazo de diez días para la disolución del Parlamento y la convocatoria de elecciones generales entre tres y cuatro semanas después de un eventual fracaso en la votación del candidato, esto es, entre el 25 de enero y el 1 de febrero.

Tras la tercera votación, en un breve mensaje televisado, Samarás ha responsabilizado a los 132 diputados que han optado por no respaldar a su candidato de acontecimientos que «la sociedad no quería».

«Ahora el pueblo debe restablecer la estabilidad y salir de los memorandos», ha afirmado Samarás. Además, ha considerado que el pueblo sabrá entender lo que el Gobierno ha estado logrando estos últimos años, que Grecia estaba a punto de salir del rescate y que sabrá cuáles son «"las consecuencias de las aventuras de la oposición». «Es la hora de responsabilidad. Sin mentiras, sin populismo, sin intentos de aterrorizar a la gente», ha añadido.

Stavros Dimas, ex-Comisario europeo y varias veces Ministro, ha logrado sólo el respaldo de 168 de los 300 diputados de la Cámara legislativa helena, los de la coalición de conservadores y socialistas Nueva Democracia-Pasok, 12 menos de los 180 votos que necesitaba para ser elegido.

Nada más anunciar el Presidente de la Cámara el resultado de la última votación, los diputados que no han dado a Dimas su apoyo han irrumpido en aplausos y júbilo.

Samarás había propuesto la formación de un Gobierno de conciliación nacional en Grecia, que incluiría a la izquierda moderada de Dimar, a cambio del respaldo a su candidato a la Presidencia del país, asumiendo así la propuesta de varios diputados, fundamentalmente independientes, que instaban a la formación de un Gobierno de transición para finalizar las negociaciones con la 'troika', una reforma constitucional y la convocatoria de elecciones anticipadas en 2015.

El Comisario europeo de Asuntos Económicos, Pierre Moscovici, ha instado a través de un comunicado a los ciudadanos griegos, tras saber que se adelantan las elecciones, a que apoyen las reformas "favorables al crecimiento" en las elecciones que tendrán lugar a finales de enero.

Después, también el FMI ha anunciado que suspende las conversaciones con Grecia hasta que no se haya formado un nuevo Gobierno.

En un último llamamiento a los diputados, el primer ministro, Andonis Samarás, advertía este fin de semana de que quien no respaldara al candidato conservador, automáticamente se aliaría con el principal partido de la oposición, el izquierdista Syriza, y que una eventual victoria de este partido llevaría a la quiebra del país.

Por su parte, el líder de Syriza, Alexis Tsipras, ha dejado claro desde un principio que no apoyaría a ningún candidato a la Presidencia de la República, para forzar elecciones.

Situación económica y social

Grecia terminó el año en deflación, con un promedio de caída de los precios del 1,3% entre enero y diciembre. Este abaratamiento fue más pronunciado que el del mismo período de 2013, cuando la bajada de precios fue del 0,9%, según ha informado este martes la Oficina de estadística helena (Elstat). El país suma ya 22 meses consecutivos con caídas de precios y se necesitan 12 para entrar en deflación técnica.

El IPC registró en diciembre un retroceso del 2,6% respecto al mismo mes de 2013. Si se comparan los precios de diciembre con los del mes previo, el descenso fue de un 0,5%.

Los datos de 2014 suponen un fuerte empeoramiento respecto a los de diciembre de 2013, ya que entonces el IPC subió un 1,7% interanual y los precios aumentaron un 0,9% en comparación con los de noviembre de ese año.

Al observar el desglose de la caída mensual de diciembre pasado, se comprueba que la mayor caída de precios se produjo en los transportes (-2,9%) debido a la bajada del coste de los carburantes. En los gastos vinculados a la vivienda hubo una reducción del 1,9% por la rebaja del precio del fuel calefactor y el descenso de los precios de alquiler de la vivienda.

El mayor aumento de precios se produjo en el grupo de ropa y calzado, un 5,1%.

La segunda bajada interanual fue la del grupo del transporte (4,2%) por la reducción del precio del petróleo, que se vio parcialmente contrarrestada por el aumento del coste de los billetes de avión y de los transportes públicos urbanos

El 7 de diciembre el Parlamento aprobó los Presupuestos Generales del Estado de 2015, que gozan de un amplio rechazo popular y no incluyen las nuevas medidas exigidas por la troika con quien Atenas no ha logrado un acuerdo para la reanudación de la quinta revisión del rescate.

Tras un debate de cinco días marcado por temas ajenos a la ley de presupuestos, como la próxima elección del Presidente de la República, la ley ha salido adelante con el apoyo de los 155 diputados de la coalición gubernamental entre conservadores y socialdemócratas, mientras que 134 parlamentarios de la oposición han votado en contra y uno se ha abstenido.

En su discurso previo a la votación, Samarás ha afirmado que estos presupuestos «marcan la salida del país de la crisis», aunque ha reconocido que no incluyen las nuevas demandas de los acreedores.

Los presupuestos han provocado un gran rechazo social que se ha puesto de manifiesto en varias concentraciones, en que han participado cerca de 10.000 personas, según la Policía. Por su parte, Alexis Tsipras, líder de Syriza, el principal partido de la oposición, ha acusado al Gobierno de aprobar unos presupuestos que serán "revisados", en alusión a estos nuevos ajustes.

«El país no puede salir de la crisis si la deuda se acerca al 180% del PIB y tras perder el 25% de su PIB en seis años. Con una política que recicla la recesión no podemos salir de la crisis», ha asegurado Tsipras.

También cabe subrayar que los presupuestos se han aprobado sin el beneplácito de la troika (Comisión Europea, [Banco Central Europeo](#) y [Fondo Monetario Internacional](#)) que considera que en 2015 Grecia tendrá una brecha presupuestaria de entre 2.600 y 3.600 millones de euros.

El desacuerdo en este asunto, pues Atenas niega tal brecha, es el principal obstáculo para que avancen las negociaciones sobre la quinta revisión del programa de rescate.

Por su parte, Samarás, que se ha mostrado optimista y ve "posible" una prórroga del rescate más allá del 31 de diciembre que será debatido por el Eurogrupo este lunes, ha asegurado que rechaza las peticiones de recorte de 1.700 millones de euros de la troika, con el argumento de que en los últimos tres años las previsiones del Gobierno han sido más realistas que las de los acreedores.

Una extensión permitiría a las partes llegar a un acuerdo y evitar que Grecia pierda el desembolso de 1.800 millones de euros.

El 19 de diciembre el fondo de rescate temporal de la zona del euro aprobó formalmente la prórroga de dos meses del segundo rescate financiero concedido a Grecia, lo que permite que Atenas y la troika tengan margen para resolver sus diferencias.

De este modo, la parte europea del rescate a Grecia no expiró el 31 de diciembre de 2014, como estaba previsto, sino el 28 de febrero de 2015, tras la petición formal dirigida por el ministro de Finanzas heleno, Gikas Hardouvelis, al organismo.

«Como resultado de esta decisión, los 1.800 millones de euros restantes en el programa todavía se pueden desembolsar a Grecia hasta finales de febrero», recordó el Fondo.

Para que el pago se efectúe es necesario que se concluya de manera exitosa la quinta y última revisión del cumplimiento de las condiciones establecidas en el programa griego, a las que Atenas se comprometió a cambio del respaldo financiero.

Aunque en Grecia la deuda del Estado representará el 171% del PIB (frente al 177% de 2014), las cuentas prevén un incremento del producto interior bruto (PIB) del 2,9% y un superávit primario de 5.900 millones de euros, el 3% del PIB. Además, se espera que el presupuesto global esté equilibrado en 2015, ya que se fija un déficit del 0,2% del PIB, en comparación con el 1,3 % de 2014 y el 1,6 % de 2013.

El Gobierno prevé un aumento de la recaudación por impuestos de 1.300 millones de euros, sin incluir nuevas tasas, y estima que la elevada tasa de desempleo, que actualmente está en el 25,9%, seguirá bajando en 2015 y llegará a un promedio del 22,6 %, frente al 24,8 % de 2014.

Además, prevé que Grecia abandone la deflación el próximo año y que el índice de precios al consumo (IPC) aumente en un 0,2%.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Después de las conflictivas tramitaciones de la Reforma del Mercado de Trabajo y la ley de Presupuestos, las dos normas fueron definitivamente aprobadas en el mes de diciembre.

La primera, la Ley de Bases de reforma del mercado de trabajo, finalizó su tramitación parlamentaria el día 3 de diciembre con el voto definitivo del Senado. El texto fue el mismo que salió de la Cámara de Diputados el pasado 25 de noviembre. Para conjurar la oposición de la minoría “disidente” del PD (grupo situado más a la izquierda del PD que se ha manifestado en contra de las medidas sociolaborales de Renzi), el Gobierno presentó una moción de confianza (la número 32 durante los nueve meses de mandato de Renzi) que superó con 166 votos favorables, 112 en contra y una abstención.

Unos días antes de la fecha de la votación en el Senado, en una reunión del Ejecutivo del partido, Matteo Renzi había pedido a los suyos lealtad con las decisiones de la mayoría para llevar a cabo las reformas en marcha y aunque se evitó la ruptura, la confrontación con la “minoría disidente” (Civati, Fassina, Bindi, Bersani, Cuperlo, D’Alema...) siguió existiendo hasta el punto de que algunos de ellos asistieron a las manifestaciones que se celebraron el día de la huelga general del 12 de diciembre en contra de las medidas sociolaborales de Renzi.

La ley de Bases contiene unos principios generales y unos objetivos de reforma que deben ser desarrollados por decretos legislativos. Salvo la referencia al despido que se introdujo durante los últimos días de su tramitación en la Cámara de Diputados, los cambios en la normativa que regula el mercado de trabajo se irán produciendo a medida que se aprueben los correspondientes decretos.

Renzi consiguió que los dos primeros fueran aprobados también en diciembre para que pudiesen entrar en vigor a comienzos del nuevo año y así hacer coincidir su aplicación con las medidas sociolaborales que se establecen en la ley de Presupuestos para 2015 en materia de incentivos a la contratación indefinida. En el Consejo de Ministros del 24 de diciembre se aprobaron los decretos legislativos sobre la nueva regulación del despido y sobre la nueva prestación de desempleo. La nueva normativa no ha contentado a todos. Scelta Cívica (partido que creó Mario Monti para presentarse a las elecciones de 2013) y el Nuevo Centroderecha (liderado por el Ministro del Interior, Angelino Alfano, exdelfín de Silvio Berlusconi en Forza Italia) eran partidarios de limitar más los casos en los que el juez puede condenar al empresario a la readmisión del trabajador en caso de despido improcedente. Por su parte, la minoría más a la izquierda del PD estaba en contra de cualquier modificación que limitase la posibilidad de que el juez determine la readmisión del trabajador en esos mismos casos. En cuanto a los sindicatos italianos, en especial la CGIL, criticaron fuertemente la reforma.

Por otro lado, en la última semana del mes de diciembre se aprobó la ley de Presupuestos para 2015. En la Cámara de Diputados, después de que el Gobierno se sometiese a tres votaciones de confianza (había agrupado el texto en tres bloques), la ley fue aprobada con 324 votos afirmativos, 108 negativos y 3 las abstenciones. Se recuerda que en esta ley se incluyen medidas sociolaborales como una reducción del Impuesto Regional de Actividades Productivas y bonificaciones de cotizaciones sociales para los contratos indefinidos.

A partir de la aprobación de estas dos leyes, Matteo Renzi tiene intención de acelerar la reforma de la ley electoral con la previsión de que sea aprobada a finales del mes de enero. El problema es que esta tramitación va a coincidir con el proceso de elección de un nuevo Presidente de la República lo que dificultará las negociaciones y los pactos entre los partidos políticos e incluso dentro del mismo Partido Democrático.

A finales del mes de noviembre surgieron los primeros rumores, que no fueron ni confirmados ni desmentidos, de la posible dimisión del Jefe del Estado, Giorgio Napolitano. Éste, en su tradicional discurso de Navidad a los altos cargos del Estado, recordó que, en el momento en que aceptó la prórroga de su mandato, se comprometió a permanecer durante todo el periodo de la Presidencia Italiana. Oficialmente la Presidencia finaliza el 16 de enero, por lo que se espera que su dimisión se produzca inmediatamente después.

Las dificultades comenzaron con el anuncio del Presidente del Gobierno de que pretendía aprobar dentro del mes de enero la nueva ley electoral (Itálicum) y la reforma constitucional, que deberían realizarse, según él, antes de la elección del nuevo Jefe del Estado. Esta decisión no gustó a Silvio Berlusconi con el que Matteo Renzi tiene pactadas las reformas desde enero de 2013 (Pacto del Nazareno, por el nombre de la vía dónde tiene la sede el PD). Los dos líderes se han tenido que reunir en numerosas ocasiones para limar diferencias, la última, en noviembre de este año. Pero, al mismo tiempo, cada uno de ellos tiene que defender lo acordado ante los miembros de sus respectivos partidos a muchos de los cuales nunca les ha parecido bien este pacto. Forza Italia presiona para que sea la reforma del Senado la primera en aprobarse y proceder después con la Ley electoral. Las prisas de Renzi en aprobar el Italicum han sido interpretadas por algunos como intencionadas para adelantar elecciones que previsiblemente ganaría según los actuales sondeos. Sin embargo, a Forza Italia, unas elecciones anticipadas no le beneficiaría en un momento en el que están perdiendo apoyos. En esta situación, Silvio Berlusconi minimiza los problemas de su partido y está más pendiente de los acuerdos con Matteo Renzi sobre las reformas institucionales, lo que le mantiene en primer plano político, y por supuesto, sobre la sustitución de Giorgio Napolitano.

La situación en el Movimiento 5 Estrellas tampoco está más calmada que en el resto de los partidos. Durante este mes, otro diputado del Movimiento 5 Estrellas ha abandonado el grupo anunciándolo por sorpresa en el Pleno de la Cámara de Diputados. Según sus declaraciones, “sus expectativas no se han cumplido...”, y “el Movimiento solo “juega a destruir”. Según la prensa, habría 20 diputados más dispuestos a formar un grupo autónomo fuera del Movimiento 5 Estrellas.

En esta complicada situación política debe comenzar el proceso para la sucesión de Giorgio Napolitano.

Situación económica

A principios del mes de diciembre se conocía el dato del PIB correspondiente al III Trimestre de 2014 publicado por el Instituto Nacional de Estadística. Como se esperaba, el PIB, de nuevo, ofrecía un dato negativo, el -1% con respecto al trimestre anterior y del -0,5% en relación con el mismo trimestre de 2013. La previsión del PIB para finales de 2014 se mantiene en el -0,4%, dato que coincide con la previsión del Gobierno. El nivel de consumo no ha sufrido variaciones en este trimestre, mientras que las inversiones brutas han descendido el 1%. También han disminuido las importaciones en un 0,3%. Las exportaciones, en cambio han aumentado el 0,2%.

Otro dato conocido en diciembre fue el de la producción industrial del mes de octubre, también con resultados negativos (-0,1% con respecto a septiembre) La media de la

producción industrial de los meses de agosto a octubre disminuyó el 0,9% con respecto a los tres meses anteriores. Si se tienen en cuenta los primeros 10 meses del año, la producción industrial ha descendido el 0,8% en comparación con el mismo periodo del año anterior.

El ISTAT también publicó en diciembre los datos sobre comercio exterior. Las exportaciones aumentaron en octubre el 0,4% pero las importaciones se redujeron en un 0,9%. El incremento mensual de las exportaciones es el resultado del aumento de las ventas al mercado de la Unión Europea (+1,8%) y de la disminución de las ventas fuera de la UE (-1,2%). El resultado negativo de las importaciones se ha producido tanto por la disminución de las compras en países europeos (-0,7%) como fuera de la UE (-1,1%).

En términos anuales, las exportaciones han aumentado el 2,9% en un año y ofrecen datos positivos tanto las exportaciones hacia zonas de la UE como hacia fuera de la UE. Las importaciones han descendido en un año el 1,6% y se debe sobre todo a la caída de las compras en países fuera de la UE (-7,7%). El saldo de la balanza comercial ha sido de 5.400 millones de euros (fue de 3.800 millones de euros en octubre de 2013).

Por último, los datos de facturación y pedidos han dado alguna señal positiva. En octubre la facturación aumentó el 0,4% con respecto al mes de septiembre. En términos anuales, la facturación ha disminuido el 0,7% con una caída del 1,45 en el mercado interno y un incremento en el mercado exterior (0,8%).

En cuanto a los pedidos, en octubre de 2014 se ha producido un aumento del 0,1% con respecto al mes de septiembre. En comparación con el mes de octubre de 2013, los pedidos se han reducido en un 0,2%.

Situación Social

Como se ha mencionado en el apartado sobre situación política, han sido varios los temas sociolaborales tratados a nivel normativo en este último mes de 2014. Concretamente, los dos primeros Decretos de desarrollo de la Ley de Bases de la Reforma del Mercado de Trabajo y una serie de medidas de carácter socio-laboral incluidas en la Ley de presupuestos para 2015, la que en Italia se denomina “Ley de estabilidad”.

Reforma laboral

Los dos primeros Decretos legislativos, aprobados por el Consejo de Ministros de 24 de diciembre, se refieren a los dos temas más candentes de la reforma laboral: la modificación del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores (actuaciones en caso de despido declarado por el juez improcedente o nulo) y la ampliación de las prestaciones por desempleo.

A continuación se analizan los aspectos principales de ambos Decretos, aún por publicar en la “Gazzetta Ufficiale”, cuya traducción se reproduce íntegra en *Anexo Documental 1* y *2*.

Nueva regulación del despido

El primer Decreto contiene la modificación del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores que regula las consecuencias de una declaración judicial de nulidad o improcedencia del despido.

Debe recordarse que la ley de Bases para la reforma laboral establecía un nuevo contrato de trabajo indefinido que se denominaba “contrato indefinido con tutela creciente en función de la antigüedad”. A pesar del título del Decreto legislativo aprobado (véase en anexo), éste

no define las características de este “nuevo” contrato ya que la única diferencia respecto al contrato indefinido anterior radica en la aplicación a los futuros contratos de las nuevas normas aprobadas para el despido.

La primera característica de la nueva regulación del despido es, por tanto, que **se aplica exclusivamente a los contratos indefinidos que se realicen a partir de la entrada en vigor del Decreto legislativo**. En consecuencia, los contratos indefinidos vigentes hasta esta fecha conservan los derechos a la protección contra el despido que estaban vigentes hasta la actualidad.

Debe recordarse, por otra parte, que la ley de Presupuestos para 2015 incluye la **bonificación total de las cuotas empresariales** durante tres años para los nuevos contratos indefinidos que se suscriban a partir de 2015 (en el informe sobre las medidas sociales de los Presupuestos de 2014 se describe esta medida). Esta bonificación, junto con la modificación de las reglas del despido para los mismos, pretende hacerlos particularmente atractivos por lo que, tal como repite con frecuencia el Premier Renzi, la voluntad es que constituyan a partir de ahora la modalidad ordinaria de contratación laboral.

Debe recordarse igualmente que la legislación italiana no contiene precisión alguna sobre las causas justificadas del despido. La normativa se limita a establecer que el empleador puede despedir al trabajador cuando concorra un “*giustificato motivo oggettivo* (por razones económicas) o *soggettivo* (por motivos disciplinarios)” o una “*giusta causa*”. No existe definición alguna sobre las razones económicas que pueden justificar el despido ni sobre las razones de carácter disciplinario que puedan justificar un despido.

La normativa italiana no establece, por otra parte, ninguna indemnización para los despidos considerados justificados o procedentes. En tal caso, al igual que en cualquiera de los supuestos de finalización de la relación laboral, el trabajador tiene derecho al percibo del TFR –*Trattamento fine rapporto*— equivalente a una mensualidad por año de servicio, que no tiene carácter indemnizatorio sino que forma parte, simplemente, de la liquidación por fin de contrato.

Esta falta de concreción de las causas de despido y la redacción legislativa precedente provocaba que, hasta ahora, los Tribunales tuvieran una altísima discrecionalidad a la hora de valorar la suficiencia o la justificación de los motivos invocados por el empleador.

Por otra parte, la anterior redacción del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, vigente desde de la Reforma Fornero de 2012, permitía a los Jueces, asimismo, un alto grado de discrecionalidad a la hora de decidir la readmisión obligatoria del trabajador o a la hora de fijar la cuantía de las eventuales indemnizaciones a abonar para las que no había un módulo establecido en función de la antigüedad del trabajador, ya que la normativa fijaba un abanico (de 6 a 24 meses) dentro del cual era fijada libremente por el Juez.

La finalidad de la nueva normativa aprobada es, precisamente, limitar esa discrecionalidad estableciendo una mayor dosis de seguridad jurídica a la hora de imponer la readmisión obligatoria del trabajador despedido y a la hora de fijar las indemnizaciones en caso de que la sentencia declare finalizada la relación laboral.

Las características fundamentales de la nueva regulación son las siguientes:

- Como ya se ha señalado, la nueva regulación se aplica exclusivamente a los contratos indefinidos suscritos a partir de la aprobación del Decreto. A los contratos indefinidos anteriores se les sigue aplicando la normativa vigente hasta este momento.

- La nueva normativa establece consecuencias diferentes para el caso de los despidos declarados nulos, de los despidos declarados improcedentes (por motivos económicos o disciplinarios) y de los despidos con vicios formales o de procedimiento.
 - **Despido nulo:** cuando el despido sea declarado nulo por considerar que obedece a motivos discriminatorios o a otros casos de nulidad expresamente previstos en la legislación (por ejemplo, la maternidad), el Juez ordena la readmisión obligatoria del trabajador. La declaración de nulidad se aplica igualmente al despido comunicado en forma verbal.
El trabajador tendrá derecho, además de la readmisión, al percibo de una indemnización por las retribuciones que hubiera debido percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de la reintegración efectiva. En cualquier caso, esta indemnización no puede ser inferior a cinco meses de salario.
El trabajador tiene la facultad de optar por la finalización de su relación laboral con una indemnización de quince meses de su último salario, que se suman a la indemnización por los salarios no percibidos durante la tramitación del juicio que se han señalado en el párrafo anterior. Esta facultad corresponde en exclusiva al trabajador, no teniendo en modo alguno al empleador la posibilidad de ejercitar esta opción.
 - **Despido improcedente:** cuando la sentencia declare la improcedencia del despido al estimar que no concurren las razones económicas o disciplinarias invocadas por el empleador, el juez declara finalizada la relación laboral en la fecha del despido, condenando a la empresa al pago de una indemnización de dos meses de salario por cada año de servicio, con un mínimo de cuatro meses y un máximo de veinticuatro.
 - Exclusivamente para el caso de los despidos por motivos disciplinarios, cuando quede directamente demostrada en el juicio **“la inexistencia del hecho material imputado al trabajador, respecto al cual debe quedar al margen cualquier valoración acerca de la proporcionalidad del despido,”** el Juez ordena la readmisión obligatoria del trabajador con el derecho al percibo de una indemnización por los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta aquella de la efectiva readmisión, que no puede ser superior a doce meses del último salario. La facultad de optar por una rescisión del contrato de trabajo corresponde exclusivamente al trabajador, al igual que en los despidos nulos y con la misma indemnización complementaria (15meses) prevista para los mismos.
 - **Despido con vicios formales o de procedimiento:** cuando el Juez aprecie que se han producido defectos formales, por insuficiencia de la motivación del despido o por falta de respeto del procedimiento establecido, declara finalizada la relación laboral, con derecho a una indemnización de una mensualidad por año de servicio, con un mínimo de dos meses y un máximo de doce.
- **Posibilidad de conciliación prejudicial:** A fin de evitar el procedimiento judicial, el empleador puede ofrecer al trabajador una indemnización equivalente a una mensualidad por año de servicio, con un mínimo de dos mensualidades y un máximo de dieciocho. La aceptación de esta indemnización por parte del trabajador supone la extinción de su relación laboral en la fecha del despido y la renuncia a la impugnación judicial del mismo.

A fin de que esta posibilidad de un acuerdo prejudicial sea atractiva, se establece que esta indemnización está exenta de cargas fiscales, de manera que, a diferencia de las indemnizaciones reconocidas en vía judicial, no constituye renta imponible a efectos del IRPF.

- **Normas especiales para pequeñas empresas:** La nueva normativa se aplica también a las empresas de menos de 15 trabajadores que estaban excluidas hasta ahora de la aplicación de las reglas generales del artículo 18 y contaban con reglas específicas para el despido. Se establecen, no obstante, para las empresas de este tamaño algunas diferencias importantes respecto al régimen general: en primer lugar, el juez no puede acordar la readmisión obligatoria en el caso de despidos disciplinarios en que se aprecie la inexistencia del hecho imputado al trabajador y, en segundo lugar, las indemnizaciones previstas para los despidos improcedentes o por vicios formales o la establecida para una eventual conciliación prejudicial, quedan reducidas a la mitad y no pueden superar en ningún caso el límite de seis mensualidades de indemnización.
- **Despidos colectivos:** La nueva normativa es aplicable a los despidos colectivos.
- **Contrato de recolocación:** El Decreto legislativo instituye con carácter general el denominado “contrato de recolocación”, que ya se venía aplicando de manera experimental en alguna Región italiana.

Se crea en el INPS, Entidad gestora de la Seguridad Social, el Fondo para políticas activas para la recolocación de los trabajadores en situación de desempleo involuntario, que se dota con 18 millones de euros para este año y 20 millones de euros para 2016.

Pueden beneficiarse del nuevo “contrato de recolocación” los trabajadores despedidos ilegítimamente por motivos disciplinarios o por razones económicas, tanto si se trata de un despido individual como colectivo. Están excluidos los trabajadores que hayan renunciado a impugnar un despido disciplinario, los que hayan elegido la conciliación prejudicial descrita más arriba y los que hayan acordado la resolución de su contrato con el empresario.

El trabajador beneficiario tiene derecho a recibir del Servicio Público de empleo territorial un “voucher” (bono o vale) con su “dote individual de recolocación”, con la condición que se someta a un procedimiento de definición de su perfil personal de ocupabilidad.

El trabajador puede presentar este *voucher* a una Agencia pública para el empleo o a una privada acreditada al efecto, con la cual suscribirá el “contrato de recolocación” propiamente dicho que comprende el derecho a una asistencia apropiada para la búsqueda de un nuevo empleo y a medidas de formación o recualificación profesional apropiadas a sus condiciones personales.

El Decreto no establece el importe efectivo del “voucher”, señalando tan solo que debe ser “proporcionado al perfil personal de empleabilidad del trabajador”.

CONSECUENCIAS DE SENTENCIAS DE DESPIDO NULO O IMPROCEDENTE
(Antes y después de la nueva reforma)

	REGULACIÓN ANTERIOR (Art. 18 Estatuto de los Trabajadores – Reforma 2012)	NUEVA REGULACIÓN (Decreto legislativo 2014)
DESPIDO NULO O VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Readmisión obligatoria • Indemnización por salarios no percibidos desde el despido hasta la sentencia; no inferior a 5 meses. • Sólo el trabajador puede optar por la rescisión con una indemnización de 15 meses (complementaria a lo anterior) 	Idéntica
DESPIDOS DISCIPLINARIOS	<p>Dos supuestos:</p> <p>A. Cuando el Juez aprecie la “inexistencia” de los hechos invocados para el despido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Readmisión obligatoria • Indemnización por salarios no percibidos, no superior a 12 meses. • Sólo el trabajador puede optar por la rescisión con una indemnización de 15 meses. <p>B. En otros supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finalización de la relación laboral a la fecha del despido • Indemnización de 12 a 24 meses 	<p>Dos supuestos:</p> <p>A. Cuando el Juez aprecie la “inexistencia” del hecho material imputado al trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Readmisión obligatoria • Indemnización por salarios no percibidos, no superior a 12 meses. • Sólo el trabajador puede optar por la rescisión con una indemnización de 15 meses <p>B. En otros casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finalización de la relación laboral • Indemnización de 2 meses por año de antigüedad, con un mínimo de 4 meses y un máximo de 24
DESPIDOS ECONÓMICOS	Igual que los despidos disciplinarios	<p>En todos los casos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finalización de la relación laboral • Indemnización de 2 meses por año de antigüedad, con un mínimo de 4 meses y un máximo de 24 • Se excluye la readmisión obligatoria
DEFECTOS FORMALES O DE PROCEDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Finalización de la relación laboral • Indemnización de 6 a 12 meses 	<ul style="list-style-type: none"> • Finalización de la relación laboral • Indemnización de 1 mes por año de antigüedad, con un mínimo de 2 meses y un máximo de 24.

Valoración

La nueva regulación del despido, que ha constituido el foco central del debate en la reforma laboral italiana, constituye un relativo avance respecto a la regulación anteriormente vigente. Por una parte, limita moderadamente el nivel de discrecionalidad reconocido hasta ahora los Jueces y, por otra parte, establece módulos ciertos para la fijación de las indemnizaciones en caso de despido improcedente. No obstante, la limitación de la aplicación de la reforma a los futuros contratos, manteniendo el “statu quo” vigente para los anteriores, puede considerarse una decisión tímida y conservadora.

La novedad más significativa es la exclusión total, en el caso de despidos por motivos económicos, de la posibilidad de que la sentencia pueda acordar la readmisión obligatoria del trabajador despedido. Para el caso de los despidos por motivos disciplinarios la legislación sigue distinguiendo, de manera similar a la normativa anterior, dos supuestos: cuando el Juez aprecie “la inexistencia del hecho material imputado al trabajador, respecto al cual debe quedar al margen cualquier valoración acerca de la proporcionalidad del despido,” la sentencia condenará a la readmisión del trabajador; en otro caso, el juez debe declarar finalizada la relación laboral condenando al empleador a abonar una indemnización.

Esta regulación reproduce exactamente la fórmula acordada en el seno de la Dirección del Partido Democrático, que impuso la ampliación de la posibilidad de readmisión obligatoria a determinados supuestos de despido disciplinario que no estaba prevista en la propuesta inicial de Renzi. Este relativo paso atrás respecto a las intenciones iniciales del Gobierno extremo ha sido objeto de críticas por parte del partido Nuevo Centro Derecha que forma parte de la mayoría gubernamental y que propugnaba una regulación que contemplara menores facultades al juez para acordar la readmisión obligatoria.

En cualquier caso, la posibilidad de que los jueces valoren como inexistentes las infracciones disciplinarias invocadas para el despido (aunque se especifica que debe quedar al margen cualquier valoración acerca de la proporcionalidad del despido) sigue manteniendo un cierto grado de incertidumbre sobre las eventuales consecuencias de un juicio por despido por estas causas. El riesgo de que el juicio concluya con una sentencia de readmisión no existe, por el contrario, en el caso de los despidos por motivos económicos, por lo que resulta previsible que se orienten por esta vía los despidos individuales a partir de ahora.

La posibilidad de reconocer la improcedencia del despido ofreciendo una indemnización al trabajador para evitar el procedimiento judicial, posibilidad que no existía hasta ahora, no es una facultad que pueda ejercitar unilateralmente el empresario sino que requiere el acuerdo del trabajador despedido.

En cuanto al importe de las indemnizaciones, la mayor novedad es la fijación de unos módulos ciertos para su cálculo en función de los años de antigüedad (2 meses por año) que no existían hasta ahora. Por último, se rebaja algo el tope mínimo (4 meses frente a los 6 meses anteriores) pero los topes máximos de la indemnización (24 meses) son idénticos a los antes establecidos. El Gobierno ha optado por las cifras más altas entre las diversas opciones que se contemplaban. Esta decisión se puede explicar por la voluntad de contentar a la minoría izquierdista del Partido Democrático que ha dado batalla en todo el proceso de reforma laboral.

El establecimiento de medidas específicas para las empresas de menos de 15 trabajadores, excluyendo la readmisión obligatoria y reduciendo a la mitad el importe de las indemnizaciones, ya existía en la legislación precedente y se mantiene en la nueva.

Los sindicatos italianos, en especial la CGIL, han criticado fuertemente la reforma y amenazan con proseguir con sus movilizaciones contra la misma.

A pesar de la lucha enconada contra la reforma que han protagonizado los sindicatos y la minoría más izquierdista del PD, puede concluirse que la reforma está lejos de poder ser considerada como radical. Los avances en flexibilidad respecto a la regulación anterior existen ciertamente pero, dado que solo se aplican a los futuros contratos y que todavía se mantiene la posibilidad de readmisión en algunos supuestos de despidos disciplinarios, pueden considerarse de un alcance limitado.

Reforma de la prestación de desempleo

El segundo de los Decretos aprobados recoge la regulación de la nueva prestación por desempleo. Se establecen en el nuevo Decreto tres prestaciones diferenciadas: la **NASpi**, “*Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego*”, que es la prestación de desempleo de carácter contributivo; el “*Assegno di Disoccupazione (ASDI)*”, prestación no contributiva que no existía hasta ahora y, en tercer lugar, la **DIS-COLL**, prestación de desempleo para los autónomos dependientes, que no existía tampoco hasta ahora.

Las características fundamentales de cada una de las prestaciones son las siguientes:

“Nuova prestazione di assicurazione sociale per l’impiego (NASpi)”

Esta nueva prestación sustituye tanto a la antigua prestación contributiva (ASpi) como a la denominada Mini-Aspi, creada por la reforma laboral de 2012, que estaba específicamente dedicada a los contratos de corta duración.

El contenido de la nueva regulación es el siguiente:

- Estará vigente a partir del **1º de mayo de 2015** y será gestionada, al igual que en la actualidad, por el INPS, Entidad gestora de la Seguridad Social italiana.
- **Beneficiarios:** todos los trabajadores por cuenta ajena con excepción de los empleados de las Administraciones públicas y los trabajadores agrícolas.
- **Requisitos:** haber perdido involuntariamente el empleo anterior y acreditar una cotización de trece semanas dentro de los cuatro años anteriores, de los cuales al menos 18 días deben estar dentro de los 18 meses anteriores al inicio del período de desempleo.
- Pueden beneficiarse de la prestación los trabajadores que hayan renunciado al empleo por una causa justa o que hayan alcanzado un acuerdo con la empresa para rescindir su relación laboral.
- **Importe de la prestación:** la prestación mensual se calcula sobre la suma de las bases de cotización declaradas en los últimos cuatro años, dividida por el número de semanas de cotización y multiplicada por 4,33.
- Cuando el salario mensual sea igual o inferior a 1.195 euros, la prestación será del 75% de la retribución.
- Cuando sea superior a dicha cantidad, la prestación será igual al importe anterior, al que se añadirá una cantidad equivalente al 25% de la diferencia entre el salario mensual y los 1.195 euros.
- En cualquier caso, el importe máximo será de 1.300 euros.
- La prestación se reducirá un 3% mensual a partir del 5º mes de su disfrute. Para las prestaciones que se reconozcan a partir de 1 de enero de 2016, la reducción se aplicará desde el 4º mes de su percepción.
- **Duración:** la prestación se reconocerá por un número de semanas equivalente a la mitad de las semanas de cotización dentro de los últimos cuatro años, es decir, por un máximo de dos años. No se computarán los períodos de cotización que hayan

servido para calcular anteriores prestaciones de desempleo. A partir de 1º de enero de 2017 la duración máxima de la prestación se reducirá hasta un máximo de un año y medio (78 semanas).

- **Solicitud:** la prestación deberá ser solicitada al INPS por vía telemática en un plazo máximo de 68 días desde la finalización de la relación laboral. La prestación comenzará a abonarse desde el día siguiente a la fecha de presentación de la solicitud y, en cualquier caso, no antes del octavo día sucesivo a la finalización de la relación laboral.
- El cobro de la prestación se condiciona a la participación regular del perceptor en iniciativas de activación laboral y en recorridos de recualificación profesional propuestos por los Servicios de empleo. Mediante sucesivos Decretos está previsto que se regulen medidas ulteriores para asegurar la búsqueda activa de un empleo por parte de los beneficiarios de la prestación y las medidas sancionadoras en caso de incumplimiento.
- **Incentivos al autoemprendimiento:** se podrá solicitar el pago del importe completo de la prestación con una liquidación única anticipada como incentivo al inicio de una actividad como trabajador autónomo, como empresario individual o para asociarse a una cooperativa.
- **Compatibilidad de la prestación con un trabajo por cuenta ajena o autónomo:** el trabajador podrá seguir beneficiándose de la prestación cuando realice un trabajo por cuenta propia o ajena cuyo ingreso anual sea inferior a la renta mínima excluida de IRPF, a condición de que comunique esta situación al INPS en el plazo de 30 días desde el inicio de esta actividad. La prestación se reducirá, en este caso, por un importe equivalente al 80% de los ingresos previstos como trabajador por cuenta ajena o como autónomo.

“Assegno di disoccupazione (ASDI)”.- (Subsidio no contributivo)

La introducción de un subsidio o prestación no contributiva de desempleo constituye una novedad.

- Se crea a partir del 1º de mayo de 2015 y “de manera experimental para este año”.
- Serán beneficiarios del ASDI los trabajadores que hayan agotado la prestación contributiva sin encontrar nuevo empleo y que se encuentren en una situación de necesidad económica.
- Durante 2015 se aplicará prioritariamente a los trabajadores con cargas familiares y a aquellos en edad próxima a la jubilación que no hayan alcanzado las condiciones para acceder a la pensión de vejez. El Decreto legislativo aprobado no recoge las condiciones precisas de estos casos que deberán ser objeto de un desarrollo reglamentario.
- **Importe y duración:** se abonará por un período máximo de seis meses y un importe equivalente al 75% de la última prestación contributiva percibida, con un máximo equivalente a la prestación no contributiva de jubilación (actualmente 447.63 euros). El importe se incrementará para los trabajadores con cargas familiares en los términos que establezca el Decreto de desarrollo.
- Los beneficiarios estarán obligados a suscribir un proyecto personalizado elaborado por los Servicios para el empleo con compromisos en materia de búsqueda activa de trabajo, participación en iniciativas de formación y aceptación de ofertas de trabajo adecuadas.
- **Financiación:** para financiar esta nueva prestación se crea en el INPS un Fondo de 300 millones de euros para el 2015.

Prestación de desempleo para autónomos dependientes (DIS-COLL)

La ampliación de las prestaciones de desempleo a los “*Collaboratori coordinati continuatativi e a progetto*” (autónomos dependientes) ha sido uno de los mayores compromisos anunciados por Renzi, que ha anunciado también su voluntad de acabar en próximas normas con estas fórmulas de trabajo “parasubordinado”. Las características más importantes de esta nueva prestación son las siguientes:

- La nueva prestación se crea con carácter experimental y estará vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.
- **Beneficiarios:** los autónomos dependientes afiliados al Régimen específico de Gestión Separada de la Seguridad Social que hayan perdido involuntariamente su trabajo. Quedan excluidos los autónomos propiamente dichos, que se conocen en Italia como “partita IVA”.
- **Requisitos:** deben acreditarse como mínimo tres meses de cotización en el período que va desde el 1 de enero del año natural anterior y al menos un mes de cotización en el año natural en que se produzca la situación de desempleo.
- **Duración de la prestación:** la mitad de las semanas de cotización en el período transcurrido desde el 1 de enero del año anterior hasta la situación de desempleo, con una duración máxima de seis meses.
- **Importe de la prestación:** se calcula sobre la suma del total de las bases de cotización desde el año natural anterior dividido por el número de meses cotizados. El cálculo de la prestación es similar a la prestación de desempleo: 75% para cotizaciones iguales o inferiores a 1.195 euros mensuales, que se incrementa en el 25% de las cantidades que superen dicho importe, con un máximo de 1.300 euros. La prestación se reduce un 3% mensualmente a partir del 5º mes de disfrute.
- **Solicitud:** deberá ser realizada por vía telemática al INPS en el plazo de 68 días desde la situación de desempleo y la prestación se abonará desde el día siguiente a la presentación de la solicitud y, en cualquier caso, no antes del octavo día siguiente a la pérdida del empleo.
- Las reglas sobre disponibilidad para ofertas de trabajo y medidas de formación profesional, así como las reglas de compatibilidad con un trabajo por cuenta ajena o autónomo con ingresos inferiores a la renta excluida del IRPF son similares que en el caso de la prestación contributiva de desempleo.

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO (Assicurazione Sociale per l'Impiego) Comparación entre la “Ley Fornero” de 2012 y el Nuevo Decreto

Características	ASPI Y MINI-ASPI* (Ley 92/2012)	NASPI (Nuevo Decreto legislativo)
Requisitos de cotización previa	ASPI: Acreditar una antigüedad de dos años de cotización, de los que al menos 52 semanas deben estar incluidas en los últimos dos años. MINI-ASPI: Un mínimo de trece semanas de cotización en los últimos doce meses.	Un mínimo de trece semanas de cotización en los últimos 4 años y al menos 18 días de trabajo efectivo en los últimos 18 meses.
Duración de la prestación	ASPI: 10 meses, que se amplía hasta 16 meses para los trabajadores mayores de	La mitad del número de semanas de cotización de los 4 últimos años (un

	55 años. MINI-ASPI: la mitad de las semanas de cotización acreditadas en los últimos 12 meses.	máximo teórico de 2 años). A partir de 2017 la duración máxima será de 78 semanas (año y medio)
Importe	La prestación será equivalente al 75% de la última retribución, hasta 1.150 euros y del 25% para la parte de retribución que supere dicha cantidad. El porcentaje se disminuye en un 15% después de los primeros 6 meses y otro 15% adicional después de otros 6 meses. La MINI-ASPI se calculaba de manera idéntica al ASPI.	La base reguladora no es el último salario, sino la media de las retribuciones de los 4 últimos años. El cálculo de la prestación es similar a la anterior: 75% de la base, hasta 1.195 euros, más el 25% de la parte que supere dicha cantidad. El importe se reduce en un 3% mensual a partir del 5º mes del cobro de la prestación. A partir de 2016 la reducción del 3% se aplicará desde el 4º mes.
Importe máximo	1.119,32 euros.	1.300 euros

* La ASPI, prestación contributiva universal de desempleo, fue regulada por la reforma laboral de 2012. La MINI-ASPI, prestación de desempleo específica para contratos de corta duración, fue creada por la misma reforma de 2012.

Valoración

La nueva regulación de las prestaciones de desempleo constituye un primer paso en la reorganización del cuadro global de protección del desempleo anteriormente vigente en Italia. Junto a la nueva NASpl sigue existiendo la Cassa Integrazione en sus tres modalidades (ordinaria, extraordinaria e “in deroga”) que no son de aplicación universal ya que se limitan a determinados sectores y empresas de cierta dimensión y cuya progresiva limitación en su ámbito de aplicación, que ha anunciado el Gobierno para los próximos meses, será sin duda objeto de un nuevo campo de batalla con los sindicatos.

Las tres nuevas prestaciones vienen a sustituir a las dos prestaciones de carácter universal que existían hasta ahora: la ASPI (Assicurazione Sociale per l’Impiego) y la mini-ASPI, creada por la reforma laboral de 2012 y prevista para los trabajos de corta duración.

El ASDI, subsidio de desempleo no contributivo para los desempleados que hayan agotado las prestaciones contributivas, constituye una novedad.

Con la creación de la DIS-COLL, prestación de desempleo para los autónomos dependientes (“colaboradores coordinados continuos o a proyecto”), Renzi da respuesta a su compromiso de ampliar a los mismos el campo de aplicación de la protección del desempleo, si bien se hace con carácter experimental y limitado a este año. Esta prestación no se aplica, no obstante, a los trabajadores autónomos propiamente dichos, conocidos en Italia como “partita IVA”, es decir, los que están obligados a darse de alta en el equivalente del Impuesto de actividades económicas y presentar declaraciones periódicas por IVA.

Con relación a la nueva prestación universal de desempleo, la NASpl, su regulación constituye una relativa mejora respecto al anterior ASPI, tanto en lo relativo a las exigencias mínimas de cotización (que se rebajan hasta las condiciones exigidas anteriormente para la Mini-Aspi) como en lo relativo a la prolongación de su duración máxima. El cálculo del importe de la prestación es idéntico al existente hasta ahora, si bien se mejora el tope

máximo que puede alcanzar. La reducción de la prestación en un 3% a partir del quinto mes es comparable a la rebaja del 15% prevista antes a partir del sexto mes.

“Ley de estabilidad” (Ley de presupuestos)

Las principales medidas de carácter sociolaboral incluidas en la ley italiana de Presupuestos para 2015, denominada “ley de Estabilidad”, son:

- **Bonificaciones para contratos indefinidos.-**
Durante tres años las empresas que celebren contratos indefinidos estarán exentas del pago de la cuota empresarial de Seguridad Social.
(En el apartado de Mercado de Trabajo de esta revista se analizan los aspectos principales de esta norma, así como las polémicas surgidas a su alrededor¹).
- **Cheque bebé.-** Se establece una ayuda de 80 euros al mes por cada hijo que nazca o sea adoptado a partir del 1 de enero de 2015. La ayuda se abonará hasta que se cumplan tres años desde el nacimiento o la adopción del hijo. Se beneficiarán de esta medida las familias cuyos ingresos conjuntos no superen los 25.000 euros al año.
- **Bono de 80 euros en el IRPF.-** Se confirma la bonificación de 80 euros al mes (960 euros al año) en el IRPF de los trabajadores por cuenta ajena cuyos ingresos no sean superiores a 24.000 euros anuales. Esta medida fue una de las adoptadas (y más publicitadas por Renzi) al principio de su mandato y la ley de Presupuestos para 2015 la convierte en estructural.
- **Cobro anticipado del “Trattamento di Fine Rapporto” – TFR.-** A partir del 1 de marzo de 2015, y con vigencia hasta el 30 de junio de 2018, los trabajadores por cuenta ajena del sector privado cuya relación laboral con su actual empleador tenga una antigüedad de al menos seis meses, excluidos los empleados domésticos y los trabajadores agrícolas, pueden solicitar de manera voluntaria el cobro mensual de la cantidad que las empresas deben destinar al concepto de TFR para su abono a la finalización de la relación laboral. Hasta ahora, estas cantidades se ingresan obligatoriamente en un Fondo externalizado en el caso de empresas de más de 50 trabajadores y, en las empresas de inferior tamaño, se conservan en poder de la propia empresa.

Las cantidades percibidas por los trabajadores por este concepto estarán sometidas a la fiscalidad común por el IPRF. Estas cantidades del TFR cobradas de manera anticipada no se benefician, en consecuencia, del tratamiento fiscal bonificado que se aplica al TFR que se cobra al final de la relación laboral.

Se establece un sistema específico de créditos para la financiación de las cantidades que deban abonar las empresas con menos de 50 empleados a los trabajadores que opten por esta modalidad de cobro anticipado. Los créditos serán acordados por los bancos e intermediarios financieros que se adhieran al acuerdo que debe estipularse a este efecto entre los Ministerios de Trabajo y de Economía y el ABI (Asociación de Bancos Italianos). El interés de estos créditos, incluidos todos los gastos, no podrá ser superior al IPC del año.

Para la financiación de esta medida se constituye un Fondo con una dotación inicial de 100 millones de euros para el año 2015.

¹ Ver página 110

- **Fecha de abono de las pensiones.-** Exclusivamente para los pensionistas que sean beneficiarios de más de una pensión de jubilación u otro tipo, se establece que el pago de las pensiones se realizará el día 10 de cada mes, en lugar del primer día del mes como se hace en la actualidad. La propuesta inicial del Gobierno fue que este retraso se aplicara para todas las pensiones. En el trámite parlamentario la medida quedó restringida a los perceptores de más de una pensión.
- **Modificaciones fiscales:**
 - **Impuesto Regional de Actividades Productivas (IRAP):** se excluye de la base del cálculo de este impuesto el coste de los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Se estima que la medida supondrá una rebaja del orden del 10% en este impuesto.
 - **Fiscalidad de los Fondos de Pensiones y TFR:** el tipo impositivo aplicable a los fondos de pensiones pasa del 11 al 20%. Por otra parte, el tipo aplicable a la revalorización del TFR pasan del 11 al 17%.
- **Congelación salarial en el sector público.-** Se confirma la paralización de la negociación colectiva en el sector público para este año, así como cualquier tipo de incremento salarial en el mismo, con la única excepción de los Magistrados de justicia. Además, se deroga la norma que autorizaba al Ministerio de Trabajo a incrementar la plantilla de la Inspección de Trabajo en 250 nuevos puestos.
- **Fondo para la Reforma del Mercado de Trabajo.-** Para hacer frente al incremento de gasto que resultará de la aplicación de las nuevas prestaciones de desempleo, se crea un Fondo específico (de carácter complementario respecto a los ingresos previstos por cotizaciones) dotado con 2.200 millones de euros para los años 2015 y 2016, y 2.000 a partir de 2017.
Esta dotación presupuestaria ha sido objeto de grandes críticas, ya que tanto la Intervención General del Estado que tiene competencia para vigilar la adecuada dotación de las previsiones presupuestarias, como los Partidos de la oposición parlamentaria, la consideran claramente insuficiente ante el previsto incremento del número de beneficiarios, estimando que el Fondo debería contar al menos con 4.000 millones de euros anuales.

ANEXO DOCUMENTAL 1

DECRETO LEGISLATIVO DE DISPOSICIONES RELATIVAS AL CONTRATO INDEFINIDO CON TUTELA CRECIENTE, CONFORME A LA LEY/183 DE 10 DE DICIEMBRE DE 2014 (Aprobado en el Consejo de Ministros del Gobierno italiano del 24 de diciembre de 2014)

Art. 1 – Campo de aplicación.

Para los trabajadores clasificados en los grupos profesionales "operarios", "empleados" o "cuadros" que sean contratados mediante un contrato indefinido a partir de la entrada en vigor del presente decreto, en el caso de despido ilegítimo se les aplicarán las disposiciones contenidas en el mismo.

En el caso en que el empleador, tras suscribir contratos indefinidos con posterioridad a la entrada en vigor de este decreto, supere el número de trabajadores que establece el artículo 18, puntos 8 y 9 del Estatuto de los Trabajadores, (*más de 15 trabajadores*) los despidos de que se produzcan, aunque sea en el caso de trabajadores contratados con anterioridad a dicha fecha, se regirán por lo dispuesto en el presente decreto.

Art. 2 – Despido discriminatorio, nulo y en forma verbal.

El Juez, en la misma sentencia en la que declara la nulidad del despido por considerarlo discriminatorio o incluido en otros casos de nulidad expresamente previstos por la ley, ordena al empleador, empresario o no empresario, la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, independientemente de la razón formalmente invocada. Con posterioridad a la sentencia de readmisión, la relación laboral se entenderá finalizada cuando el trabajador no reingrese en su puesto de trabajo dentro de los siguientes 30 días a la llamada del empleador, salvo en el caso en que el trabajador haya solicitado la indemnización según lo establecido en el párrafo tercero de este artículo. Este régimen se aplica también al despido declarado nulo por haber sido realizado en forma verbal.

En la sentencia, el Juez condenará también al empleador a un resarcimiento por los daños causados al trabajador por el despido declarado nulo, estableciendo a tal fin una indemnización por el importe del salario dejado de percibir desde el día del despido hasta el día efectivo del reingreso al puesto de trabajo, deducido lo percibido en este tiempo por el desarrollo de otra actividad laboral. En todo caso, el importe de la indemnización no podrá ser inferior a 5 mensualidades del salario. El empleador será condenado también al ingreso de las cotizaciones correspondientes a este periodo.

Sin perjuicio del derecho a la indemnización por los daños causados, según se establece en el párrafo anterior, el trabajador podrá solicitar al empleador, en sustitución de la readmisión, una indemnización equivalente a quince mensualidades del salario, que supondrá la rescisión del contrato de trabajo y que no estará sujeta a la obligación de cotizar. La solicitud de la indemnización deberá ser efectuada dentro de los treinta días siguientes a la notificación de la sentencia o de la comunicación del empleador para el reingreso al puesto de trabajo si ésta se produce antes.

Art. 3 – Despido por causa justificada o justa causa.

Salvo lo dispuesto en el párrafo 2 de este artículo, en los casos en los que se demuestre que no concurren los requisitos del despido por justificados motivos objetivos o subjetivos o por justa causa, el Juez declarará resuelta la relación laboral a la fecha del despido y condenará al empresario al pago de una indemnización no sujeta a cotizaciones por una cantidad equivalente a dos mensualidades de salario por cada año de servicio, con un mínimo de cuatro mensualidades y un máximo de veinticuatro.

Exclusivamente en los casos de despidos disciplinarios o por causa justa en los que se demuestre en el juicio la inexistencia del hecho material atribuido al trabajador, con respecto al cual será indiferente toda valoración sobre la desproporción del despido, el juez anulará el despido y condenará al empleador a la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo y al pago de una indemnización de resarcimiento por importe de los salarios dejados de percibir desde el día del despido hasta la fecha efectiva de reingreso en el puesto, con la deducción de lo que el trabajador haya podido percibir por el desarrollo de otra actividad laboral, así como cuanto habría podido percibir aceptando una adecuada oferta de trabajo según el artículo 4 del Decreto Legislativo de 21 de abril de 2000. En todo caso el importe de la indemnización de resarcimiento relativo al periodo anterior a la sentencia de readmisión no podrá ser superior a 12 mensualidades del salario. El empleador será condenado, además, a ingresar las cotizaciones correspondientes a este periodo de tiempo. El trabajador tendrá la opción establecida en el artículo 2, punto 3.

Lo establecido en el punto 2 se aplica también en el caso en el que el juez señale el defecto de justificación en los motivos consistentes en la idoneidad física o psíquica del trabajador, en función de lo establecido en el artículo 4.4 y 10.3 de la ley n.68 de 12 de marzo de 1999.

Art. 4- Vicios formales y de procedimiento.

En el caso en que el despido se realice en violación del requisito de motivación conforme al artículo 2.2 de la ley n. 604 de 1966 o sin seguir el procedimiento establecido en el artículo 7 de la ley n.300 de 1970, el juez declarará extinguida la relación laboral desde la fecha del

despido y condenará al empleador al pago de una indemnización no sujeta a cotizaciones por importe equivalente a una mensualidad por cada año de servicio, con un mínimo de dos mensualidades y un máximo de 12, a menos que el juez, a solicitud del trabajador, declare la existencia de los supuestos establecidos en los puntos 2 y 3 del presente decreto en cuyo caso se aplicará la tutela en ellos establecida.

Art. 5 – Anulación del despido.

En el caso de que el empleador anule el despido dentro de los 15 días siguientes a la comunicación por parte del trabajador de la impugnación del mismo, la relación laboral se entenderá reestablecida sin solución de continuidad, con derecho del trabajador a los salarios devengados con anterioridad a la anulación, sin que sean de aplicación los regímenes sancionadores previstos en este decreto.

Art.6 – Oferta de Conciliación.

En el caso del despido regulado en el artículo 1 de este decreto, a fin de evitar procesos judiciales, sin perjuicio de la posibilidad de las partes de llegar a un acuerdo, el empleador puede ofrecer al trabajador, antes de concluir el plazo para la impugnación extrajudicial del despido en una de las dependencias establecidas en el artículo 2113, punto 4 del Código Civil, y en el artículo 82.1 del decreto legislativo n. 276 de 10 de septiembre de 200, un cantidad que no tendrá la consideración de renta sujeta a imposición de la renta de las personas físicas ni a cotizaciones sociales, por importe equivalente a un mes de salario por cada año de servicio, sin que pueda ser inferior a 2 mensualidades ni superior a 18, mediante la consignación al trabajador de un cheque bancario garantizado. La aceptación del cheque por parte del trabajador conlleva la extinción de la relación laboral a la fecha del despido y la renuncia a la indemnización por despido aunque el trabajador la haya ya solicitado.

Los gastos derivados de lo dispuesto en el punto anterior serán a cargo de un fondo establecido en el artículo 1 punto 107 de la Ley de Presupuestos para 2015: 2.000.000 € para 2015, 7.900.000 € para 2016 y 13.800.000 para 2017.

El sistema de evaluación y control, constituido en la ley n. 92 de 28 de junio de 2012 garantiza la evaluación sobre lo establecido en la presente disposición.

Art. 7 – Cómputo de la antigüedad en caso de subcontratación.

Para el cálculo de la indemnización y del importe establecido en el artículo 3.1, en el artículo 4 y en el artículo 6, la antigüedad en el servicio del trabajador que pasa a las dependencias de una empresa que sustituya a la anterior en una subcontrata, se computa teniendo en cuenta todo el periodo en el que el trabajador ha estado empleado en la actividad subcontratada.

Art. 8 – Cómputo y cálculo de la indemnización por fracciones de año.

Para las fracciones de año de antigüedad de servicio, la indemnización y la cantidad establecida en el artículo 3.1, en el artículo 4 y en el artículo 6, serán prorrateadas y las fracciones de meses iguales o superiores a quince días se computarán como un mes entero.

Art. 9 – Pequeñas empresas y Asociaciones sin ánimo de lucro (de carácter político, sindical, religioso, cultural)

Cuando el empleador no cumpla con los requisitos sobre la dimensión del centro de trabajo (*hasta 15 trabajadores*) tal como se exige en los puntos 8 y 9 del artículo 18 de la ley n. 300 de 1970, no se aplicará el artículo 3.2, y el importe de la indemnización establecido en el artículo 3.1, el artículo 4.1 y el artículo 6.1 será reducido a la mitad sin que, en ningún caso supere el límite de 6 mensualidades.

A los empleadores no empresarios que desarrollen actividades sin fin de lucro de naturaleza política, sindical, cultural, educativas o de religión o culto, se aplicarán las disposiciones contenidas en el presente decreto.

Art. 10 – Despido colectivo.

En caso de despido colectivo conforme a lo dispuesto en los artículos 4 a 24 de la ley n.223 de 23 de julio de 1991, comunicado de forma verbal, se aplica el régimen sancionador del artículo 2 del presente decreto. En caso de inobservancia de los procedimientos establecidos en el artículo 4.12, o de los criterios de elección del artículo 5.1 de la ley n.223 de 23 de julio de 1991 se aplicará lo dispuesto en el artículo 3.1 del presente decreto.

Art. 11- Contrato de recolocación.

Se instituye en el Instituto Nacional de Previsión Social el Fondo para políticas activas para la recolocación de trabajadores en situación de desempleo involuntario que se dotará del Fondo constituido en el artículo 1 punto 215, de la ley n. 147 de 27 de diciembre de 2013, por un importe de 18 millones de euros para el año 2015 y de 20 millones para 2017 así como, para 2015, se añade la suma de 32 millones de ingresos relativos a las contribuciones establecidas en el artículo 2.31 de la ley n.92 de 28 de junio de 2012.

El trabajador despedido ilegítimamente o por justificado motivo objetivo o por despido colectivo establecido en la ley de 23 de julio de 1991, tiene derecho a recibir por parte de los correspondientes Servicios de Empleo territoriales, un bono con una dotación personal para su recolocación con la condición de que realice un proceso de definición de su perfil de empleabilidad según se establece en el decreto legislativo n. 183 de 10 de diciembre de 2014 en materia de políticas activas para el empleo.

Presentando el bono en una agencia de colocación pública o privada acreditada según la normativa, el trabajador tendrá derecho a suscribir con la agencia un contrato de recolocación que establezca:

- el derecho del trabajador a una asistencia adecuada en la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo, programada y gestionada según las mejores técnicas del sector, por parte de la agencia de colocación;
- el derecho del trabajador a iniciativas de itinerarios formativos, prácticas, aprendizaje, o recualificación profesional dirigidas a salidas laborales efectivamente existentes y adecuadas a la capacidad del trabajador y a las condiciones del mercado de trabajo en el área dónde el trabajador se ha inscrito;
- el deber del trabajador de ponerse a disposición de la agencia y de cooperar en las iniciativas diseñadas específicamente.

La cantidad del bono/cheque será proporcionada al perfil personal de empleabilidad establecido en el punto 2 y la agencia tendrá derecho a cobrarlo solamente en el momento en que se garantice el resultado obtenido según se establece en el Decreto legislativo.

Art. 12 – Normativa aplicable.

No serán de aplicación a los despidos regulados por este decreto las disposiciones contenidas en los puntos 48 a 68 del artículo 1 de la ley n. 92 de 2012.

ANEXO DOCUMENTAL 2
NUEVA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO
(DESARROLLO DEL ARTÍCULO 1. 2 DE LA LEY 183/2014)

TÍTULO I

Disposiciones sobre la Nueva Prestación de Seguro Social para el Empleo (NASpl)

Artículo 1: Nueva Prestación de Seguro para el Empleo (NASpl)

A partir del 1 de mayo de 2015 se instituye en el Sistema de Gestión de Prestaciones temporales a los trabajadores por cuenta ajena, establecido en el artículo 24 de la ley 88 de 9 de marzo de 1989, y en el ámbito del Seguro Social para el Empleo (ASpl) establecido en el artículo 2 de la ley 92 de 28 de junio de 2012, una prestación mensual por desempleo, denominada Nueva Prestación de Seguro Social para el Empleo, con la función de proporcionar una renta a los trabajadores por cuenta ajena que hayan perdido involuntariamente su empleo. La NASpl sustituye a las prestaciones ASpl y miniASpl, establecidas en el artículo 2 de la ley núm. 92 de 28 de junio de 2012, a partir de las situaciones de desempleo que se produzcan desde el 1 de mayo de 2015.

Artículo 2: Beneficiarios

Serán beneficiarios de la NASpl los trabajadores por cuenta ajena excluidos los empleados públicos con contrato indefinido que se regulan en el artículo 1.2 del decreto legislativo núm. 165 de 30 de marzo de 2001 y sus modificaciones. Las disposiciones relativas a la NASpl no se aplicarán tampoco a los trabajadores agrarios tanto indefinidos como temporales, para los que se aplicará lo dispuesto en el artículo 7.1 del decreto-ley núm.86 de 21 de marzo de 1988, convertido en ley núm.160 de 20 de mayo de 1988, en el artículo 7 de la ley núm. 37 de 16 de febrero de 1977 y en el artículo 1 de la ley núm. 247 de 24 de diciembre de 2007.

Artículo 3: Requisitos

1. Tendrán derecho a la NASpl los trabajadores que hayan perdido de forma involuntaria el empleo y que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) que se encuentren en situación de desempleo según lo dispuesto en el artículo 1.2, letra c) del decreto legislativo núm. 181 de 21 de abril de 2000 y sucesivas modificaciones;
- b) que acrediten haber cotizado al menos durante trece semanas durante los cuatro años anteriores a la situación legal de desempleo; y
- c) que acrediten haber trabajado durante dieciocho días, independientemente de lo que haya cotizado, en los doce meses anteriores al inicio de la situación de desempleo.

2. También tendrán derecho a la NASpl los trabajadores que hayan resuelto voluntariamente la relación laboral por causa justa o en los casos en que haya habido mutuo acuerdo entre las partes según lo dispuesto en el artículo 7 de la ley núm. 604 de 15 de julio de 1966, modificada por el artículo 1.40 de la ley núm. 92 de 28 de junio de 2012.

Artículo 4: Cálculo e importe

1. El importe de la NASpl será el resultado de la suma de las bases de cotización de los últimos cuatro años, incluyendo tanto los conceptos de retribución fijos como variables, dividida por el número de semanas que se hayan cotizado y multiplicada por 4,33.

2. Para 2015, en los casos en los que el salario mensual sea igual o inferior al importe de 1.195 euros mensuales, revalorizados anualmente con el IPC, la prestación mensual será del 75% de las retribuciones. En los casos en los que el salario mensual sea superior a dicha cantidad, la prestación será del 75% de dicho importe incrementado por una cantidad equivalente al 25% de la diferencia ente la retribución mensual y el importe de 1.195 euros. El importe máximo mensual será de 1.300 euros revalorizados anualmente por el IPC.

3. La prestación se reducirá progresivamente en un 3% a partir del quinto mes de su disfrute. Para las prestaciones que se reconozcan a partir del 1 de enero de 2016, la reducción se aplicará desde el cuarto mes.

4. A la NASpl no se aplicará la retención contributiva establecida en el artículo 26 de la ley núm. 41 de 28 de febrero de 1986.

Artículo 5: Duración

La NASpl se abonará mensualmente calculada por un número de semanas equivalente a la mitad de las semanas cotizadas dentro de los últimos cuatro años. Para este cálculo no serán computables los periodos cotizados que hayan sido tenidos en cuenta para el cálculo de anteriores prestaciones por desempleo. Para las prestaciones que se reconozcan a partir del 1 de enero de 2017, la duración de la prestación no será superior a 78 semanas.

Artículo 6: Solicitudes y devengo de la prestación

1. La solicitud de la NASpl se presentará de forma telemática ante el Instituto Nacional de Previsión Social dentro de los 68 días siguientes a la extinción de la relación laboral.
2. La NASpl se devengará desde el día siguiente a la presentación de la solicitud y en todo caso no antes del octavo día sucesivo a la extinción de la relación laboral.

Artículo 7: Condiciones para la percepción de la prestación

1. El abono de la NASpl esta condicionada, bajo pena de extinción de la prestación, a las siguientes condiciones:
 - a) al mantenimiento de la situación de desempleo regulada en el artículo 1.2, c) del decreto legislativo núm. 181 de 21 de abril de 2000 y sus sucesivas modificaciones;
 - b) a la participación regular del perceptor en iniciativas de activación laboral y de itinerarios de recualificación profesional propuestos por los Servicios de empleo competentes regulados en el artículo 1.2, g) del decreto legislativo núm.181 de 21 de abril de 2000 y sus sucesivas modificaciones;
2. Siguiendo lo previsto en la ley de Bases de 10 de diciembre de 2014, mediante sucesivos decretos legislativos se establecerán ulteriores medidas para condicionar el cobro de la prestación por desempleo a la búsqueda activa de empleo y la reinserción en el tejido productivo;
3. En el plazo de 90 días a partir de la entrada en vigor del presente decreto legislativo, por decreto del Ministerio de Trabajo y de las Políticas Sociales, se determinarán las condiciones y las modalidades de desarrollo de lo establecido en el presente artículo así como las medidas sancionadoras en caso de incumplimiento de las obligaciones de participación señaladas en el punto 1.

Artículo 8: Incentivos al autoempleo

1. El trabajador que tenga derecho a la NASpl, podrá solicitar el pago único de de la prestación a la que tiene derecho en forma de una sola liquidación como incentivo para la puesta en marcha de una actividad profesional como trabajador autónomo, como empresario individual o para asociarse en una cooperativa.
2. El cobro mediante el sistema de pago único de la prestación no da derecho al ingreso de las cotizaciones que puedan corresponder a esa cantidad ni al cobro de la ayuda familiar.
3. La solicitud del pago único de la prestación se presentará dentro de los 30 días siguientes al inicio de la actividad autónoma o de la asociación a una cooperativa.
4. Si el trabajador asociado a una cooperativa, inicia una relación de trabajo por cuenta ajena según lo indicado en el artículo 1.3 de la ley núm. 142 de 3 de abril de 2001, el importe del pago único corresponderá a la cooperativa.
5. El trabajador que inicie una relación laboral por cuenta ajena antes de la finalización del periodo al que tiene derecho a la prestación, deberá reintegrar por completo el anticipo de la prestación.

Artículo 9: Compatibilidad de la prestación con la realización de un trabajo por cuenta ajena

1. El trabajador que esté percibiendo la NASpi e inicie una relación laboral por cuenta ajena cuyas retribuciones sean superiores a la renta mínima considerada exenta del IRPF, no tendrá derecho a continuar con el cobro de la prestación salvo que el contrato de trabajo sea inferior a 6 meses. En tal caso, la prestación será suspendida de oficio mientras dure la relación laboral por cuenta ajena y hasta un máximo de seis meses. Las cotizaciones realizadas durante el periodo de suspensión podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de los artículos 3 y 5.

2. El trabajador que esté percibiendo la NASpi y que inicie una relación laboral por cuenta ajena cuyas retribuciones sean inferiores a la renta mínima considerada exenta de IRPF, tendrá derecho a mantener la prestación a condición de que comunique los ingresos previstos al Instituto Nacional de Previsión Social dentro del mes siguiente al inicio de la actividad y que se trate de un nuevo empleador que no tenga ninguna relación con la actividad laboral que ha dado derecho a la prestación. La prestación se reducirá según lo establecido en el punto 10 y las cotizaciones correspondientes podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de los artículos 3 y 5.

Artículo 10: Compatibilidad de la prestación con el desarrollo de una actividad autónoma

1. El trabajador que esté percibiendo la NASpi e inicie una actividad autónoma de la que se deriven ingresos inferiores al límite que permita el mantenimiento de la situación de desempleo, deberá informar al Instituto Nacional de Previsión Social dentro del mes siguiente al inicio de la actividad, declarando las rentas anuales que prevé ingresar. La NASpi se reducirá por un importe equivalente al 80% de de los ingresos previstos desde la fecha de inicio de la actividad hasta la finalización del periodo de la percepción de la prestación o, si fuera antes, hasta el final del año. La reducción citada se calculará de oficio en el momento de la comunicación de la previsión de ingresos anuales. El trabajador que no esté obligado a presentar la declaración de rentas ante el Instituto Nacional de Previsión Social tendrá que presentar una autodeclaración de los ingresos de la actividad autónoma.

2. Las cotizaciones obligatorias correspondientes a las contingencias de invalidez, vejez y viudedad, ingresadas por la actividad autónoma no generarán ulteriores derechos y serán ingresadas en el sistema de Gestión de prestaciones temporales para trabajadores por cuenta ajena establecida en el artículo 24 de la ley núm. 88 de 1 de marzo de 1989.

Artículo 11: Extinción

1. El derecho a percibir la NASpi se extingue por las siguientes causas:

- a) pérdida de la situación de desempleo;
- b) inicio de una actividad laboral por cuenta ajena fuera de los casos establecidos en los puntos 2 y 3 del artículo 9;
- c) inicio de una actividad autónoma fuera de los casos establecidos en el artículo 10;
- d) cumplimiento de los requisitos para la obtención de una pensión de jubilación;
- e) cumplimiento de los requisitos para acceder a una pensión de invalidez siempre que el trabajador no opte por la NASpi;
- f) dejar de reunir los requisitos y condiciones del artículo 7.

Artículo 12: Cotizaciones durante la percepción de la prestación

1. Las cotizaciones correspondientes al periodo de percepción de la NASpi serán calculadas en función de las retribuciones establecidas en el artículo 4.1 de este decreto. Para las prestaciones que se generen a partir del 1 de enero de 2016, las cotizaciones correspondientes serán calculadas en función de las retribuciones establecidas en el artículo 4.1 de este decreto con un límite máximo de 1,4 veces el importe mensual de la NASpi, calculado según el artículo 4.2 del presente decreto.

2. Las retribuciones computadas con los límites del punto 1 de este artículo, revalorizadas a la fecha en que se cause derecho a la pensión, no serán tenidas en cuenta para el cálculo de la pensión en el caso de que sean de importe inferior al importe medio de la pensión calculada sin que se computen. Sí serán tenidos en cuenta para el cálculo de la pensión de “ancianidad” de tipo contributivo a efectos de lo establecido en el artículo 24.2 de la ley núm. 214 de 22 de diciembre de 2011 (Ley de reforma de las pensiones).

Artículo 13: Cálculo de la prestación para los asegurados a partir del 1 de enero de 2013

A partir del 1 de enero de 2015, el cálculo de la NASpl para los socios trabajadores de cooperativas, regulados en el decreto del Presidente de la República núm. 602 de 30 de abril de 1970 y para los artistas con contratos de trabajo por cuenta ajena, será el mismo que para el resto de trabajadores.

Artículo 14: Disposiciones de aplicación sobre el sistema hasta ahora vigente

A la NASpl se aplicarán las normas que operan ya en materia de ASpl por ser compatibles.

TÍTULO II

Disposiciones sobre sucesivas prestaciones de apoyo a los ingresos

Artículo 15: Subsidio de desempleo (ASDI)

1. A partir del 1 de mayo de 2015 se crea, de manera experimental para el año 2015, el Subsidio de desempleo (ASDI), tendrá la función de proporcionar una protección como renta de apoyo a los trabajadores de la NASpl, regulada en el artículo 1 que hayan agotado la prestación sin encontrar un empleo y se encuentren en una situación económica de necesidad tal como se define en el artículo 7,a).

2. Durante el primer año de aplicación, las medidas se dirigirán prioritariamente a los trabajadores con menores a cargo y a los trabajadores en edad próxima a la pensión de jubilación que no hayan alcanzado los requisitos de acceso a la misma. Para la evaluación de esta medida, después del primer año de aplicación, por decreto del Ministro de Trabajo y de las Políticas Sociales, de acuerdo con el Ministro de Economía y de las Finanzas, se podrán extender al resto de los trabajadores, incluidos aquellos que no han podido disfrutar todo el periodo de duración de la NASpl por efecto del contenido en el último párrafo del artículo 5. En todo caso, esta medida estará en vigor hasta la finalización de los recursos dispuestos en el Fondo regulado en el artículo 8.

3. La ASDI se abonará por una duración máxima de seis meses y su importe será del 75% de la última NASpl percibida si no es superior al importe de la Ayuda Social regulada en el artículo 3.6 de la ley núm. 335 de 8 de agosto de 1995. La cantidad citada en el punto anterior se incrementará para los trabajadores con cargas familiares según se especifique en el decreto del Ministro de Trabajo y Políticas Sociales citado en el artículo 7 que establecerá la cantidad máxima de las prestaciones.

4. Para impulsar la búsqueda activa de empleo, se establecerán, en el decreto citado en el artículo 7, límites en los que los ingresos derivados de un nuevo puesto de trabajo podrán ser parcialmente compatibles con el subsidio y las modalidades en las que se compatibilizarán de forma gradual en relación con los ingresos hasta su extinción.

5. El Subsidio está condicionado a la adhesión del trabajador a un itinerario personalizado diseñado por los Servicios de Empleo competentes según las modalidades que se establezcan en el decreto citado en el artículo 7 que, en todo caso, contendrá las obligaciones en términos de búsqueda activa de empleo, la disponibilidad a participar en iniciativas de orientación y formación, y la aceptación de una adecuada oferta de empleo. La participación en estas iniciativas de activación de búsqueda de empleo será obligatoria bajo pena de perder el derecho al subsidio.

6. El subsidio se abonará por un sistema de pago electrónico según la modalidad que se defina en el decreto citado en el artículo 7.

7. En un plazo de 90 días a partir de la entrada en vigor de la presente ley, por decreto de naturaleza no reglamentaria del Ministro de Trabajo y de las Políticas Sociales, de acuerdo con el Ministro de Economía y de las Finanzas, serán definidos:

- a) la situación económica de la unidad familiar en relación con el ISEE (*Indicador de rentas familiares básicas a partir del cual se mide del derecho a la percepción o disfrute de ayudas por parte de las Administraciones Públicas*), establecido por decreto núm. 159 del Presidente del Consejo de Ministros de 5 de diciembre de 2013, que identifica la situación de necesidad citada en el artículo 1; para el cálculo del ISEE, a los solos efectos del acceso al ASDI, no se tendrán en cuenta las cantidades percibidas por la NASpl;
- b) el establecimiento de los criterios de prioridad en el acceso al subsidio en caso de recursos limitados, según se regula en el artículo 2;
- c) los incrementos del subsidio del trabajador con cargas familiares, en todo caso, con un límite máximo;
- d) los límites para compatibilizar el disfrute parcial del ASDI con rentas de trabajo y las modalidades de interrupción del ASDI en el caso de superar las condiciones de necesidad;
- e) las características de los itinerarios personalizados;
- f) el sistema de obligaciones y sanciones relacionadas con el cumplimiento del itinerario personalizado;
- g) el sistema de información entre los Servicios de Empleo y el Instituto Nacional de Previsión Social, según lo dispuesto en el artículo 21 de la ley núm. 328 de 8 de noviembre de 2000, sobre el Archivo Central de Ayudas, el artículo 13 del decreto ley núm. 78 de 31 de mayo de 2010, convertido con modificaciones en la ley núm. 122 de 30 de julio de 2010, a los fines de controlar gestionar y evaluar las medidas.
- h) el sistema de control para evitar un uso fraudulento de las prestaciones;
- i) las modalidades específicas de abono a través del uso de medios electrónicos de pago;
- l) la determinación de modalidades específicas de evaluación de las medidas;
- m) el resto de medidas del programa.

8. Para la financiación del ASDI se crea un Fondo específico en el Ministerio de Trabajo y de las Políticas Sociales. La dotación del Fondo será de 300.000.000 de euros para 2015. La gestión y tramitación de las medidas le corresponde al Instituto Nacional de Previsión Social. Con el límite del 1% de la dotación del Fondo, podrán ser financiados gastos de asistencia técnica para el apoyo a los Servicios de Empleo, para el control y evaluación de las medidas, así como iniciativas de difusión de las medidas.

9. En el caso de la ampliación del ASDI en los años siguientes a 2015, se deberán establecer mediante las correspondientes disposiciones legales, los recursos que se consideren necesarios para su financiación.

Artículo 16: Indemnización de desempleo para los trabajadores con relación laboral de colaboración coordinada y continua y por proyecto (DIS-COLL)

1. A la espera de las medidas de simplificación, modificación o superación de las formas contractuales previstas por el art. 1, apartado 7, letra a de la Ley 183/2014, de 10 de diciembre, de manera experimental para 2015, en relación con las nuevas situaciones de desempleo que se verifiquen a partir de 1 de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2015, se reconoce a los colaboradores coordinados y continuos y por proyecto, afiliados exclusivamente a la "Gestión separada", no pensionistas y sin "partita IVA" (autónomos), que hayan perdido involuntariamente su empleo, una indemnización de desempleo mensual denominada DIS-COLL.

2. La DIS-COLL se reconocerá a los sujetos indicados en el apartado 1 que presenten conjuntamente los siguientes requisitos:

- a) que en el momento de la solicitud de prestación se encuentren en estado de desempleo según lo indicado en el artículo 1, apartado 2, letra c), del decreto legislativo 181/2000 de 21 de abril, y posteriores modificaciones;

b) que tengan al menos tres meses de cotización en el período incluido entre el 1 de enero del año anterior al cese de la relación y la fecha del mismo;

c) que demuestren, en el año natural en que se produce el cese de la relación laboral, un mes de cotización o una relación de colaboración como el que se indica en el apartado 1, de duración al menos de un mes y que haya dado lugar a una renta al menos de la mitad del importe que da derecho a la acreditación de un mes de cotización.

3. La DIS-COLL será proporcional a la base reguladora de cotizaciones debidas en caso de las relaciones de colaboración indicadas en el apartado 1, en el año en que se haya producido el cese de la relación y en el año natural anterior, dividida entre el número de meses de cotización, o fracción de los mismos.

4. La DIS-COLL, proporcional a la renta media mensual determinada según lo indicado en el apartado anterior, equivaldrá al 75% de dicha renta si ésta es igual o inferior a un importe mínimo de 1.195 euros en 2015, y, en los años posteriores, a la revalorización de dicho importe según el aumento del IPC del año anterior. En caso de que la renta mensual media sea superior al importe mínimo previsto, la indemnización será del 75% del mismo más el 25% de la diferencia entre la renta media mensual efectiva y dicho importe. La indemnización mensual, en cualquier caso, no puede ser superior al importe máximo de 1.300 euros en 2015, revalorizado anualmente sobre la base de la variación del IPC del año anterior.

5. A partir del primer día del quinto mes de disfrute de la indemnización, ésta se reducirá progresivamente en un 3% mensual.

6. La DIS-COLL se abonará mensualmente por un número de meses equivalente a la mitad de los meses de cotización acreditados en el período que va del 1 de enero del año anterior al cese de la relación laboral, hasta la fecha de dicho evento. A efectos de la duración no se computan los períodos de cotización que ya hayan dado lugar a una prestación de desempleo. En todo caso, la DIS-COLL no puede superar la duración máxima de seis meses.

7. Los períodos de disfrute de la DIS-COLL no se reconocen como asimilados al alta.

8. La solicitud de DIS-COLL se deberá presentar al INPS por vía telemática, antes de que hayan transcurrido 68 días desde el cese de la relación laboral.

9. La DIS-COLL tendrá efecto a partir del día siguiente a la fecha de presentación de la solicitud y, en cualquier caso, no antes del octavo día desde el cese de la relación laboral.

10. El cobro de la DIS-COLL está condicionado a la permanencia de la situación de desempleo indicado en el artículo 1, apartado 2, letra c), del decreto legislativo 181/2000, de 21 de abril, y posteriores modificaciones, así como a la participación regular en las iniciativas de activación laboral y a los recorridos de recualificación profesional propuestos por los Servicios competentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1, apartado 2, letra g) del decreto legislativo 181/2000, de 21 de abril, y posteriores modificaciones. Con el decreto legislativo previsto por el artículo 1, apartado 3, de la Ley 183/2014, de 10 de diciembre, se introducen ulteriores medidas destinadas a condicionar el disfrute de la DIS-COLL a la búsqueda de un empleo y a la reinserción en el tejido productivo.

11. En caso de un nuevo empleo del trabajador con contrato de trabajo por cuenta ajena, la DIS-COLL queda suspendida de oficio, sobre la base de las comunicaciones obligatorias establecidas por el artículo 9-bis, apartado 2, del decreto-ley 510/1996 de 1 de octubre, convertido, con modificaciones, por la ley 608/1996, de 28 de noviembre, y posteriores modificaciones, hasta un máximo de cinco días; si la suspensión es de menos de cinco días la indemnización se reanuda desde el momento en que había sido suspendida. En los casos de suspensión, los períodos de cotización ligados a la nueva relación laboral pueden ser considerados a efectos de una nueva prestación en el ámbito del Seguro Social para el Empleo establecido por el art. 1 de este decreto.

12. El beneficiario de la DIS-COLL que emprenda una actividad laboral autónoma de la que derive una renta inferior al límite válido a efectos de la conservación del estado de desempleo, debe informar al INPS en el plazo de un mes desde el comienzo de la actividad, declarando la renta anual prevista. La DIS-COLL quedará reducida en un importe

equivalente al 80% de la renta prevista, en relación con el período de tiempo que pase entre la fecha de comienzo de la actividad y la fecha en que finaliza el período de disfrute de la indemnización o, si éste es anterior, el fin del año natural. La reducción indicada en el párrafo anterior vuelve a calcularse de oficio en el momento de la presentación de la declaración de la renta. El trabajador exento de la obligación de presentar la declaración de la renta está obligado a presentar al INPS una declaración responsable de la renta obtenida de la actividad laboral autónoma.

13. Los sujetos indicados en el artículo 2, apartados 51 y 56 de la Ley 92/2012 de 28 de junio, disfrutaban hasta 31 de diciembre de 2015 exclusivamente de las prestaciones indicadas en este artículo. Todo ello, sin perjuicio de los derechos adquiridos en relación con las situaciones de desempleo que se hayan producido en 2013.

14. Los recursos financieros ya previstos para la financiación de la tutela de la protección de la renta de los colaboradores coordinados y continuos establecida por el artículo 19, apartado 1, del Decreto Ley 185/2008, de 29 de noviembre, convertido con modificaciones por la Ley 2/2009 de 28 de enero y por el artículo 2, apartados 51 y 56 de la Ley 92/2012 de 28 de junio, concurren a la financiación del coste relacionado con las disposiciones de este artículo para el año 2015.

15. A la eventual extensión de la DIS-COLL en los años posteriores al 2015 se proveerá con los recursos previstos por posteriores disposiciones legislativas que establezcan el destino de los oportunos recursos financieros.

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

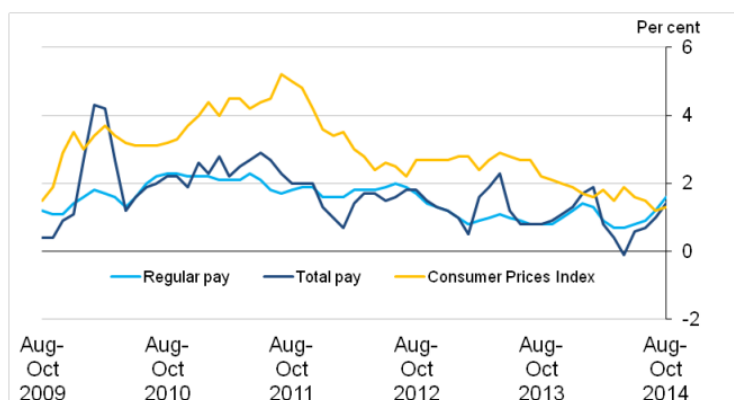
La economía británica creció un 0,7% en el tercer trimestre de 2014 y un 2,6% en tasa interanual, lo que supone un descenso de 4 décimas con respecto a los últimos datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*.

El índice de precios al consumo (CPI) ha descendido tres décimas en el mes de noviembre con respecto al mes anterior, situándose en el 1%, debido, sobre todo, a la caída en los costes del transporte (especialmente, los carburantes, el transporte aéreo y los vehículos de segunda mano) y al descenso de los precios en ocio y cultura. En el siguiente gráfico puede apreciarse la evolución del CPI durante los últimos 10 años.



Fte: *Office for National Statistics*

En el siguiente gráfico se observa la evolución del salario medio total (incluidas bonificaciones), el salario básico (excluidas bonificaciones) y el IPC en el período que va de agosto-octubre 2009 a agosto-octubre 2014.



Fte: *Office for National Statistics*

En octubre de 2014, el salario medio total se situaba en 483 libras semanales y el salario básico en 456 libras semanales.

En el período agosto-octubre 2014, el salario total en Reino Unido aumentó en un 1,4% con respecto al año anterior. Comparado con el mes anterior, en octubre se ha registrado una mayor tasa de crecimiento de salarios en el sector privado, particularmente en servicios financieros y empresariales. En ese mismo período, el IPC se incrementó un 1,3%.

Presentación Autumn Statement 2014

El ministro de Economía británico, George Osborne, presentó el pasado 3 de diciembre, ante la Cámara de los Comunes, el Informe de Otoño (*Autumn Statement*) que, con función similar a los presupuestos generales, se publica anualmente a mitad del ejercicio presupuestario.

Inició su discurso recordando que hace cuatro años presentó un estado de cuentas de un país en crisis mientras que el informe actual muestra que Reino Unido está creciendo a mayor velocidad que cualquier otra economía desarrollada a nivel mundial y que el plan económico del Gobierno a largo plazo está funcionando.

Continuó ofreciendo las predicciones económicas de la Oficina de Responsabilidad Presupuestaria (*Office for Budget Responsibility*):

- La previsión de crecimiento de Reino Unido para el próximo año será del 2,4%, 0,1% más alta que la prevista en los presupuestos generales de este año.
- La tasa de desempleo descenderá hasta el 5,4% en 2015, mientras que el crecimiento de los salarios se recuperará en el próximo ejercicio, haciéndolo por encima de la inflación durante los próximos 5 años.
- En el presente año, la inflación caerá al 1,5%, llegando al 1,2% el próximo año.
- El déficit, que en 2014 se situará en el 5%, descenderá al 4% en 2015. La deuda pública alcanzará este año, el 80,4% del PIB, subiendo hasta el 81,1%, para iniciar un descenso al 80,7% en 2016-17.

En cuanto a las medidas anunciadas cabe destacar:

Impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social:

- Incremento del límite de ingresos mínimos exentos de impuestos a 10.600 libras en el año fiscal 2015-16.
- Se eximirá a las empresas del pago de cotizaciones por los aprendices menores de 25 años contratados por ellas.
- Aumento de 2.000 libras en las ayudas a las cotizaciones sociales de los empleadores que contraten trabajadores de asistencia o cuidadores.
- Introducción de un impuesto para multinacionales del 25% de las ganancias generadas en su actividad económica en el país.

Bienestar Social:

- Implementación del programa Crédito Universal a nivel nacional en 2015-16.
- Congelación, durante dos años, de las prestaciones relativas al empleo.
- Pérdida de las ayudas para aquellos ciudadanos del EEE, que estuvieran percibiendo prestaciones por desempleo con anterioridad a la entrada en vigor de las restricciones (1 de enero de 2014) y no demuestren tener una oportunidad real de encontrar empleo.
- Endurecimiento de las condiciones de elegibilidad para aquellos que soliciten ayudas a los ingresos en base a trabajo por cuenta propia.
- Inversión adicional de 3 millones de libras para extender programas piloto que fomenten la reincorporación laboral de los solicitantes de la prestación por enfermedad y discapacidad (*Employment and Support Allowance*).

Fraude y error:

- Incremento de la capacidad operativa del Ministerio de Trabajo y Pensiones en relación con el fraude y error.
- Introducción de un programa de incentivo a las autoridades locales para que reduzcan las pérdidas debidas al fraude y error de la prestación de ayuda a la vivienda.
- Cobro directo de las deudas de impuestos desde las cuentas bancarias.

Sanidad y Educación:

- Inversión de 2.000 millones de libras adicionales para el Sistema Nacional de Salud (NHS).
- Creación de un fondo destinado a los centros de atención primaria con los ingresos generados de las sanciones impuestas a los bancos que incumplan las normas del mercado de divisas.
- Creación de nuevo préstamos de hasta 10.000 libras destinados a postgraduados menores de 30 años para la realización de masters.
- Asignación de 6.000 millones para un invertir en programas de investigación.

Empresas

- Ampliación de las ayudas financieras y préstamos para pequeñas y medianas empresas.
- Extensión de los beneficios fiscales para PYMES hasta 2016.
- Extensión hasta 2016, del tope del 2% al incremento en el IBI que pagan las empresas.

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Después de diez años como Presidente de Rumanía, Traian Basescu deja el “Palacio Cotroceni”. En su lugar, y para los próximos cinco años, llega el antiguo alcalde de la ciudad de Sibiu, Klaus Iohannis. Considerado un “outsider” al principio de la campaña electoral, Iohannis ha aprovechado la gran participación en los comicios y el voto de rechazo de la izquierda representada por el Primer Ministro Victor Ponta.

Al ganar las elecciones, Klaus Iohannis se había declarado decidido a no decepcionar. En el discurso pronunciado a mediados de diciembre en el Parlamento, en el juramento de investidura, el nuevo Presidente ha prometido a los rumanos una sociedad profundamente distinta, de la que se eliminará la corrupción como mayor peligro, pero también una clase política renovada. Klaus Iohannis, cuyo eslogan de campaña fue “La Rumanía de las cosas bien hechas”, ha abogado por la responsabilidad y ha prometido que será el primero que cumpla con este objetivo.

A raíz de su elección, Iohannis ha dimitido del cargo de presidente del PNL, el principal partido de la oposición que, el mismo día, ha elegido a la diputada Alina Gorghiu, una abogada de 36 años, como Presidenta interina del partido. Gorghiu, ex-portavoz en la campaña presidencial, es la primera mujer que llega a ser presidenta del Partido Liberal. Asumirá la presidencia interina hasta el Congreso que tendrá lugar en 2017, cuando PNL y PDL se fusionarán en un único partido, dirigido por los mismos líderes. Hasta entonces, Alina Gorghiu dirigirá el PNL junto con el líder del PDL, Vasile Blaga.

Tras la victoria en las elecciones presidenciales de su ex-líder, el Partido Nacional Liberal ha anunciado que desea gobernar. Y, por lo tanto, no descarta la posibilidad de convocar, por primera vez, elecciones parlamentarias anticipadas. La nueva co-presidente Alina Gorghiu, sin embargo, admite que no es fácil derribar el Gobierno del socialdemócrata Victor Ponta.

Rumanía tiene ahora un nuevo Gobierno, el cuarto consecutivo dirigido por el líder socialdemócrata Victor Ponta. El nuevo Ejecutivo, que a mediados de mes recibió los votos de la Cámara de los Diputados y del Senado, está compuesto por representantes de la alianza de centro-izquierda de los PSD-UNPR-PC, así como del PLR (de centroderecha), un partido que sustituye a la UDMR en el gobierno. La nueva composición del gobierno incluye ocho nombres nuevos, mientras que un total de 14 ministros mantendrán sus cargos. Entre ellos, la Ministra de Empleo, Rovana Plumb.

El Primer Ministro Ponta ha asegurado que en el ámbito económico, se adoptarán aquellas medidas que garanticen la estabilidad y la predictibilidad del entorno empresarial. Se trata del tipo único del IRPF del 16%, la eliminación del impuesto sobre el beneficio reinvertido y la reducción de la contribución social de los empleadores. Otras prioridades del nuevo gabinete son los proyectos con financiación europea, la infraestructura de transportes, la justicia, la educación, la agricultura y el medio ambiente.

El cuarto gobierno de Ponta ha recibido 377 votos a favor y sólo 134 en contra. Los miembros de la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía, que había formado parte del Gobierno hasta el mes de diciembre, se abstuvieron. El otro copresidente del Partido Nacional Liberal, el antiguo líder demócrata liberal Vasile Blaga, ha afirmado que iniciará

debates con todos los partidos para formar una nueva mayoría, que aparte del poder a los socialdemócratas.

En su página de Facebook, Ponta ha anunciado que conoce la intención del Partido Nacional Liberal. Ponta advierte que las elecciones anticipadas provocarían un período de inestabilidad política de más de tres meses, y los liberales deberían asumirse la responsabilidad. Y las elecciones tendrían lugar según la actual ley electoral, es decir que el número de parlamentarios sería igual.

Por ello, Ponta solicita a los líderes del Partido Nacional Liberal que se impliquen en cambiar primero la ley electoral. Incluso los analistas que muestran una profunda antipatía hacia el primer ministro consideran que es una idea razonable, porque podría reducir la ruptura dramática entre los políticos y los ciudadanos. En 2009, en un plebiscito que cumplió con todas las condiciones legales, la mayoría de los participantes votaron por un parlamento unicameral, con solo 300 parlamentarios. Tres años más tarde, después de haberse introducido el voto uninominal, los rumanos tienen 588 senadores y diputados, en uno de los mayores y más costosos parlamentos de Europa en relación con la población del país.

Situación económica y social

Tras analizar con la misión conjunta del FMI y de la Comisión Europea el borrador de presupuesto para 2015, el Gobierno de Bucarest realizó a primeros de diciembre la tercera y última rectificación presupuestaria de este año. Según declaran satisfechos los miembros del Ejecutivo, esta rectificación será positiva debido al excedente presupuestario registrado este año. Así, el Gobierno quiere pagar algunas deudas acumuladas como deudas públicas en los presupuestos de los hospitales o de las autoridades locales. Además, la rectificación cubrirá los gastos para las retribuciones salariales de varios funcionarios públicos, cuyos salarios habían sido recortados en un 25% en 2010, año en que Rumanía estaba gravemente afectada por la crisis económica. Entre los que recibirán compensaciones figuran los Ministerios de Justicia, de Agricultura, de Transportes o de Educación. También recibirá más dinero la Autoridad Nacional para la Devolución de Propiedades, para el pago de compensaciones establecidas por el Tribunal como títulos ejecutivos. En cambio, disminuyen los presupuestos de los Ministerios de Trabajo, de Desarrollo y de Sanidad. El primer ministro Victor Ponta cree que los representantes de los acreedores internacionales de Rumanía, el Fondo y la CE, aprobarán esta rectificación.

En cambio, el presidente del Consejo Fiscal, Ionuț Dumitru, denuncia las promesas de carácter electoral que el Primer Ministro había asumido antes de perder las elecciones presidenciales del pasado noviembre: «Si no suben los impuestos, deben reducir los gastos. En cuanto a los gastos, claro que se puede ahorrar, pero para hacer ahorros, hay que aplicar reformas, es decir aumentar las inversiones, asignar más dinero según el criterio del coste y el beneficio, criterios con fundamento económico, pero vemos que esto no ocurre. Sin reformas amplias en estos sectores, no podemos hacer ahorros porque esto no se hace de la noche a la mañana. Hay que buscar medidas que puedan solucionar los verdaderos problemas».

Por su parte, el ámbito empresarial reprocha la falta de transparencia del presupuesto. El Secretario General de la Asociación de Empresarios de Rumanía, Cristian Pârvan ha declarado que «no hay garantía de que este dinero del presupuesto se asigne a los sectores clave para la sociedad como infraestructuras, escuelas, hospitales, etc.»

Según declara Pârvan, Rumanía no tiene suficientes recursos presupuestarios y en consecuencia el próximo año muchos proyectos deberán utilizar fondos europeos como parte de la financiación.

El gobierno de Bucarest ha finalizado el proyecto del presupuesto estatal para 2015, construido en base a un déficit de un 1,8% que es el índice macroeconómico acordado con los representantes del FMI y la Comisión Europea que a comienzos de esta semana han finalizado una nueva misión en Bucarest. Las autoridades rumanas contemplan también una tasa de inflación de un 2,2% y un crecimiento económico de un 2,5%. En el presupuesto para el año que viene están asignados más fondos que en 2014 para los Ministerios de Trabajo, de Finanzas, de Agricultura, de los Fondos Europeos, los Transportes y la Economía. En cambio, recibirán menos dinero los Ministerios de Sanidad, de Cultura, de Administración y del Interior.

El Primer Ministro ha aclarado que no habrá impuestos suplementarios en 2015 y que seguirá en vigor el tipo único del 16%. La tasa sobre las construcciones especiales disminuirá del 1,5% al 1%. «Era un objetivo fundamental», ha afirmado el Primer Ministro. «Todas las medidas destinadas a estimular la economía, así como las medidas de justicia social que están ya en vigor, han sido incluidas en el presupuesto».

El presupuesto para 2015 toma en consideración el crecimiento del salario mínimo en dos etapas: el 1 de enero aumentará a 975 lei (eso es, unos 220 euros), mientras que a partir del 1 de julio alcanzará 1.050 lei (unos 235 euros). Otra medida se refiere al crecimiento de las pensiones en un 5% así como también el crecimiento de la indemnización para los jubilados y para las personas discapacitadas. Otra prioridad lo constituirán las inversiones. Entre los objetivos del gobierno figuran también la disminución del paro hasta 465.000 personas.”

SEGURIDAD SOCIAL

ALEMANIA

SITUACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DE LA PRESTACIÓN NO CONTRIBUTIVA HARTZ IV

En base a las estadísticas sobre mercado laboral y seguridad social, el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) ha elaborado un informe sobre la situación material y social de los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo de larga duración, denominada Hartz IV². En este contexto se examina también en qué ámbitos los beneficiarios ahorran gastos para poder sostenerse con la modesta prestación, teniendo en cuenta una gama de 23 bienes para satisfacer las necesidades básicas (instalaciones de la vivienda) y las necesidades primarias (alimentación, tratamiento sanitario).

En promedio los beneficiarios de Hartz IV no pueden permitirse la adquisición de los 23 bienes analizados, mientras que los que no la perciben tienen que prescindir por término medio de solo 1,4 bienes. Además se observa que los beneficiarios de la prestación desempleados se encuentran en un riesgo elevado de privación y de pobreza, en comparación con aquellos trabajadores que solo perciben una prestación adicional por insuficiencia de ingresos. Asimismo, los perceptores de Hartz IV se muestran menos optimistas tanto con respecto a su estado de salud como en general, y se sienten excluidos de la sociedad.

Evolución desde la fusión de la ayuda social con el subsidio de desempleo

La fusión del subsidio de desempleo con la ayuda social bajo el concepto de la prestación no contributiva por desempleo de larga duración ("Hartz IV") definida en el volumen II del Código Social, en el marco de las reformas laborales llevadas a cabo hace diez años, cambió la base de la percepción de transferencias financieras por parte del Estado.

En mayo de 2006, la cifra de personas que se encontraban en estado de necesidad ascendía a 7,44 millones, la cifra más alta. Hasta mayo de 2013, este número bajó a 6,17 millones, de los cuales 4,54 millones de personas estaban en edad laboral (entre 15 y 64 años). Más de la mitad (53%) de los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo de larga duración con capacidad y en edad laboral no tienen trabajo. El 25% de este grupo tiene un trabajo que, no obstante, proporciona ingresos insuficientes, por lo que tienen derecho a transferencias adicionales (no contributivas) agrupadas bajo el mismo concepto que las prestaciones por desempleo de larga duración. El 22% de los perceptores de la prestación no está en el paro ni trabaja, sino que se encuentran cursando una formación profesional o cuidan a hijos o familiares.

² <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2414.pdf>

Principales factores de riesgo de desempleo



Entre los factores más relevantes que ocasionan las situaciones de desempleo y la percepción de prestaciones no contributivas destaca la falta de cualificaciones escolares y profesionales. El 13% de los perceptores de las prestaciones por desempleo de larga duración no ha terminado regularmente el periodo escolar, mientras que de las personas que no dependen de prestaciones no contributivas el porcentaje es solo del 3%. De estos últimos, el 33% tiene un título de bachillerato, frente al 13% de los perceptores de las prestaciones por desempleo de larga duración.

Características, categorías	Beneficiarios	No beneficiarios	Diferencia
Hombres	50,0	50,4	-0,4
Mujeres	50,0	49,6	0,4
15 a 25 años	18,7	16,5	2,2
25 a 35 años	27,9	17,7	10,2
35 a 45 años	19,1	20,5	-1,4
45 a 55 años	19,4	25,2	-5,8
55 a 65 años	14,8	20,1	-5,3
Promedio de edad del grupo de 15 a 64	38,0	41,1	-3,1
<u>Estatus laboral</u>			
Jornada completa	4,4	47,1	-42,7
Jornada parcial	7,0	17,4	-10,4
Mini empleo	13,4	8,0	5,4
Sin trabajo	53,4	2,3	51,1
Escuela / Formación profesional	10,4	11,0	-0,6
Inactivos por otras razones	6,2	6,2	0,0
Prejubilación	3,1	6,5	-3,4
Razón desconocida	2,2	1,5	0,7
<u>Nivel educativo</u>			
Escolares	7,6	4,7	2,9
Sin título escolar	13,2	3,4	9,8
Título de educación básica	36,4	26,8	9,6
Título de educación escolar media	29,3	32,1	-2,8
Selectividad	12,7	32,9	-20,2
Otros	0,7	0,1	0,6
<u>Cualificación profesional</u>			
Sin título de FP	41,9	20,7	21,2

Título de FP / Maestría	50,8	57,2	-6,4
Licenciatura / Diplomatura	7,2	21,9	-14,7
Otros	0,2	0,2	0,0
Lugar de residencia			
Antiguos estados federados	68,0	81,2	-13,2
Nuevos estados federados	32,0	18,8	13,2
Trasfondo migratorio			
Sin origen migratorio	60,7	75,1	-14,4
1ª generación	27,1	14,0	13,1
2ª generación	9,0	7,5	1,5
3ª generación	3,2	3,3	-0,1
Situación en el hogar			
Mujeres solteras	13,6	7,5	6,1
Hombres solteros	23,4	10,6	12,8
Madres solteras	16,6	3,7	12,9
Madres solteras, hijos < 3 años	2,4	0,1	2,3
Padres solteros	1,1	0,7	0,4
Parejas sin hijos	8,5	27,7	-19,2
Parejas con hijos	31,9	42,5	-10,6
Otros hogares	4,9	7,3	-2,4

El 42% de los perceptores de las prestaciones por desempleo de larga duración no tiene ninguna cualificación profesional, frente al 21% del grupo de referencia (22% tiene titulación superior; beneficiarios de Hartz IV: 7%).

En particular, la integración en el mercado laboral resulta difícil para los inmigrantes. El 27% de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo de larga duración son personas que han inmigrado, mientras que la cuota de inmigrantes con respecto al grupo de no perceptores de prestaciones asistenciales es del 14%.

Las prestaciones no contributivas previstas por el volumen II del Código Social se basan siempre en los hogares o las comunidades de necesidad. Las prestaciones no contributivas solo se conceden si los ingresos de las personas con capacidad laboral que conviven en un mismo hogar no alcanzan para cubrir las necesidades económicas del mismo. En relación con la totalidad de hogares que perciben estas prestaciones, la cuota de hogares unipersonales que perciben prestaciones no contributivas se eleva al 23% cuando son hombres y al 14% en el caso de las mujeres, mucho más elevada que la cuota de hogares unipersonales que no las perciben (11% y 8%, respectivamente). Este grupo de personas que viven solas corre un mayor riesgo de depender de prestaciones no contributivas, dado que en el caso de los hogares de parejas un integrante puede compensar la falta de ingresos del otro.

Principales factores de riesgo de pobreza

El riesgo de pobreza de un hogar se determina en base a la suma de los ingresos netos personales de todo tipo, tras deducir impuestos y cuotas sociales, y teniendo en cuenta posibles transferencias sociales percibidas. Seguidamente se evalúa la necesidad del hogar teniendo en cuenta el número de personas que lo constituyen y sus edades.

El 77% de los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo de larga duración dispone de unos ingresos inferiores al 60% del promedio de ingresos en Alemania. Este grupo se considera amenazado por situaciones de pobreza, mientras que dentro del grupo

de personas que no perciben la prestación el porcentaje es solo del 12%. Dado que a la hora de calcular el derecho a prestaciones no contributivas se tiene en cuenta también cualquier tipo de patrimonio que debería consumirse antes de tener derecho a percibir la prestación, por lo que respecta a los ahorros la situación difiere de forma considerable: los perceptores de la prestación Hartz IV prácticamente no disponen de un patrimonio superior a 5.000 euros (solo un 1%), frente al 47% de los hogares que no perciben prestaciones no contributivas. El 61% de los hogares perceptores no tiene ningún tipo de ahorros, frente al 13% de los no perceptores.

En cuanto al endeudamiento de los hogares, las diferencias no son tan grandes. La mitad de los perceptores no tiene deudas, frente al 55% de los no perceptores. También es similar el volumen de las deudas.

Solo el 7% de los beneficiarios de Hartz IV tiene una vivienda de propiedad, frente al 53% de los no perceptores. En cuanto al grado de satisfacción, el promedio de los perceptores declara que de una escala de 0 a 10 se situarían en 5,5 puntos, frente a los 7,6 puntos indicados por los no perceptores. Asimismo, los perceptores de la prestación se muestran menos contentos con su situación de vivienda (6,6 frente a 8,0 puntos).

El nivel de vida se refleja también en el “índice de deprivación”, que abarca 23 bienes y actividades que dentro de la sociedad se consideran cruciales para el nivel de vida. Las personas que no perciben las prestaciones no contributivas renuncian por término medio a 1,4 bienes o actividades por razones financieras, mientras que el promedio de los perceptores no se puede permitir 6,2 bienes o actividades. El 82% de los perceptores no se puede permitir más de tres de los bienes o actividades esenciales, frente al 20% de los no perceptores. El 5% de los perceptores renuncia por motivos económicos a una comida caliente diaria, y el 10% no se puede permitir ropa adecuada para el invierno. El 40% de los perceptores renuncia a servicios sanitarios cuyos gastos no asume el seguro médico, tales como gafas o tratamientos odontológicos.

Situación financiera y de vivienda de personas con y sin percepción de prestaciones no contributivas

Cuotas en % y diferencias en puntos porcentuales

Características / categorías	Beneficiarios	No beneficiarios	Diferencia
Cuota de riesgo de pobreza (<60% de los ingresos medios)	76,9	12,3	64,6
Ahorros			
Sin ahorros	61,0	12,8	48,2
< 5.000 euros	37,7	40,5	-2,8
5.001 a 20.000 euros	1,2	22,9	-21,7
> 20.000 euros	0,1	23,8	-23,7
Deudas			
Sin deudas	49,8	55,1	-5,3
< 5.000 euros	28,4	22,4	6,0
5.001 a 20.000 euros	14,4	14,1	0,3
> 20.000 euros	7,4	8,4	-1,0
Tipo de deudas y créditos (cuota de personas con deudas y créditos)			
Créditos de consumo (muebles, automóvil, etc.)	40,0	62,7	-22,7

Créditos comerciales o deudas como consecuencia de una insolvencia o una actividad autónoma anterior		19,9	10,9	9,0
Créditos privados de bancos, familiares o amigos		48,3	31,3	17,0
Créditos disponibles de más de 1.000 euros de uno o más de los miembros del hogar		16,3	21,6	-5,3
Otras deudas o créditos, salvo de vivienda o casa utilizados por el interesado		33,1	16,9	16,2
Situación de vivienda				
Alquiler		92,8	47,1	45,7
Vivienda en propiedad		7,2	52,9	-45,7
Satisfacción (0-10)	Promedio aritmético	5,5	7,6	-2,1
Satisfacción con la vivienda (0-10)	Promedio aritmético	6,6	8,0	-1,4
Valor de deprivación (0-23)	Promedio aritmético	6,2	1,4	4,8

Salud e integración social

Numerosos estudios han demostrado que a largo plazo la no participación en el mercado laboral contribuye a un riesgo más alto de pobreza y privación, así como a una progresiva exclusión social, debido a la falta de contacto con compañeros de trabajo. Como consecuencia se reduce también la participación en la vida política y cultural. No obstante, en las encuestas destaca sobre todo el peor estado de salud de los beneficiarios de la prestación por desempleo de larga duración. El 46% de estas personas tiene una discapacidad u otra limitación grave de su capacidad laboral. En el caso de las personas que reciben la ayuda no contributiva por no tener ingresos laborales suficientes, una tercera parte tiene dichas limitaciones, cuando en el promedio de la población activa la cuota es solo del 17,6%. El 27% de los desempleados de larga duración dice haber padecido en las últimas cuatro semanas “bastantes” o “muchos” trastornos psíquicos como miedos, abatimiento o ansiedad, mientras que en el caso de las personas con ingresos laborales insuficientes siente afectado de estas situaciones el 17% (promedio de la población activa: 11,7%).

El precario estado de salud de los beneficiarios de las prestaciones no contributivas merma a su vez las oportunidades de estas personas en el mercado laboral, convirtiéndose así en una de las razones del desempleo.

Situación material e indicadores subjetivos de personas activas y desempleados de larga duración **Cuotas en % y puntos porcentuales**

Características / categorías		Total ocupados	Beneficiarios de prestaciones no contributivas					
			Con ingresos laborales		Sin ingresos laborales			
			Cuota	Cuota	Diferencia 2-1	Cuota	Diferencia 4-1	Diferencia 4-2
			1	2	3	4	5	6
Situación material								
Riesgo de pobreza (<60% del promedio de ingresos)		9,4	61,0	51,6	83,7	74,3	22,7	
Valor de deprivación (índice 0-23)	Media aritmética	1,2	5,3	4,0	6,5	5,3	1,2	
Satisfacción general (0-10)	Media aritmética	7,6	6,7	-0,9	5,8	-1,8	-0,9	

Sensación de integración social (1-10)	Media aritmética	8,0	7,0	-1,0	6,0	-2,0	-1,0
Sensación de la propia posición social (1-10)	Media aritmética	6,4	5,2	-1,2	4,5	-1,9	-0,7
Participación en organizaciones (sindicato, partido, parroquia, etc.)		54,1	25,2	-29,0	23,9	-30,2	-1,3
Limitación grave de salud o discapacidad		17,6	32,4	14,8	46,2	28,6	13,8
Sensación subjetiva de salud ("menos bien – mal")		17,7	25,9	8,2	37,2	19,5	11,3
Problemas psíquicos durante las últimas cuatro semanas ("bastantes – muchos")		11,7	16,6	4,9 *	27,2	15,5	10,7

FRANCIA

PRINCIPALES MEDIDAS DE LA LEY DE PRESUPUESTOS DEL ESTADO PARA 2015 SOBRE EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Tras la declaración de conformidad con la Constitución pronunciada por el Consejo Constitucional francés, la Ley de Presupuestos de la Seguridad Social para 2015 ha sido publicada en el *Journal Officiel* de 24 de diciembre de 2014.

La ley aprobada por el Parlamento el 1 de diciembre de 2014 fue recurrida ante el “Conseil Constitutionnel” por más de 60 senadores el 3 de diciembre y, posteriormente, el 5 de diciembre, por más de 60 diputados.

La medida más polémica ha sido la modulación de las prestaciones familiares en función de los ingresos. En su sentencia, DC nº 2014-706 de 18 de diciembre, el CC ha declarado el artículo 85 de la Ley, que establece dicha modulación, conforme con la Constitución.

Principales medidas que afectan al régimen general de la Seguridad Social

En materia de cotizaciones, la ley prevé principalmente:

- La supresión de la prima de reparto de beneficios, que no se abonará a partir de 2015 (artículo 19 de la Ley);
- El aumento de los impuestos de algunas jubilaciones de altos directivos (“retraites chapeau”). La tasa de la contribución adicional a cargo de los empresarios sobre las jubilaciones de esta categoría, cuyo importe supere ocho veces la base máxima de cotización a la seguridad social, pasará de 30% a 45% (para las jubilaciones pagadas a partir del 1 de enero de 2015) (artículo 17);
- La modificación de la base de cálculo de la “contribución social generalizada” (CSG) de los salarios de sustitución, para incluir en el baremo más alto del impuesto a un mayor número de personas (artículo 7);
- La posibilidad reconocida al empresario de que se le reembolsen íntegramente las cotizaciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional abonadas, en el supuesto de que las Cajas regionales de seguridad social modifiquen los importes de estas cotizaciones (artículo 27);
- La adaptación de las normas de afiliación al Régimen General de las personas que participen de manera ocasional en misiones de servicio público (artículo 8);
- La supresión de la exoneración de cotizaciones sociales sobre las indemnizaciones abonadas a ciertos representantes elegidos democráticamente (artículo 8);
- Aumento de la reducción de cotizaciones patronales a ciertos empleadores particulares por actividades de guarda de niños;
- Posibilidad de determinar por decreto la tasa de cotizaciones a tanto alzado para cierta categoría de asegurados (artículo 13);

- Modificación de modo de recaudar las cotizaciones debidas por empresarios a las “cajas de vacaciones”.(entidades que abonan las vacaciones anuales en determinadas profesiones) (artículo 23);

En materia de control y de lucha contra el fraude, la ley prevé:

- La limitación a tres meses de la duración de los controles llevados a cabo por los organismos recaudadores de cotizaciones sociales a las microempresas o a las profesiones liberales (artículo 24);
- Instaura un marco regulador de las transacciones posibles entre cotizantes y organismos recaudadores;
- La instauración de una pena por no afiliarse a un organismo de seguridad social o no pagar las cotizaciones (pena de prisión de meses y/o multa e 15.000 euros). La incitación a no afiliarse se castiga más severamente (pena de prisión de dos años y multa de 30.000 euros) (artículo 90);
- Restablecimiento de los derechos a la jubilación al asegurado después de un control del organismo recaudador con declaración rectificativa de cuentas (artículo 91);
- Posibilidad a partir del 1 de julio de 2016, para el conjunto de los organismos de seguridad social, de tener acceso a través del “repertorio nacional común de la protección social”, al importe de las prestaciones económicas abonadas (artículo 92);
- Anulación de las reducciones y exoneraciones de cotizaciones sociales si el empresario recurre al trabajo no declarado (artículo 93);
- Instauración de una nueva sanción penal en caso de trabajo no declarado cuando los trabajadores se encuentren “en una situación de vulnerabilidad o de dependencia evidentes” (cinco años de prisión y 75.000 euros de multa) (artículo 94);
- Un incremento del 25% al 40% del importe de declaración administrativa paralela de las cotizaciones y contribuciones a recaudar en casos de particular vulnerabilidad (artículo 94).

En el ámbito de las prestaciones, la ley prevé:

- La modulación, no mas tarde del 1 de julio de 2015, de las prestaciones familiares en función de la renta de la familia (artículo 85). La modulación ha sido declarada conforme a la Constitución por el “Conseil Constitutionnel” el 18 de diciembre de 2014, con una “reserva de interpretación”: Corresponde al Ejecutivo fijar los requisitos de renta exigidos y el importe de las prestaciones familiares a un nivel que no las anule, teniendo en cuenta otras formas de ayuda a las familias, y las exigencias constitucionales de ayudas de la Nación a las familias;
- Los derechos del padre a las prestaciones económicas de maternidad en caso de fallecimiento de la madre (artículo 45);
- La exoneración de la obligación de pago anticipado de gastos sanitarios a los beneficiarios de la ayuda para adquisición de una mutualidad sanitaria complementaria (ACS) (artículo 41);

- La supresión, para los titulares de la ACS, del forfait por cada consulta médica, franquicias médicas sobre los medicamentos, transportes sanitarios y gastos de enfermería, etc. (artículo 42).

ALZA DE LAS COTIZACIONES DE VEJEZ Y BAJA DE LA COTIZACION DE PRESTACIONES FAMILIARES A 1 DE ENERO DE 2015³

Un decreto de 17 de diciembre de 2014 indica el aumento de los tipos de cotizaciones de la jubilación de base, a 1 de enero de 2015, en la totalidad de los regímenes del seguro de vejez, y reduce la cotización de las prestaciones familiares aunque con determinadas condiciones.

Nuevas alzas de cotizaciones sociales intervendrán en 2015. Estas fueron decididas durante la reforma de las pensiones de 2010 para financiar la ampliación de las jubilaciones anticipadas por carrera larga (decreto. n° 2012-847, de 2 de julio de 2012), y también en el ámbito de la reforma de las pensiones de 2013-2014 de la totalidad de los cotizantes a los regímenes de base. Un decreto de 17 de diciembre de 2014 establece, en consecuencia, los tipos de las cotizaciones del Seguro de Vejez para los próximos tres años y modifica, por este concepto, algunos de ellos previstos durante 2015 y años siguientes por el Decreto n° 2013-1290, de 27 de diciembre de 2013.

También se han decidido cambios con el fin de aplicar el Pacto de Responsabilidad y Solidaridad: la ley n° 2014-892 de financiación rectificativa de la Seguridad Social para 2014, de 8 de agosto de 2014, prevé notablemente la baja de la cotización de las prestaciones familiares. El decreto de 7 de diciembre de 2014 detalla el modo de cálculo de esta cotización.

Por último, cabe recordar que los interlocutores sociales firmantes del Acuerdo nacional Interprofesional (ANI), de 13 de marzo de 2013, relativo a la pensión anticipada de jubilación, han previsto un aumento de las cotizaciones Agirc / Arrco (regímenes complementarios de jubilación de los cuadros y los trabajadores) para el bienio 2014-2015 (ver más abajo).

Debemos recordar que por aplicación del decreto N° 2012-847 de 2 de julio de 2012, relativo a la edad de la jubilación, que afectaba a la jubilación anticipada por carrera larga, la cotización de base por jubilación, pasa de un 15,25% a un 15,35 % el 1 enero de 2015, es decir, a un 8,50 % la parte empresarial, y a un 6,85% la parte asalariada. Los aumentos de los tipos, que comenzaron en noviembre de 2012, continuarán hasta 2017.

Alza de la cotización de jubilación en un 2,10%

El aumento de la cotización de jubilación fue establecido para 2014 -decreto n° 2013-1290 del 27 de diciembre de 2013- en un 2,00% (cuota empresarial un 1,75%, y cuota salarial un 0,25%). Pero el

Gobierno indicó a final de 2013 que el incremento de la parte de la cotización de jubilación de la que se ha suprimido el tope, continuaría aplicándose en 2015, 2016 y 2017 a razón de 0,10 punto de incremento al año (parte empresarial y parte salarial). El decreto de 17 de diciembre de 2014 fija, pues, tal y como se anunció, el tipo de dicha cotización en un 2,10% a 1 de enero de 2015 (1,80 % parte empresarial y 0,30% parte salarial). El aumento del tipo

³ Liaisons Sociales Quotidien n° 16739, de 23 de diciembre de/2014

continuará en 2016 y 2017 para alcanzar, en esta fecha un 2,30 % sobre la totalidad de la remuneración.

Reducción de la cotización de las prestaciones familiares al 3,5%

Como contrapartida al alza de la cotización de jubilación, el tipo de la cotización de las prestaciones familiares (que se había reducido de un 5,40% a un 5,25% el 1 de enero de 2014) baja de nuevo en 2015, en aplicación de la Ley de Finanzas rectificativa de la Seguridad Social para 2014, a un 3,45% a partir del 1 de enero de 2015 pero sólo en el caso de las retribuciones no superiores a 1,6 SMI, y únicamente para los empresarios incluidos en el ámbito de la reducción Fillon (en el caso de los otros, el tipo queda establecido en 5,25%). El cálculo de la cotización se efectuará anualmente.

En el caso de los trabajadores autónomos, el tipo de las cotizaciones de subsidios familiares será igual:

- A un 2,15 % cuando el importe anual de la renta de actividad sea inferior al 110% del techo anual de la Seguridad Social (41.844 euros en 2015).
- A un porcentaje cada vez mayor, comprendido entre un 2,15% y un 5,25 %, cuando el importe anual de la renta sea de entre un 110% y un 140 % del techo anual de la Seguridad Social (entre 41.844 y 53.256 euros). Este tipo se determina a partir de una fórmula de cálculo detallada en el decreto de 17 de diciembre de 2014.

¿Y en los otros regímenes?

En el ámbito de la última reforma de las pensiones, de 2013-2014, se decidió el alza de los tipos de cotización del seguro de Vejez de los distintos regímenes de jubilación de base, para el período 2014-2017.

- **Funcionarios.**

El decreto n° 2013-1290 de 27 de diciembre de 2013, aumenta el tipo de la cotización de jubilación de los funcionarios, militares y trabajadores de los establecimientos industriales del Estado, que pasa del 9.14% en 2014 al 9,46% en 2015. Con las perspectivas de converger con el régimen de los trabajadores del sector privado, tal como se prevé en el ámbito de la reforma de las pensiones, el tipo de la cotización de los funcionarios es finalmente alzado al 9,54% para 2015 por el decreto de 17 de diciembre de 2014 (éste alcanzará un 11,10% en 2020).

- **Caja nacional de pensiones de los agentes de las comunidades locales (CNRACL).**

El tipo de la cuota empresarial a la CNRACL pasa, en virtud del decreto de 17 de diciembre de 2014, de un 30,40% en el año 2014 al 30,50% para el 2015.

- **Régimen social de los autónomos (RSI)**

Siempre en virtud del decreto n° 2013-1290 de 27 de diciembre de 2013, los cotizantes al régimen social de los autónomos deben abonar, vienen abonando desde el 1 de enero de 2014, una cotización de vejez de la que se ha suprimido el tope (sobre la totalidad de los ingresos) cuyo importe se fijó en un 0,20%. Este tipo es también revisado por el decreto de 17 de diciembre de 2014, y fue aumentado a un 0,35% para 2015. En cuanto a la cotización vejez máxima, ésta pasará del 16,95 % en 2014 al 17,05% en 2015.

Al mismo tiempo, este texto adapta los tipos de las cotizaciones al régimen micro social, habida cuenta de la reducción de la cotización de las prestaciones familiares. Para 2015, las cotizaciones debidas por los autoemprendedores quedan fijadas como se indica a continuación:

- Actividades de venta: un 13,3% (frente al 14,1% en 2014);
- Prestación de servicios: un 22,9% (frente al 24,6% en 2014), y
- Actividades liberales dependientes de la Caja interprofesional de Seguro de Vejez y Previsión (CIPAV): un 22,9% (frente a un 23,3%).

- Otros

El decreto de 17 de diciembre de 2014 destaca también el tipo de la cotización de vejez proporcional en el régimen de base de los abogados (un 2,80% en 2015), y también en el conjunto de los regímenes especiales, como el de la Opera de París o la Red Autónoma de Transportes Parisinos (RATP).

REINO UNIDO

EL TOPE EN LAS CUANTÍAS DE LAS PRESTACIONES INCITA A LA BÚSQUEDA DE TRABAJO

El límite impuesto a las cuantías que se pueden percibir en concepto de prestaciones sociales, *benefit cap*, ofrece un claro incentivo para trabajar, según un nuevo estudio del Ministerio británico de Trabajo y Pensiones. Con el establecimiento de este límite, que forma parte del plan económico a largo plazo del Gobierno, se pretende asegurar que los perceptores de prestaciones sociales no perciben ingresos que superen la media de las familias trabajadoras.

Este nuevo estudio muestra que:

- Un 41% de aquellos que se vieron afectados por el límite son más propensos a trabajar que aquellos que mantuvieron sus ingresos por debajo de ese tope, tendencia inexistente antes de la aplicación de este límite. Quienes percibían mayores rentas se mostraban menos predispuestos a buscar empleo.
- Antes de que se tomara esta medida, un grupo inferior a 300 familias que percibían los máximos ingresos posibles en concepto de prestaciones sociales, recibían más de 9 millones de libras anuales. Con el tope establecido se previenen estas situaciones y se ahorran millones de libras anuales.
- Un 38% de los afectados por el tope ha manifestado que ahora están haciendo más para encontrar trabajo, un tercio está enviando más solicitudes de empleo y uno de cada 5 está asistiendo a más entrevistas de trabajo.
- Mientras en febrero de 2014 un 45% de las familias expresaban su intención de buscar empleo, en agosto la mayor parte de éstos (85%) ya habían comenzado esta búsqueda. De hecho, uno de cada cinco (40%) de aquellos que, en febrero, declararon su propósito de buscar empleo, motivados por la limitación en las cantidades recibidas, estaban trabajando ya en agosto.

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

EL MERCADO LABORAL SIGUE EN DICIEMBRE LA TÓNICA DE TODO 2014

Pese a la debilidad de los impulsos económicos, en 2014 el mercado laboral de Alemania experimentó una evolución positiva. Mientras que se redujo la cifra de **desempleados**, crecieron tanto la ocupación como el número de puestos de trabajo vacantes notificados a la Agencia Federal de Empleo. En el promedio anual la cifra de desempleados ascendió a 2.898.000, 52.000 menos que en 2013. La cuota de desempleo se vio reducida en 0,2 puntos porcentuales al 6,7%.

Debido a los factores estacionales en diciembre creció el número de personas desempleadas, pero en cifras desestacionalizadas se observa también un retroceso del desempleo. Frente a noviembre, el número de desempleados creció en 47.000 a 2.764.000 (110.000 menos en comparación interanual), mientras que la cuota de desempleo creció en 0,1 puntos porcentuales al 6,4%.

Dentro del concepto del **subempleo**, que abarca también a personas que participan en medidas de las políticas laborales activas, en 2014 estaba registrada una cifra media de 3.804.000 personas, 98.000 menos que en 2013. Además, se trata de la cifra más baja desde la reunificación Alemana en 1990. Sin embargo, el retroceso del subempleo tiene que ver también con la reducción de las medidas de las políticas activas del mercado laboral.

En diciembre el subempleo bajó (en cifras desestacionalizadas) en 12.000 a 3.680.000 personas, 134.000 menos que en diciembre de 2013.

En el promedio del año 2014, 933.000 personas estaban registradas como desempleadas en el marco del seguro de desempleo regulado en el volumen III del Código Social, con derecho general a la **prestación contributiva**. En comparación con 2013, la cifra bajó en 36.000.

En diciembre la cifra de desempleados en este ámbito se elevó a 867.000 personas, 57.000 menos que un año antes. De este grupo, en diciembre de 2014 percibían prestaciones por desempleo 857.000 personas, 29.000 menos que en diciembre de 2013.

En cuanto a la cifra de desempleados de larga duración y perceptores de **la prestación no contributiva** en el marco del volumen III del Código Social, en 2014 se registró un retroceso en 33.000 personas a 4.391.000, el nivel más bajo desde la introducción de este concepto hace diez años. En el promedio de 2014 un 8,1% de las personas en edad laboral residentes en Alemania necesitaba las transferencias del seguro básico o prestaciones no contributivas.

En diciembre la cifra de beneficiarios de dicha prestación ascendió a 4.344.000, lo que supone un retroceso en 6.000 personas frente a diciembre de 2013.

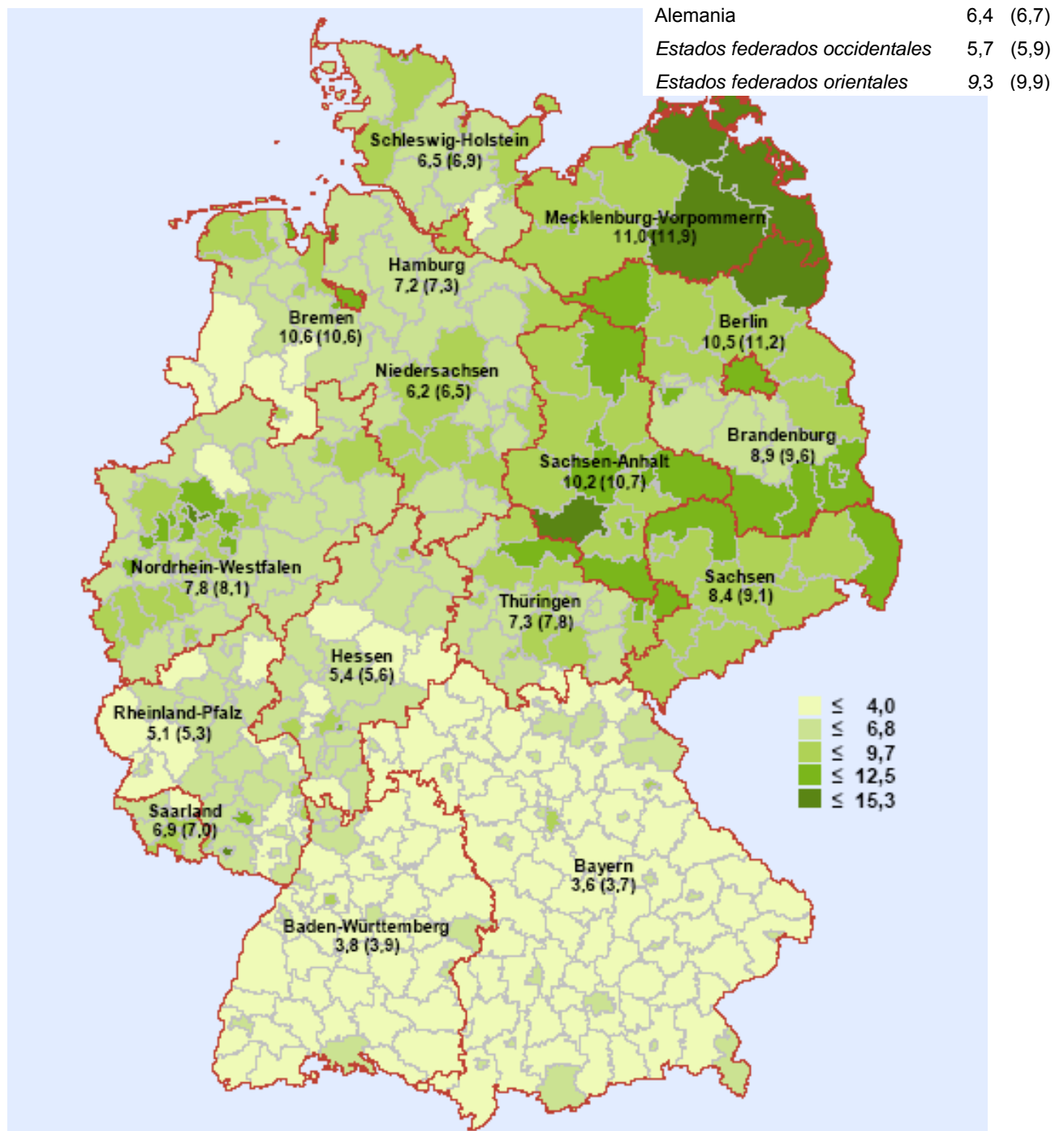
A lo largo de 2014 **la ocupación y el empleo** sujeto al régimen general de la seguridad social siguieron creciendo. Según los datos preliminares proporcionados por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en 2014 la cifra de ocupados creció en 371.000 a 42,65 millones de personas. La cifra de trabajadores sujetos al régimen general de la seguridad social creció a 30,17 millones de personas (junio de 2014), 559.000 más que en junio de 2013.

En noviembre se produjo, en cifras desestacionalizadas, un incremento de la ocupación en 11.000 a 43,10 millones de personas, lo que supone un incremento interanual en 411.000. El empleo sujeto al régimen general la seguridad social creció de septiembre a octubre, en cifras desestacionalizadas, en 42.000 a 30,70 millones.

En 2014 la Agencia Federal de Empleo registró un promedio de 490.000 puestos de trabajo **vacantes**, 33.000 más que en 2013. En diciembre se habían notificado a la Agencia Federal 498.000 vacantes, 57.000 más que un año antes. Las profesiones de más demanda fueron la mecatrónica, el sector energético, la electricidad, la industria metalúrgica, la construcción de maquinaria y vehículos, el transporte, la logística, las ventas y la sanidad.

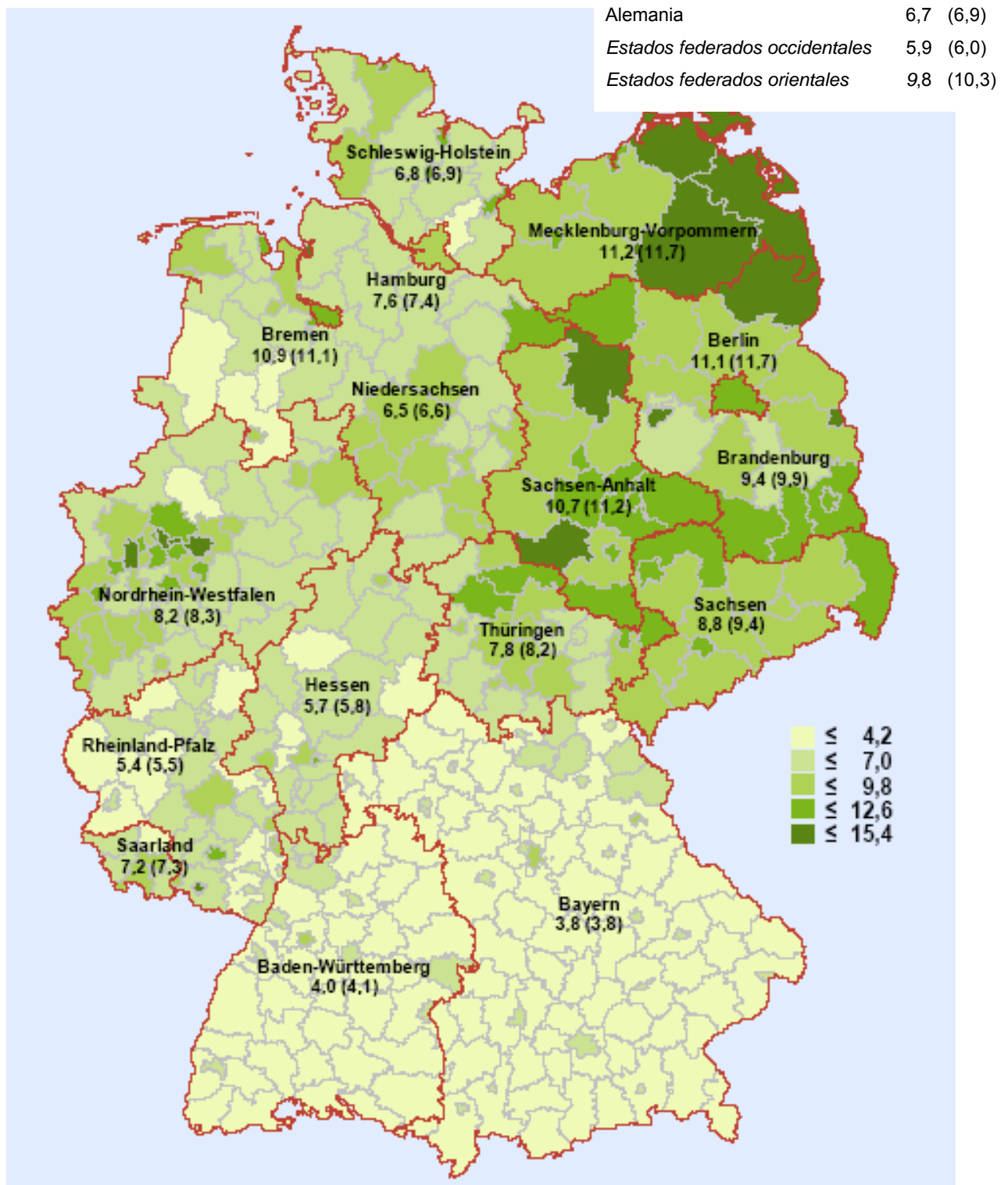
La Agencia Federal de Empleo cerró con un **superávit** de 1.580 millones de euros, mucha más que la proyección inicial, que contaba con un superávit por debajo de los 160 millones de euros.

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



Diciembre 2014	2014				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)				
	Diciembre	Noviembre	Octubre	Sept.	Diciembre		Noviembre	Octubre	
					cifras abs.	%			
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	43.101.000	43.100.00	42.993.000	1,0	1,0	
Empleados cotizantes a Seg. Social	30.704.50	30.663.700	1,7	
DESEMPLEADOS									
- Total	2.763.521	2.716.852	2.732.769	2.807.806	-110.285	-3,8	-3,2	-2,4	
De ellos: Código Social III	31,4%	866.558	834.358	836.409	884.766	-56.938	-6,2	-5,3	-3,8
Código Social II	68,6%	1.896.963	1.882.494	1.896.360	1.923.040	-53.347	-2,7	-2,2	-1,8
hombres	54,0%	1.492.014	1.447.125	1.447.942	1.482.479	-57.361	-3,7	-3,0	-2,4
mujeres	46,0%	1.271.507	1.269.727	1.284.827	1.325.327	-52.924	-4,0	-3,4	-2,5
jóvenes 15-25	8,0%	222.044	222.135	231.780	271.964	-23.644	-9,6	-8,9	-7,7
de ellos: 15-20	1,5%	41.174	41.498	43.914	52.624	-1.615	-3,8	-3,4	-2,2
personas 50-65	33,8%	934.464	915.583	913.745	916.558	-11.378	-1,2	-0,5	-0,1
de ellos: 55-65	20,7%	570.930	561.631	560.827	562.134	243	0,0	0,8	1,3
extranjeros	19,1%	526.641	518.794	518.744	523.341	19.845	3,9	4,5	4,8
alemanes	80,8%	2.232.814	2.193.981	2.209.882	2.279.862	-130.142	-5,5	-4,8	-4,0
discapacitados	6,4%	177.828	177.271	178.274	179.211	-131	-0,1	0,6	1,1
CUOTA DE DESEMPLEO									
- en rel. con la población civil activa	6,4	6,3	6,3	6,5	6,7	-	6,5	6,5	
Hombres	6,5	6,3	6,3	6,4	6,8	-	6,5	6,5	
Mujeres	6,2	6,2	6,3	6,5	6,5	-	6,5	6,5	
15 a 25 años	4,9	4,9	5,1	6,0	5,3	-	5,3	5,4	
15 a 20 años	3,3	3,4	3,6	4,3	3,4	-	3,4	3,5	
50 a 65 años	7,0	6,9	6,8	6,9	7,4	-	7,2	7,2	
55 a 65 años	7,6	7,4	7,4	7,4	8,0	-	7,8	7,7	
Extranjeros	13,9	13,7	13,7	13,8	14,2	-	13,9	13,9	
Alemanes	5,6	5,5	5,6	5,8	6,0	-	5,8	5,8	
- en rel. con la población civil asalariada	7,1	7,0	7,0	7,2	7,5	-	7,3	7,3	
SUBEMPLEO									
Desempleo	3.110.653	3.061.311	3.066.934	3.130.028	-76.530	-2,4	-1,9	-1,4	
Subempleo sentido estricto	3.598.098	3.556.536	3.554.365	3.605.602	-113.630	-3,1	-2,9	-2,5	
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.679.508	3.638.233	3.638.254	3.691.666	-134.249	-3,5	-3,4	-3,0	
% de subempleo (sin jornada reducida)	8,3	8,2	8,2	8,4	8,7	-	8,6	8,6	
PERCEPTORES DE PRESTACIONES									
- Prestación contributiva por desempleo	856.953	799.320	785.856	825.825	-28.896	-3,3	-3,9	-2,6	
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.344.299	4.326.690	4.322.448	4.345.917	-5.836	-0,1	-0,4	-1,0	
- Subsidio social	1.708.732	1.706.774	1.707.490	1.709.633	17.744	1,0	1,0	0,6	
- Cuota de perceptores activos	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1	.	8,1	8,2	
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS									
- Nuevas / mes	152.914	166.010	178.622	171.643	13.604	9,8	6,9	5,2	
- Nuevas desde principio de año	2.021.705	1.868.791	1.702.781	1.524.159	74.277	3,8	3,4	3,0	
- Total de ofertas	497.768	514.599	517.432	518.317	57.325	13,0	12,4	11,0	
- Índice de empleo BA-X	181	177	175	171	x	x	x	x	
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL									
- Total	864.863	877.373	861.288	806.071	7.046	0,8	-0,2	-1,2	
De ellos: activación, reinserción	182.567	180.706	171.343	159.952	22.868	14,3	10,5	8,4	
Orientación y formación profesional	187.792	184.554	178.727	154.376	-19.640	-9,5	-8,8	-7,7	
Formación continua	178.277	178.841	172.970	155.175	16.511	10,2	9,1	6,9	
Inicio de una ocupación	117.571	119.391	119.883	119.446	10.802	10,1	7,8	5,9	
Medidas para personas con	72.819	76.721	76.601	74.447	-841	-1,1	-2,1	-2,1	
Medidas de creación de ocupación	111.821	122.653	127.593	129.041	-23.257	-17,2	-16,7	-16,6	
Otros tipos de fomento	14.016	14.507	14.171	13.634	603	4,5	9,0	6,6	
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA									
	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Junio	Mayo	Abril	
Población activa	...	11.000	44.000	42.000	-3.000	37.000	42.000	11.000	
Ocupados sujetos a seguridad social	42.000	64.000	-2.000	32.000	74.000	24.000	
Desempleados	-27.000	-16.000	-24.000	8.000	0	-13.000	6.000	23.000	
Subempleados (sin jornada reducida)	-12.000	-18.000	-23.000	-1.000	-2.000	-20.000	-4.000	0	
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	9.000	10.000	9.000	6.000	10.000	1.000	8.000	-2.000	
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,5	6,6	6,6	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	
Cuota de desempleo según OIT	...	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	

Promedio de la cuota de desempleo en Alemania, año 2014 (entre paréntesis 2013)

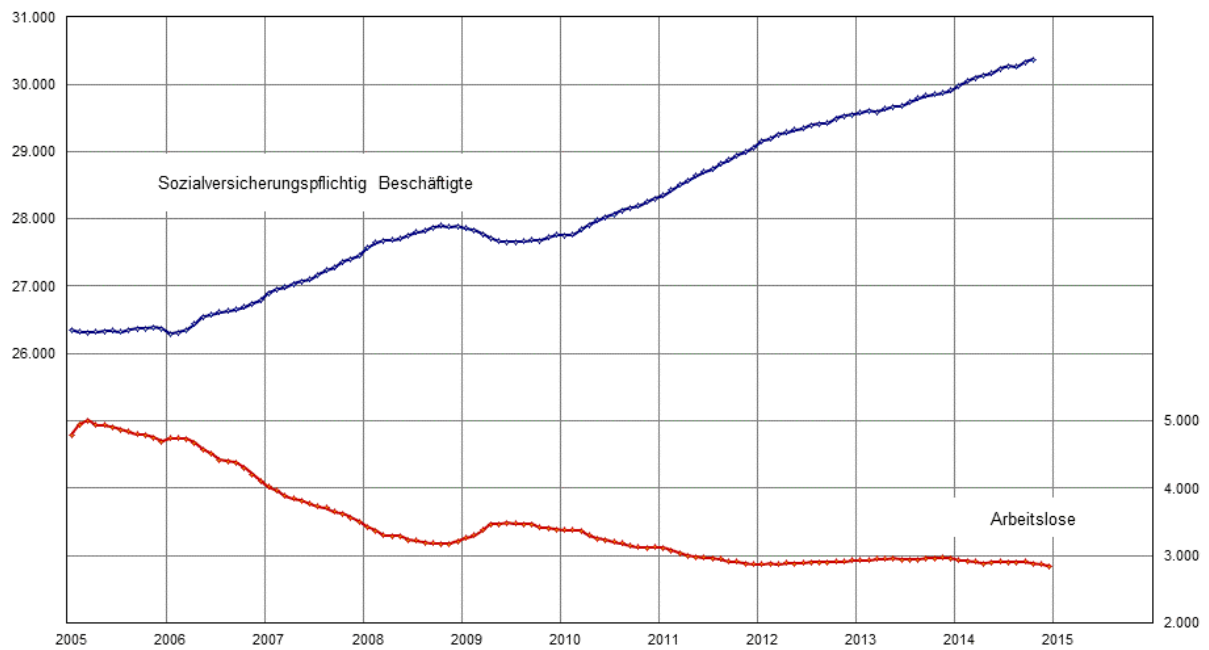


Evolución de las cifras de empleo y desempleo, 2010 a 2014

Características	Año					Cambio en 2014 frente a 2013	
	2010	2011	2012	2013	2014	cifras absolutas	en %
Ocupación							
Ocupados	41.020.000	41.570.000	42.033.000	42.281.000	42.652.000	371.000	0,9
Trabajadores reg. gen Seg. Social	27.966.601	28.643.583	29.280.034	29.615.680	30.174.505	558.825	1,9
Desempleo							
Promedio anual de desempleo	3.238.965	2.976.488	2.897.126	2.950.338	2.898.388	-51.949	-1,8
Código Social III	1.075.851	892.502	902.342	969.619	933.224	-36.395	-3,8
Código Social II	2.163.113	2.083.986	1.994.785	1.980.718	1.965.164	-15.554	-0,8
Hombres	1.760.041	1.586.362	1.550.400	1.597.105	1.565.074	-32.031	-2,0
Mujeres	1.478.924	1.390.126	1.346.726	1.353.232	1.333.314	-19.918	-1,5
de 15 a <25 años	325.548	279.102	274.144	276.278	258.301	-17.977	-6,5
de 15 a <20 años	55.300	47.776	46.707	46.523	45.715	-808	-1,7
50 años y más	931.351	923.534	919.457	953.130	958.254	5.124	0,5
55 años y más	532.298	543.006	545.743	572.974	584.085	11.111	1,9
Extranjeros	500.904	470.298	474.305	504.470	529.511	25.041	5,0
Alemanes	2.732.670	2.502.448	2.418.881	2.441.465	2.364.655	-76.810	-3,1
Con discapacidad grave	175.381	180.354	176.040	178.632	181.110	2.478	1,4
Cuotas de desempleo							
En rel. con la población activa	7,7	7,1	6,8	6,9	6,7	x	x
Hombres	7,9	7,1	6,9	7,0	6,8	x	x
Mujeres	7,5	7,0	6,8	6,7	6,6	x	x
de 15 a <25 años	6,8	5,9	5,9	6,0	5,7	x	x
de 15 a <20 años	3,8	3,5	3,6	3,6	3,7	x	x
de 50 a < 65 años	8,4	8,0	7,7	7,6	7,3	x	x
de 55 a < 65 años	8,8	8,6	8,2	8,1	7,9	x	x
Extranjeros	15,7	14,6	14,3	14,4	14,3	x	x
Alemanes	7,0	6,4	6,2	6,2	6,0	x	x
En rel. con la cifra de trabajadores	8,6	7,9	7,6	7,7	7,5	x	x
Subempleo							
Desempleo	3.537.417	3.251.668	3.169.932	3.256.904	3.222.278	-34.626	-1,1
Subempleo sentido estricto	4.501.637	3.988.841	3.768.202	3.795.524	3.712.639	-82.885	-2,2
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	4.747.274	4.212.440	3.928.319	3.901.305	3.803.614	-97.691	-2,5
% de subempleo (sin jornada reducida)	11,2	9,9	9,1	8,9	8,6	.	.
Perceptores de prestaciones							
- Prestación contributiva por desempleo	1.023.666	829.193	848.849	915.073	888.701	-26.372	-2,9
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.894.265	4.615.520	4.443.094	4.423.731	4.390.590	-33.140	-0,7
- Subsidio social	1.818.817	1.738.180	1.699.894	1.702.591	1.711.460	8.869	0,5
Puestos de trabajo notificados							
- Nuevas / año	2.018.342	2.232.903	2.022.947	1.947.428	2.021.705	74.277	3,8
- de estas: rég. gen. seguridad social	1.827.690	2.059.209	1.880.046	1.818.207	1.904.083	85.876	4,7
- Suprimidas desde principio de año	1.914.867	2.141.939	2.066.307	1.940.146	1.958.585	18.439	1,0
- promedio anual	359.349	466.288	477.528	456.975	490.310	33.335	7,3
- Total de ofertas rég. gen. seg. Social	326.237	431.965	447.580	428.190	461.802	33.612	7,8
- de cobertura inmediata	43.751	47.793	48.117	46.952	49.300	2.348	5,0
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL							
- Total	1.493.517	1.186.333	957.867	858.169	830.760	-27.409	-3,2
De ellos: activación, reinserción	226.634	161.988	145.111	161.555	162.783	1.228	0,8
Orientación y formación profesional	272.022	256.581	217.006	195.817	185.031	-10.786	-5,5
Formación continua	214.810	178.367	147.515	155.481	161.480	6.000	3,9
Inicio de una ocupación	356.509	293.937	191.908	111.960	113.310	1.350	1,2
Medidas para personas con discapacidades	82.947	78.921	75.364	72.689	70.677	-2.012	-2,8
Medidas de creación de ocupación	308.955	198.007	165.407	146.423	124.448	-21.976	-15,0
Otros tipos de fomento	31.638	18.532	15.556	14.244	13.031	-1.213	-8,5
Trabajo en modo de jornada reducida	502.694	147.607	111.509	123.978	62468	-61.510	-49,6

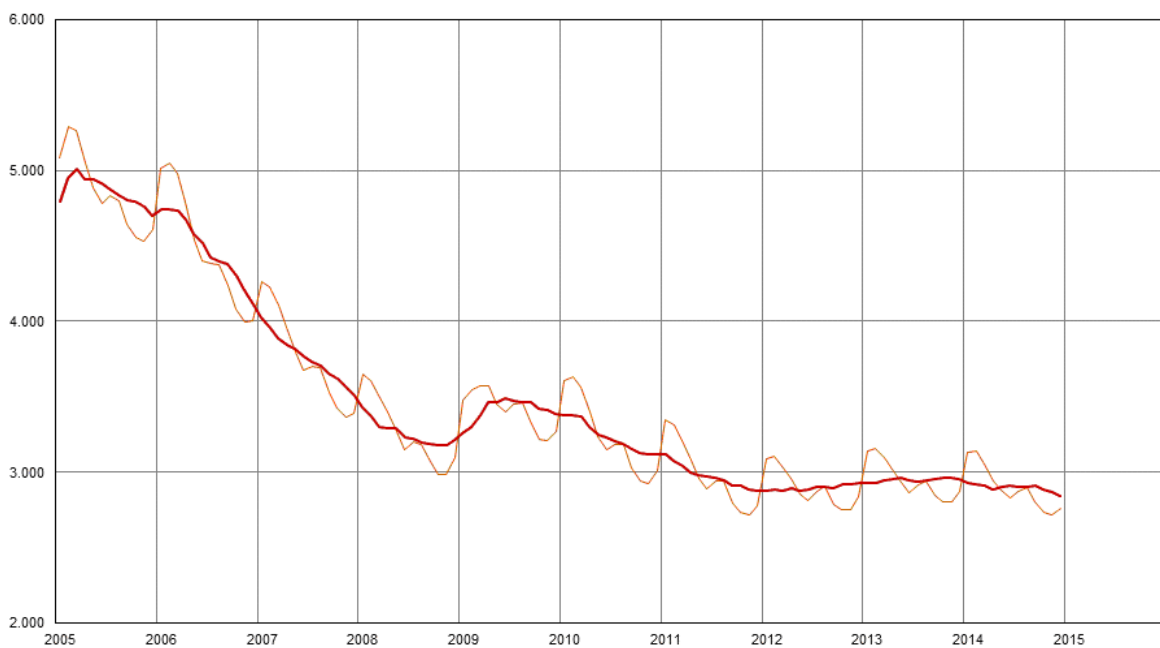
Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)

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



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

--- Valores originales --- Valores desestacionalizados



BÉLGICA

EVALUACIÓN DE «LOS CONTRATOS DE PRIMER EMPLEO»⁴

La ley de 24 de diciembre de 1999 establece en su artículo 48 que, con vistas a promover el empleo, el Consejo Central de la Economía y el Consejo Nacional del Empleo realizarán conjuntamente cada año una valoración del séptimo capítulo de la citada ley, que hace referencia expresa a los «contratos de primer empleo» (CPE). El estudio anual debe reflejar, entre otros aspectos, el cumplimiento del número de contrataciones CPE que contempla el artículo 39 de la mencionada Ley así como la equidad del género de los trabajadores CPE.

Las estadísticas recogidas en el estudio publicado en el mes de noviembre de 2014 han sido realizadas sobre la base a los datos disponibles en la Oficina Nacional de Seguridad Social (ONSS) y en la Oficina Nacional de Seguridad Social de las Administraciones provinciales y locales (ONSSAPL).

Legislación aplicable

El objetivo del régimen de primer empleo es la integración de los jóvenes menores de 26 años en el mercado de trabajo (tanto en el sector público como en el privado) de forma permanente y en el plazo más breve posible. Para ello la ley establece la obligación de contratar a un determinado porcentaje de jóvenes.

Para determinar el contenido de la obligación de contratar a jóvenes bajo el régimen del primer empleo (CPE), la norma distingue cuatro tipos de empleadores: los del sector público (excepto las asociaciones interprovinciales e intermunicipales, las instituciones públicas de crédito y las empresas públicas autónomas); los del sector privado con fines sociales (excepto los talleres sociales y las empresas dedicadas a las prótesis dentales); los del sector de la enseñanza y los del sector privado mercantil.

El contenido concreto de la obligación de realizar CPE, es decir, el número de contrataciones de jóvenes que se debe realizar varía en función del grupo de empleador al que se pertenezca. Los empresarios del sector privado mercantil deben cumplir las dos obligaciones de contratación de jóvenes que establece la ley: las contrataciones individuales y las colectivas. En la obligación llamada individual, las empresas que el 30 de junio del año precedente tengan al menos 50 trabajadores en plantilla (calculados en jornadas completas) deben contratar mediante CPE un cupo de jóvenes del 3% sobre el número de trabajadores con el que contaban en dicha fecha. Los jóvenes que tuviesen contratados en ese momento con un CPE o como trabajadores interinos (tanto en la propia empresa utilizadora como a través de empresas de trabajo temporal) no se computan como trabajadores en plantilla a tales efectos. Las empresas del sector privado que están sometidas a la obligación individual indicada deben cumplir también la denominada obligación colectiva, que afecta a la totalidad de las empresas de dicho sector con independencia de su número de trabajadores y que supone la obligación de contratación de jóvenes (CPE) a razón de un 1% del número de trabajadores con el que contaba el conjunto de las empresas del sector en el segundo trimestre del año anterior. Los empleadores del sector público y los del sector privado con fines sociales cuya plantilla en junio del año anterior sea de al menos 50 trabajadores también están sujetos a la obligatoriedad de contratar a jóvenes a través de CPE. En este caso, el porcentaje se reduce al 1,5% del número de trabajadores en plantilla en el segundo trimestre del año anterior (calculado en jornadas completas). Como

Fte: Informe conjunto de los Consejos Central de la Economía y Nacional del Trabajo de 20/11/2014

4

excepción a lo anterior, los empleadores del sector público dependientes del Estado federal tienen que realizar un 3% de CPE en lugar del 1,5% aplicable al resto del sector público. Finalmente, las empresas del sector de la enseñanza están totalmente exentas de la obligación de contratación a través de CPE.

¿A qué jóvenes se refiere la norma?

Todos los trabajadores menores de 26 años entran en el ámbito de aplicación de la ley (incluidos los que cumplen los 26 años en el transcurso del trimestre). Cuando la norma se refiere a todos los trabajadores quiere decir todos aquellos por los que deben abonarse durante un trimestre una o varias cotizaciones de seguridad social, independientemente del estatus o del tipo de contrato del trabajador, exceptuando el trabajo de estudiantes, que están exentos del pago de cuotas de seguridad social (salvo la cuota de solidaridad), y el de los jóvenes contratados para la realización de proyectos específicos de integración en sectores con fines sociales subvencionados. La contratación de estos dos colectivos no debe realizarse de forma obligatoria en el marco de un CPE.

Contrato de primer empleo (CPE)

Todos los contratos realizados con jóvenes menores de 26 años tienen sistemáticamente la consideración de CPE (ley de 30 de diciembre 2009). El joven puede cambiar de empleo tantas veces como lo considere oportuno y todos sus contratos hasta cumplir los 26 años de edad tendrán la consideración de CPE.

Los CPE deben, no obstante, adecuarse a las reglas siguientes según los diversos tipos:

CPE de tipo 1: contrato de trabajo ordinario

- La ocupación debe ser, al menos, de media jornada;
- El período de ocupación puede ser definido o indefinido;
- No requiere tiempo mínimo.

CPE de tipo 2: combinación de un contrato a tiempo parcial y de formación

- El contrato puede ser definido o indefinido;
- El período de ocupación será, al menos, de media jornada.
- La suma del tiempo de ocupación laboral y del dedicado a la formación no puede superar la duración de un contrato de trabajo a jornada completa.

CPE de tipo 3: contrato de aprendizaje, contrato en prácticas o de inserción

- Contrato para el aprendizaje de una profesión asalariada (aprendizaje industrial);
- Contrato de aprendizaje reconocido por el servicio regional de formación valón. Se trata de un contrato de formación a tiempo completo en dos fases:
 1. prácticas en empresas;
 2. formación complementaria en un centro de formación valón homologado para trabajadores autónomos y pymes;
- Contrato en prácticas en el marco de una formación de directivo de empresa;
- Contrato de inserción socioprofesional de la región flamenca (ej.: proyectos con horarios reducidos de enseñanza);

No tendrán la condición de CPE los contratos realizados en el ámbito de la función pública (empleo estatutario de los funcionarios públicos), los realizados en el marco de un programa

de reinserción laboral o de un programa de transición profesional, los contratos de trabajo de estudiante o los contratos de inmersión profesional. Tampoco serán considerados CPE los contratos de sustitución realizados para cubrir la ausencia de un trabajador permanente o la de un trabajador prejubilado (excepto si la contratación es de un joven de origen extranjero).

Características de los CPE en relación con los contratos que no tienen esta condición:

Las especificidades de los CPE para el trabajador son las siguientes: la retribución puede reducirse hasta un máximo del 10% en caso de recibir formación durante los primeros 12 meses del contrato. Durante este mismo período el sueldo del trabajador con un CPE no se reduce cuando se ausenta del trabajo para realizar entrevistas o responder a ofertas de empleo. Además, el CPE acorta hasta 7 días el período de aviso previo de ruptura del contrato de trabajo.

Las especificidades de los CPE para los empresarios son las siguientes: se reducen las cargas patronales de seguridad social en el caso de jóvenes poco, muy poco o medianamente cualificados. El empresario también puede deducir del sueldo del trabajador con un CPE la cuantía de la prestación de espera que le sigue abonando la ONEM. Asimismo, puede recibir una bonificación si, en el marco de un CPE de tipo 2 y 3, contrata jóvenes trabajadores menores de edad.

Sanciones

Las sanciones previstas en la ley se aplican en dos casos: a) cuando el empleador incumple directamente las obligaciones individual o colectiva de realizar un determinado número de CPE; y b) cuando la contratación de jóvenes a través de CPE se ve compensada posteriormente por el despido de otros trabajadores. Las sanciones aplicables a las anteriores infracciones son de dos tipos: a) el pago de una indemnización compensatoria de 75 € multiplicado por el número de días y jóvenes no contratados o por el número de días y trabajadores despedidos; y b) la pérdida del derecho a las reducciones de cotizaciones por la contratación de jóvenes trabajadores durante el periodo que duren los anteriores incumplimientos.

Situación de los jóvenes en el mercado de trabajo

Tasa de empleo⁵

La tasa de empleo se refiere a la proporción de personas que tienen un empleo entre las que se encuentran en edad de trabajar. En todos los países de la UE-15, la tasa de empleo de los jóvenes (15-24 años) es bastante más baja que la de los adultos (25-64 años). En Bélgica, la baja tasa de empleo del colectivo joven está originada principalmente por dos razones. La primera es la edad obligatoria de escolarización (hasta los 18 años de edad), aunque existen algunas excepciones a la regla, entre ellas, la escolarización obligatoria en sistemas de enseñanza alterna (técnica y profesional), donde desciende a 15 años, y la segunda causa es el incremento del número de jóvenes que realizan estudios superiores. El número de parados es más elevado en el colectivo de los jóvenes poco cualificados que en el de los que han realizado estudios superiores. La tasa de empleo de los jóvenes belgas de 15 a 24 años (23,6%) es bastante más baja que la de la media europea (34,9%) aunque, en términos anuales, se viene observando una mejora de la situación. En cuanto al grupo de jóvenes de 20 a 24 años, la diferencia ocupacional belga (41%) también es inferior a la de la media europea (51%).

⁵ El estudio se refiere a jóvenes con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años ya que no existen bases de datos (ONSS y ONEM) que permitan otro tipo de estadística.

Tasa de paro

La tasa de paro refleja la relación entre las personas en situación de desempleo y el número total de personas que integran la población activa (personas ocupadas y desempleadas). El descenso de la tasa de activos en el colectivo joven es aún más preocupante debido a que ello está generado por el aumento del desempleo. La tasa de paro del colectivo joven (20-24 años) está constantemente en alza en toda la UE-15 y, aunque Bélgica no sea de los países con peores datos, la tasa de paro de los jóvenes alcanza al 22% frente al 21% de media de la UE-15.

Tasa de actividad

La tasa de actividad representa la proporción de las personas activas (ocupadas y desempleadas) entre la población en edad de trabajar. La tasa de actividad de los jóvenes belgas de 15 a 24 años se encuentra entre las más bajas de la UE-15 (52% frente a una media del 64%)

Tendencias regionales

La tasa de actividad de los jóvenes belgas de 15 a 24 años es bastante semejante en las tres Regiones belgas (Flandes, Valonia y Bruselas-capital). Sin embargo, la de desempleo y la de empleo difieren más sensiblemente en comparación con la media nacional, por lo que cabe indicar que existe una gran diferencia a nivel regional en cuanto al reparto entre empleo y desempleo de los nuevos jóvenes que acceden al mercado de trabajo.

Tasa de empleo, de actividad y de desempleo de los jóvenes belgas (15-24 años) distribuidos por Regiones en 2013				
	País	Bruselas	Flandes	Valonia
Tasa de empleo	23,6%	15,3%	27,7%	19,5%
Tasa de desempleo	23,7%	39,9%	16,6%	32,8%
Tasa de actividad	31,0%	25,5%	33,2%	29,1%

Tasa de paro de los jóvenes (15-24 años) y de los adultos (<25 años) distribuidos por país y Regiones en 2013				
	País	Bruselas	Flandes	Valonia
15-24 años (a)	23,7%	39,9%	16,6%	32,8%
< 25 años (b)	7,0%	17,6%	4,0%	9,3%
Relación (a/b)	3,4	2,3	4,2	3,5

Fte.: Eurostat, cálculos CCE

Es importante constatar que desde 1983 la tasa de empleo de los jóvenes (20-24 años) mantiene una tendencia a la baja, pasando de 54,4% en 1983 a 40,6% en 2013.

Impacto de la coyuntura económica en la situación de los jóvenes en el mercado laboral

Los jóvenes son el colectivo más sensible a las variaciones coyunturales de la economía. Durante los periodos de crisis, en lo que el mercado de trabajo se contrae, los jóvenes que finalizan sus estudios sufren de manera especial la ralentización de las contrataciones. Las empresas que continúan contratando son más selectivas, de manera que los jóvenes sin experiencias profesional se ven fuertemente penalizados. De otra parte, los jóvenes con un empleo son los primeros afectados por las medidas de reducciones de plantilla como

consecuencia de haber sido contratados mayoritariamente con contratos temporales (en 2013, al menos el 69% de los trabajadores de 15 a 19 años tenían un empleo temporal).

Evaluación del cumplimiento de las obligaciones de contratación mediante CPE

Evaluación del cumplimiento de la obligación individual

Como anteriormente se señaló, la obligación individual de primer empleo consiste, en el caso de empresarios que ocupan a más de 50 trabajadores, en la contratación de un determinado número de jóvenes. En el caso del sector privado, este número debe ser igual o superior al 3% de su plantilla. En el caso del sector de la economía social y del sector público, el anterior porcentaje se reduce al 1,5%, salvo en el caso de la administración pública federal, que debe contratar también al 3% de sus efectivos. El sector de la enseñanza se encuentra excluido de la anterior obligación.

Por lo que se refiere al sector privado en sentido estricto, los datos disponibles en el segundo trimestre de 2013 ponen de manifiesto que en cerca de la mitad de los sectores de actividad más del 80% de las empresas habían contratado a un 3% de jóvenes. En dicho año, la proporción de empresas que ocupaban al menos al 3% de jóvenes era del 100% en 6 de los 71 sectores de actividad, mientras que en 4 sectores de actividad menos del 60% de las empresas empleaba al menos al 3% de jóvenes.

En cuanto al sector de la economía social, en el segundo trimestre del 2013, el 97% de las empresas con más de 50 trabajadores ocupaban como mínimo a un 1,5% de jóvenes en su plantilla.

Los datos relativos al sector público ponen de relieve que, en el de ámbito federal (obligación de contratar al 3% de jóvenes), el porcentaje de cumplimiento existente en 2013 es bajo en las instituciones afectadas, alcanzando sólo el 51,9%. Por lo que se refiere al sector público no federal dependiente de las regiones y de las comunidades belgas (obligación de contratar al 1,5% de jóvenes), se aprecia que en su conjunto el 84,9% de las instituciones afectadas cumplieron en 2013 la citada obligación de contratación. Finalmente, el sector público no federal dependiente de las administraciones provinciales y locales (obligación del 1,5% de contratos de jóvenes) presenta en su conjunto un cumplimiento muy elevado en 2013, alcanzando al 93,2% de sus instituciones.

En el cuadro adjunto se refleja el porcentaje de empresas e instituciones, tanto del sector público como del privado, que han cumplido la obligación de contratar a jóvenes a través del CPE en el ámbito nacional o regional.

	OBLIGACIÓN	AÑO 2013
SECTOR PRIVADO	3%	
Región de Bruselas-Capital		74,2%
Región de Flandes		83,9%
Región de Valonia		79,7%
Conjunto del país		81,3%
SECTOR ECONOMIA SOCIAL	1,5%	
Región de Bruselas-Capital		90,4%
Región de Flandes		98,9%
Región de Valonia		96,4%
Conjunto del país		97,0%
SECTOR PÚBLICO FEDERAL	3%	51,9%

SECTOR PÚBLICO NO FEDERAL - RC	1,5%	
Región de Bruselas-Capital		87,5%
Región de Flandes		94,1%
Región de Valonia		75,9%
Conjunto del país		84,9%
SECTOR PÚBLICO NO FEDERAL - APL	1,5%	93,2%

Sanciones en caso de incumplimiento de la obligación individual de CPE

La Dirección General de Control de las leyes sociales del Servicio Público Federal de Empleo tiene atribuida la competencia para el control del cumplimiento de la obligación de contratación de jóvenes a través del CPE. El Tribunal de Cuentas publicó en 2008 y 2013 los resultados de una auditoría sobre los CPE y puso de manifiesto que el seguimiento y el control realizado sobre el cumplimiento de esta obligación son insuficientes. A título de ejemplo, en el año 2009 se realizaron 253 controles y en el año 2010 esta cifra se redujo a 4 controles. Además, el retraso excesivo entre la comprobación de una infracción y la imposición de una sanción hace que la práctica de controles e inspecciones tenga poco impacto.

Evaluación del cumplimiento de la obligación colectiva en el sector privado

Además del cumplimiento de la obligación individual antes analizada, las empresas del sector privado en su conjunto, incluso las que tienen menos de 50 trabajadores, deben ocupar a 1% de jóvenes. Esta obligación complementaria de naturaleza colectiva se calcula sobre el número total de trabajadores de las empresas afectadas por la obligación individual, es decir, de las que tienen más de 50 trabajadores.

Los datos del informe ponen de manifiesto que durante 2013 (situación en el 2º trimestre) este objetivo global fue ampliamente superado en un 19,3%.

Características de los trabajadores jóvenes

El reparto por sexo de los trabajadores jóvenes (menores de 26 años) ocupados en empresas de más de 50 trabajadores refleja que el 51,9% fueron mujeres y el 48,1% restante hombres.

Por lo que se refiere a las edades de los jóvenes contratados, la situación en el 2º trimestre de 2013 ofrece los siguientes datos: 12,6% de menos de 19 años, 7,3% de 19 a 20 años, 9,3% de 20 a 21 años, 11,1% de 21 a 22 años, 12,6% de 22 a 23 años, 14,3% de 23 a 24 años, 15,8% de 24 a 25 años y 17% de 25 a 26 años.

Conclusiones

Primera.- El número de empresas del sector privado que han cumplido la obligación individual de contratar al menos al 3% de jóvenes se ha reducido en las tres regiones belgas a lo largo del periodo 2004 – 2013. Una reducción importante se constata en los últimos años en el conjunto de las tres regiones, pasado del 87% en 2008 al 81% en 2013. Este 81% supone alrededor de 9 puntos menos si se compara con los datos del año 2004. Donde se observa una mayor reducción es en el sector público federal, en el que del 87,8% de instituciones que respetaban la obligación de contratación de jóvenes se ha pasado al 51,9% en 2013. En el sector de la economía social se observa que la obligación se cumple de forma bastante estable a lo largo del periodo examinado. Finalmente, por lo que se

refiere a las instituciones públicas no federales, la proporción de empresas de más de 50 trabajadores que dan ocupación al menos al 1,5% de jóvenes no ha sido nunca prácticamente inferior al 84% durante el periodo 2004 – 2013 en el conjunto del país.

Segunda.- El objetivo global de contratación de jóvenes para el conjunto del sector privado ha sido ampliamente cumplido durante el periodo examinado (2004 – 2013).

Tercera.- Los contratos de primer empleo son principalmente contratos de trabajo ordinarios que no se benefician de ninguna reducción de cotizaciones. En el segundo trimestre de 2013, las reducciones de cotizaciones aplicables a los jóvenes con contratos de primer empleo sólo afectaban al 4,1% de los jóvenes menores de 26 años.

Cuarta.- El reparto de las contrataciones CPE por edades es bastante estable a lo largo del periodo analizado. Sin embargo, la distribución de estos contratos por sexo pone de relieve el incremento que experimenta la contratación de mujeres: del 47,6% en 2004 pasan al 51,9% en 2013.

Quinta.- El empleo de los jóvenes no aumenta de manera relevante y el desempleo apenas disminuye. Con una tasa de empleo juvenil (de 15 a 24 años) del 23,6%, Bélgica obtiene un resultado inferior a la media de la UE-15 (34,9%). Asimismo, la tasa de actividad de los jóvenes belgas entre 20 y 24 años (52%) es también una de las más bajas de la UE-15 (64% de media). De otra parte, la tasa de desempleo de los jóvenes belgas (22%) es superior a la media de la UE-15 (21%).

Sexta.- El empleo sostenible es un objetivo al que los agentes sociales deben dedicar una atención especial. El informe subraya que el empleo de los jóvenes poco cualificados, principalmente los de origen extranjero, continúa siendo precario. Por tal motivo, se considera imprescindible adoptar iniciativas que permitan mejorar la situación actual. Entre ellas destacan dos: la activación de las prestaciones de desempleo de los jóvenes demandantes y la formación en alternancia.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO / DICIEMBRE 2014

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de diciembre había 589.812 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 1.004 personas en base intermensual y de 6.090 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2012— se situó en 11,7% (11,6% para los hombres y 11,8% para las mujeres) lo que, en términos interanuales supone un descenso de un 0,1%.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de diciembre hubo 475.133 ciudadanos belgas, 56.967 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.343 españoles) y 57.712 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 noviembre de 2014.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
Direction Statistiques et Etudes
Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN DECEMBRE 2014

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	123.974	132.269	1.467	57.064	313.307	+695	-2.610
Femmes	105.723	119.929	1.436	50.853	276.505	-1.699	-3.480
Total	229.697	252.198	2.903	107.917	589.812	-1.004	-6.090
- 1 m.	-130	+705	+88	-1.579	-1.004		
- 12 m.	+127	-4.858	-25	-1.359	-6.090		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	26.396	28.572	290	6.752	61.720	-1.937	-3.826
Femmes	18.696	24.005	254	6.097	48.798	-1.777	-3.015
Total	45.092	52.577	544	12.849	110.518	-3.714	-6.841
- 1 m.	-1.991	-988	+9	-735	-3.714		
- 12 m.	-2.344	-3.314	+16	-1.183	-6.841		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	35.487	51.588	449	27.392	114.467	+445	+6.553
Femmes	27.889	45.167	469	23.766	96.822	-22	+2.620
Total	63.376	96.755	918	51.158	211.289	+423	+9.173
- 1 m.	+336	+334	+8	-247	+423		
- 12 m.	+6.513	+2.254	+63	+406	+9.173		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	9.370	12.946	136	3.044	25.360	-1.047	+593
Femmes	7.339	11.344	121	3.305	21.988	-949	+290
Total	16.709	24.290	257	6.349	47.348	-1.996	+883
- 1 m.	-1.470	-238	+6	-288	-1.996		
- 12 m.	-528	+1.341	+27	+70	+883		

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

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

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de: DECEMBRE 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	249.007	23.143	226.126	19.306	475.133	42.449
Autriche	35	2	52	1	87	3
Bulgarie	1.421	89	1.631	138	3.052	227
Chypre	6	0	15	0	21	0
République Tchèque	214	11	185	12	399	23
Allemagne	735	30	832	28	1.567	58
Danemark	26	0	37	2	63	2
Espagne	3.232	75	2.111	98	5.343	173
Estonie	13	1	28	1	41	3
Finlande	19	1	50	2	69	3
France	5.016	245	5.478	350	10.494	595
Grande Bretagne	487	17	351	16	838	33
Grèce	632	16	517	22	1.149	38
Croatie	38	2	30	0	68	2
Hongrie	142	3	225	11	367	14
Irlande	67	1	45	0	112	1
Italie	8.052	146	5.636	183	13.688	329
Lituanie	36	4	93	7	129	11
Luxembourg	107	6	96	5	203	11
Lettonie	23	1	57	1	80	2
Malte	6	0	5	0	11	0
Pays-Bas	4.217	150	3.952	156	8.169	306
Pologne	1.735	71	1.642	70	3.377	141
Portugal	1.854	85	1.296	68	3.150	153
Roumanie	1.607	127	1.920	235	3.527	362
Slovaquie	420	14	390	21	810	35
Slovénie	15	1	26	2	41	3
Suède	47	0	65	1	112	1
TOTAL ETRANGERS U.E.	30202	1098	26765	1430	56967	2528
TOTAL U.E.	279209	24241	252891	20736	532100	44977
Suisse	36	2	56	4	92	6
Congo (Rép. démocratique)	1.907	71	2.248	102	4.155	173
Algérie	1.579	30	530	22	2.109	52
Maroc	8.296	162	4.384	259	12.680	421
Macédoine	436	22	280	14	716	36
Norvège	25	0	21	1	46	1
Serbie + Monténégro	596	33	379	24	975	57
Tunisie	800	28	287	12	1.087	40
Turquie	3.104	63	1.536	59	4.640	122
Réfugiés et apatrides	1.448	98	977	111	2.425	209
Autres nationalités hors U.E.	15.871	610	12.916	644	28.787	1.254
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	34.098	1.119	23.614	1.252	57.712	2.371
TOTAL ETRANGERS	64.300	2.217	50.379	2.682	114.679	4.899
TOTAL GENERAL	313.307	25.360	276.505	21.988	589.812	47.348

Fte.: ONEM – Direction Statistiques et Etudes

Marché du travail : Chômage

Périodes	Chômage, données brutes en milliers, fin de période (1)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (2)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	EU-28
31/12/2014	590	111	479			
30/11/2014	591	114	477	8,5	11,5	10,0
31/10/2014	602	121	481	8,6	11,5	10,1
30/09/2014	617	131	486	8,6	11,5	10,0
31/08/2014	627	130	498	8,6	11,5	10,1
31/07/2014	619	124	496	8,6	11,6	10,1
30/06/2014	567	98	470	8,4	11,5	10,2
31/05/2014	568	98	470	8,4	11,6	10,3
30/04/2014	582	104	478	8,4	11,6	10,3
31/03/2014	593	110	483	8,4	11,7	10,4
28/02/2014	603	116	487	8,4	11,8	10,5
31/01/2014	612	120	492	8,4	11,8	10,6
31/12/2013	596	117	479	8,4	11,8	10,6

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

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

Sources : ONEM, EUROSTAT Fte. : Banco Nacional Belga

CANADÁ

TASA DE DESEMPLEO DEL 6,6% PARA CERRAR EL AÑO ⁶

El empleo en diciembre se mantiene sin cambios, con una tasa de desempleo que continúa en el 6,6% (1.271.800 desempleados).

El 2014 deja 185.700 puestos de trabajo más, correspondiendo la mayor parte de este crecimiento al segundo semestre del año. Asimismo, el número de horas trabajadas en los últimos 12 meses ha aumentado un 0,7%.

Distribución del empleo en diciembre

Empleo público, privado y autoempleo.

En diciembre, el número de trabajadores por cuenta propia ha disminuido un 0,5% (-14.900), aunque se registran 54.600 (+2%) trabajadores autónomos más que en el mismo mes en 2013. El empleo público, por su parte, crece este mes con 5.500 (+0,2%) puestos de trabajo más, un 0,9% más que en diciembre de 2013. El sector privado, con un aumento de 5.100 empleos, se mantiene prácticamente sin cambios (0%) con respecto al mes anterior, aunque en los últimos doce meses ha ganado 97.100 puestos de trabajo (+0,8%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

Diciembre deja 4.300 empleos menos con respecto al mes anterior. El empleo a tiempo parcial ha sido el principal perjudicado, ya que este mes se han registrado 57.700 puestos menos a tiempo parcial. En cambio, este mes de diciembre, se registran 53.500 puestos más a tiempo completo.

Con respecto a diciembre de 2013, se han creado 190.300 (+1,3%) puestos más a tiempo completo y se han perdido 4.500 (-0,1%) puestos a tiempo parcial.

Distribución por sexo y edad.

Este mes, el empleo entre los jóvenes de 15 y 24 años, con una pérdida de 3.300 puestos respecto al mes anterior, se mantiene prácticamente sin cambios, y su tasa de empleo continúa en el 56,5%, la tasa más alta desde febrero de 2009.

El empleo entre los hombres de entre 25 y 54 años ha aumentado en 23.000 puestos y su tasa de desempleo desciende al 5,5%, la tasa más baja registrada desde 2008. Sin embargo, las mujeres comprendidas en este rango de edad han perdido en diciembre 24.000 puestos de trabajo. No obstante, la tasa de desempleo de este colectivo continúa en el 5,2%, ya que también se ha visto reducido el número de mujeres que participan en el mercado laboral.

Por su parte, el empleo entre los mayores de 55 años, se mantiene sin cambios respecto al mes anterior.

⁶ Fuentes: Informe de diciembre de la "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 9 de enero.

Distribución por sectores de actividad.

El sector servicios, con 26.400 puestos de trabajo menos, vuelve a perder empleo este mes. Las principales pérdidas las sufre la hostelería, que registra 32.800 puestos menos que en noviembre, y los servicios profesionales, científicos y técnicos, que registran 13.200 empleos menos que el mes anterior. Sin embargo, en los últimos 12 meses, el sector servicios, en conjunto, ha ganado 104.900 (+0,8%) empleos. El transporte y almacenamiento, con 11.500 puestos de trabajo más con respecto al mes anterior, es la actividad del sector servicios que más empleos gana en diciembre.

Por su parte, la industria manufacturera pierde este mes 18.300 (-11,5%) empleos y registra 11.500 empleos menos que en diciembre de 2013. La agricultura, en cambio, gana 14.700 puestos, y registra 20.500 (+6,8%) empleos más que en diciembre del año anterior. El sector de la construcción también crea empleo este mes, con 12.600 puestos de trabajo más que en noviembre, 68.700 empleos más que en diciembre de 2013. El sector de los recursos naturales, por su parte, gana este mes 10.200 empleos.

Distribución territorial.

En diciembre, el empleo se mantiene prácticamente sin cambios en todas las provincias.

En Ontario, el empleo vuelve a descender este mes que deja 3.500 puestos menos que en noviembre, aunque su tasa de desempleo se mantiene en el 7%. Aún así, en los últimos 12 meses, la provincia registra un aumento de 79.900 (1,2%) puestos de trabajo.

Por su parte, Manitoba continúa estable con respecto al mes anterior, con una tasa de desempleo que aumenta tan solo una décima y se sitúa en el 5,2%. La provincia registra 13.400 (+2,1%) puestos más que en diciembre de 2013.

Nueva Escocia vuelve a perder empleo en diciembre, con 1.600 empleos menos, aunque su tasa de desempleo desciende al 8,3%.

Nuevo Brunswick, registra 500 empleos menos y su tasa de desempleo asciende al 10,2%.

Quebec pierde en diciembre 6.700 puestos de trabajo, aunque su tasa de desempleo desciende una décima y se sitúa en el 7,5%.

Saskatchewan gana este mes 700 empleos, pero su tasa de desempleo asciende al 3,6%, aunque continúa siendo la más baja de todas las provincias. Además, en los últimos 12 meses, esta provincia ha ganado 14.800 empleos (+2,7%) y registra el crecimiento más rápido de todo el país.

Columbia Británica apenas experimenta cambios con respecto a noviembre, aunque su tasa de desempleo desciende considerablemente al 5,4% ya que hay menos personas buscando empleo.

Alberta tampoco experimenta apenas cambios con respecto al mes anterior. Sin embargo, en los últimos doce meses, ha registrado un aumento de empleo del 2,9%, cifra muy por encima de la media nacional.

Terranova y Labrador pierde en diciembre 1.400 empleos, lo que hace que su tasa de desempleo ascienda al 11,3%.

Por último, la tasa de desempleo de la Isla del Príncipe Eduardo, que vuelve a perder empleo este mes, se eleva al 11%.

[Comentarios a estos datos.](#)

Canadá cierra el 2014 con una tasa de desempleo del 6,6%, una cifra que denota la buena forma en que se encuentra actualmente el mercado laboral de este país y que parece que va a continuar a lo largo del 2015.

En diciembre se han perdido 4.300 empleos, una cifra insignificante en términos estadísticos. El trabajo a tiempo parcial, con 57.700 empleos menos, ha sido el principal perjudicado. En cambio, en diciembre, se han registrado 53.500 empleos más a tiempo completo, y el número total de horas trabajadas ha aumentado un 0,7%. Además, en los últimos doce meses, Canadá ha ganado 185.700 empleos.

Por colectivos de edad y sexo, destacan las mujeres de entre 25 y 54 años que pierden 24.000 empleos debido a que el número de mujeres que demandan empleo también ha disminuido.

Los datos de empleo por provincias tampoco experimentan grandes cambios. No obstante, conviene destacar que la tasa de desempleo de Columbia Británica ha descendido al 5,4%. Por sectores, la agricultura y la construcción son los que más empleo han creado. En cambio, la hostelería sufre una pérdida de 32.800 empleos.

Por su parte y para concluir, el sector público y el número de trabajadores por cuenta propia se mantienen prácticamente sin cambios.

DINAMARCA

EL PARLAMENTO DANÉS APRUEBA LA REFORMA DE EMPLEO⁷

A finales de diciembre pasado, el parlamento danés aprobó las leyes que recogen la reforma de empleo cuyo objetivo ha sido impulsar el empleo fijo y prevenir el desempleo de larga duración. Esto se logrará mediante la introducción de medidas individuales destinadas a la activación para el empleo de los desempleados. Por otra parte, la reforma apuesta por mejorar e impulsar la colaboración y los servicios prestados a las empresas, de manera que éstas puedan obtener la mano de obra que demanden, al mismo tiempo que las cualidades de los desempleados se ajusten en mayor medida a las ofertas de empleo.

La estrategia futura de empleo se basa también en una estrecha y reforzada colaboración entre los centros de empleo y los seguros de desempleo, que se centrarán en ofrecer la ayuda adecuada al desempleado para que éste obtenga un empleo indefinido.

La reforma, que fue aprobada en junio de 2014 por el Gobierno (Partidos Socialdemócrata y Social-Liberal) y los partidos Liberal, Popular Danés y Conservador, tiene los siguientes objetivos:

- Que los desempleados obtengan empleo fijo lo antes posible.
- Que los desempleados obtengan ofertas adecuadas e individuales que mejoren su empleabilidad.
- Que los desempleados obtengan la formación adecuada que necesiten.
- Que las actuaciones de formación se destinen los desempleados con mayores necesidades y se adapten en función de la demanda de mano de obra de las empresas.
- Que los servicios a las empresas y la gestión del empleo sean la labor básica en los centros de empleo, de manera que las empresas obtengan la mano de obra que necesiten
- Que se eliminen las normas y la burocracia, de manera que los municipios obtengan mayor capacidad de actuación y se focalicen en los resultados en lugar de los procedimientos.

Implantación inmediata de las medidas individuales

Un tema central de la reforma es que los desempleados obtengan inmediatamente una oferta individual, eficaz y adaptada, en función de las necesidades concretas del individuo, de manera que éste obtenga un empleo con la mayor rapidez posible.

El foco se centrará en los desempleados y las medidas se adaptarán basándose en una estrecha cooperación entre el desempleado, el centro de empleo y la Caja de Seguro de Desempleo.

El desempleado obtendrá el derecho a una oferta y, a su vez, estará obligado a aceptarla. Dicha oferta se determinará basándose en un diálogo con el interesado. Los municipios podrán presentar una oferta, cuando se considere necesario. El requisito de repetir los itinerarios de activación para el empleo para los parados queda suprimido con la nueva reforma.

⁷ Fuentes: Texto de la página Web del Gobierno danés

Se impulsan las medidas formativas

La reforma da gran importancia a las medidas formativas. Por una parte, alrededor del 30% de los desempleados son personas no cualificadas y, por otra parte, una gran mayoría de los parados tienen una formación obsoleta.

Se pretende que la formación, el desarrollo de competencias y la mejora de las capacidades de cada desempleado sean las claves para la reinmersión laboral y el empleo fijo.

Con la reforma se ofrecen nuevas posibilidades de formación, al mismo tiempo que se adaptan las ofertas de formación. En primer lugar, las ofertas de formación se asignarán a los desempleados beneficiarios de la prestación de desempleo contributiva con mayores necesidades y será este colectivo el que en el futuro se beneficiará de la recualificación.

A su vez, se adaptará la formación a las necesidades de las empresas, de manera que los desempleados obtendrán las competencias que demandan las empresas.

Se intensifican los servicios a las empresas y a la gestión de empleo

Se priorizará y sistematizará la cooperación con las empresas, de manera que se focalicen en mayor medida las necesidades y los deseos de las empresas a efectos de cubrir sus vacantes con personal cualificado. El objetivo es adaptar de forma más eficaz las ofertas y las cualidades de los desempleados.

El contacto con las empresas y la gestión del empleo serán temas centrales para los centros de empleo que también serán los encargados de la recualificación de los desempleados para cubrir la demanda de las empresas. La estrecha colaboración con las empresas es también decisiva para que los centros de empleo puedan encontrar las ofertas relevantes orientadas hacia la empleabilidad de los parados, que es la clave de la política de activación para el empleo.

Así las cosas, la reforma se centra en un nuevo concepto de servicios basado en la cooperación con las empresas en tres sectores: el reclutamiento, la formación y la recualificación de los trabajadores, al mismo tiempo que se apuesta por retener al personal en baja por incapacidad temporal. Estas tres vías serán respaldadas por nuevos servicios digitales.

Finalmente, la reforma tiene como objetivo crear un mejor contacto intermunicipal e intersectorial entre el centro de empleo y las empresas, de manera que el sistema siempre ofrezca a las empresas el candidato más apto para una vacante determinada – independientemente del municipio o centro de empleo al que se dirija la citada empresa.

La entrada en vigor de la reforma:

Los principales aspectos de la reforma entraron en vigor el 1 de enero, tal y como se indica a continuación:

- La eliminación de los itinerarios repetitivos de activación para el empleo.
- El fomento de las ofertas cuando se aproxime el final de la duración del período de desempleo.
- La reforma del sistema de reembolsos de los costes de administración.
- La readaptación de las subvenciones salariales para los puestos privados y públicos.

- La reorganización de los sistemas de rotación de empleo⁸.
- La implantación de las nuevas asignaciones para la formación a nivel regional.
- El establecimiento del nuevo sistema basado en el derecho de los desempleados a un itinerario de formación para el empleo de una duración de 6 semanas.
- La reorganización del sistema de la formación profesional de adultos basada en prácticas en empresas.
- El fomento de las posibilidades de los desempleados para participar en los cursos de lectura, escritura y cálculo.
- La implantación del desarrollo de las competencias de los trabajadores de los centros de empleo y de los seguros de desempleo.
- El establecimiento de los 8 nuevos Consejos del Mercado de Trabajo.
- La eliminación de la compensación por despido⁹ a cargo de los empresarios durante los tres primeros días de desempleo de sus trabajadores para las contrataciones de corta duración.
- El fomento de la calidad en las medidas de activación para el empleo de desempleados que estén en riesgo de desempleo de larga duración.

A partir de julio de 2015 entrarán en vigor las siguientes medidas:

- Los nuevos plazos relacionados con el derecho de los desempleados a las ofertas de activación para el empleo y la obligación de aceptarlas.
- Los nuevos contactos de los desempleados con sus Cajas de Seguro de Desempleo y con los centros de empleo.
- Las nuevas y reforzadas medidas de seguimiento de la disponibilidad de los desempleados para aceptar ofertas.
- Las nuevas asignaciones para la formación.
- El derecho de los desempleados a obtener una evaluación real de sus competencias.
- El nuevo y reforzado concepto de servicios para las empresas.
- El nuevo punto de contacto para las grandes empresas.
- La nueva actuación coordinada intermunicipal para las empresas.

Posteriormente, entrarán en vigor las siguientes medidas por etapas:

- La digitalización del sistema de formación profesional de adultos – en vigor a mediados de 2016.
- El *Log* de empleo para parados – se implantará gradualmente, quedando totalmente integrado a principios de 2016.
- La concertación digital de citas para los desempleados – en vigor a partir de enero de 2016.
- Las nuevas medidas sobre los procesos de clarificación y contacto – entrarán en vigor de forma gradual: la primera fase a mediados de 2015 y la última el 1º de enero de 2017.

⁸ **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.

⁹ **Días de compensación por despido.** Son los 3 primeros días de desempleo tras un despido. Durante esos 3 días, el empresario está obligado a pagar una compensación equivalente a la prestación máxima de desempleo equivalente a 827 coronas/días (aprox. 110€/día – cuantía año 2015). Para poder obtener la citada compensación, el despido deberá ser por causas no imputables al trabajador y sólo se abonará a los trabajadores tras haber estado contratados por el mismo empleador durante 74 horas en el plazo de las últimas 4 semanas.

EE.UU.

SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL MES DE DICIEMBRE

Datos generales

Según publicó el día 9 de enero el Departamento de Trabajo, en el mes de diciembre se crearon 252.000 puestos de trabajo. La cifra mensual de creación de empleos se situó por encima de las expectativas de los analistas, cuya estimación media situaba el incremento en 240.000. El informe, además, introduce sendas revisiones al alza de los datos de creación de empleo del mes de octubre (+18.000) y de noviembre (+32.000). Con ello, en 2014 se crearon un total de 2.952.000 puestos de trabajo, la mejor cifra anual desde 1999.

La tasa de desempleo descendió dos décimas de punto, situándose en el 5,6 por ciento, la cifra más baja desde el mes de julio de 2008. En los últimos doce meses, la tasa de paro ha descendido 1,1 puntos porcentuales. En cifras, el número de desempleados descendió en 383.000 en diciembre, situándose en 8.688.000, y se produce un descenso interanual de casi 1.700.000, ya que en diciembre de 2013 la cifra de parados se situaba en 10.376.000.

El número de activos en el mes de diciembre fue de 156.129.000, tras experimentar un fuerte descenso mensual de 273.000. En diciembre de 2013 el dato se cifraba en 155.047.000. La tasa de actividad descendió dos décimas, situándose en el 62,7% en un mínimo histórico que data de 1978. En los últimos doce meses, la tasa se ha mostrado estancada en una franja estrecha entre el 62,7% y el 63 por ciento.

Metodología

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

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en noviembre se crearon 111.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de diciembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 37.000 personas con respecto a la cifra del mes de noviembre, situándose en 2.785.000 y registrando un descenso interanual de casi 1,1 millones. El 31,9 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 46,5 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de parados de menos de cinco semanas experimentó un descenso de 130.000. También se registraron descensos en el número de desempleados de entre 5 y 14 semanas (-85.000) y en el de entre 15 y 26 semanas (-129.000).

Aproximadamente 2,3 millones de personas (200.000 más que en noviembre) 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, 740.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 11,2 por ciento, dato que registra un descenso mensual de dos décimas, y otro interanual de 1,8 puntos porcentuales.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que en diciembre se crearon 252.000 puestos de trabajo, quedando la media mensual de creación de empleos en 2014 en 246, muy por encima de los 194.000 de 2013. El sector privado aumentó sus nóminas en 240.000. El sector industrial suavizó su ritmo de creación de empleos, al registrar un aumento de 17.000 nóminas con respecto a octubre, mientras que la construcción lo aceleró considerablemente al crear 48.000 ayudado sin duda por las suaves temperaturas.

En el sector servicios destacaron los incrementos de empleos de las ETTs (52.000), seguido por la sanidad (48.000) y la hostelería (36.000). Las administraciones públicas crearon 12.000 empleos, especialmente las administraciones estatales.

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, todos registraron descensos, siendo los mayores los de los menores de 20 años (-0,7%), cuya tasa baja al 16,8%, y el de la población de raza negra (-0,6%), que la sitúa en el 10,4% de tasa de paro. La tasa de las mujeres adultas bajó un 0,2%, descendiendo su tasa al 5 por ciento. También se registraron descensos del 0,1% en tasas de los varones adultos, la población de raza blanca y la de origen hispano, bajando sus tasas respectivas al 5,3%, 4,8% y el 6,5 por ciento.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba la existencia de dos descensos del 0,3% en las tasas de desempleo de los trabajadores que tras el bachillerato no cursaron estudios universitarios y las de los que cuentan con titulación superior (licenciatura, master o doctorado), descendiendo sus tasas respectivas al 5,3% y el 2,9%. El otro descenso (-0,1%) recayó sobre los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato, bajando su tasa al 8,6%. La tasa de los trabajadores que comenzaron pero no terminaron los estudios universitarios se mantuvo sin cambios en el 4,9%.

Empleo y Desempleo por Estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al mes de octubre) comunicó que el número de puestos de trabajo se incrementó en el mes de diciembre en 37 estados y en el Distrito federal de Columbia, descendió en doce y permaneció sin cambios en uno, Idaho. Las mayores ganancias de puestos de trabajo se registraron en California (90.000), Florida (42.000) y Texas (35.000), mientras que la única reducción de importancia tuvo lugar en West Virginia (-5.200). Así mismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 41 estados y en el distrito federal, se incrementó en tres y se mantuvo estable en los otros seis. Solamente cinco estados y el Distrito Federal se registraba una tasa de paro superior al 7%. Precisamente el Distrito de Columbia cuenta con la tasa de desempleo mas elevada del país, con el 7,4%, mientras que el 2,7% de Dakota del Norte es la más baja.

En términos interanuales, el número de empleos ha aumentado en 48 estados y el distrito federal y solamente descendió en dos estados aunque de forma muy leve, mientras que la tasa de paro ha descendido en 43 estados y el distrito federal, se ha incrementado en cuatro estados y ha permanecido sin cambios en tres.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.540.575 durante la semana que terminó el 13 de diciembre, con una tasa de percepción de prestaciones del 29,24 por ciento.

Un total de 2.452.000 trabajadores, en dato desestacionalizado, percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 27 de diciembre, 101.000 más que la semana anterior. La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 1,8% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía esta prestación era del 28,22%.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado no sufrió variaciones, manteniéndose en 34,6 horas. En el sector industrial, la jornada media semanal descendió 0,1 horas, situándose en 41,0 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión creció 0,1 horas, subiendo a 33,9 horas semanales.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado se redujo en 5 céntimos de dólar, quedando establecida en 24,57 dólares por hora. La media de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se contrajo en 6 céntimos, descendiendo a subiendo a 20,68 dólares.

Valoración de La Consejería de Empleo y Seguridad Social

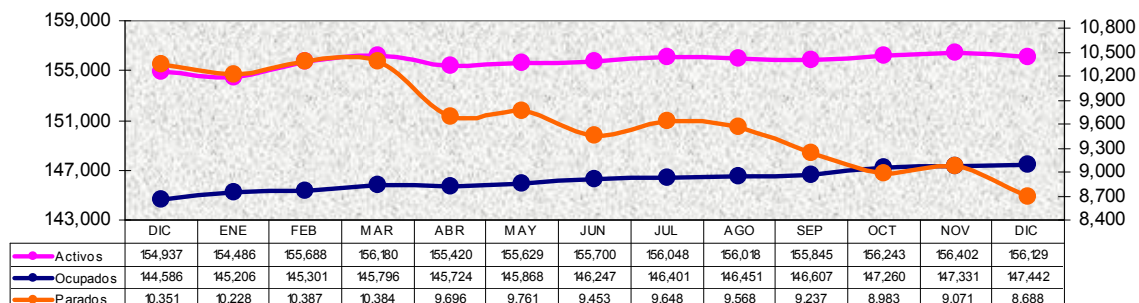
Los datos del informe del Departamento de Trabajo confirman que el ritmo de creación de puestos de trabajo se mantiene en un nivel elevado.

La cifra de empleos creados –casi tres millones- a lo largo de todo el año 2014 induce al optimismo, puesto que es la mejor en 15 años y se considera síntoma de la confianza de las empresas en el mantenimiento de la demanda.

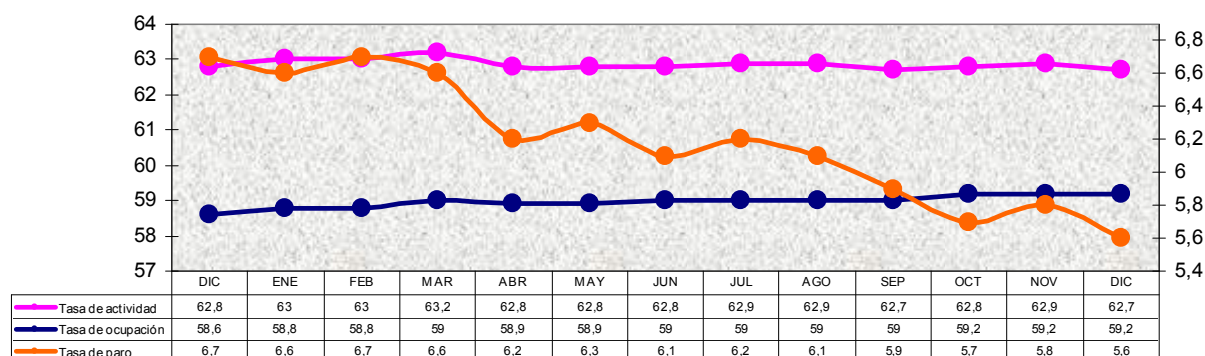
Los únicos puntos negativos del informe son el descenso de la tasa de participación, que no sale de su estancamiento y continúa en mínimos históricos, y especialmente el sorpresivo descenso de los ingresos de los trabajadores. No obstante, se espera que la combinación del crecimiento del empleo con los bajos precios de los combustibles contribuya a mantener el gasto del consumidor e incrementar los salarios.

La tasa de desempleo desciende a su nivel más bajo desde 2008 y el crecimiento del empleo se considera sólido y sostenible, por lo que se considera que el informe viene a reforzar la tendencia anterior.

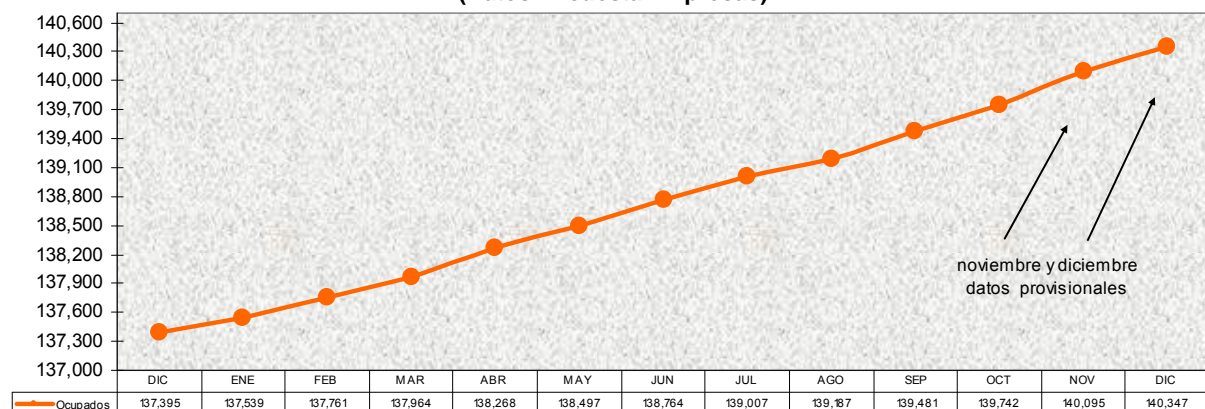
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Diciembre 2013 - Diciembre 2014
(Datos EPA)



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



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



FRANCIA

PÔLE EMPLOI: LA HOJA DE RUTA PARA 2015-2018 PROSIGUE LOS ESFUERZOS DE PERSONALIZACIÓN¹⁰

El convenio tripartito firmado por el Estado, la Unedic y Pôle emploi para el periodo 2015-2018 ha sido firmado el 18 de diciembre 2014. Este refuerza la personalización del acompañamiento y prevé desarrollar la desmaterialización de los servicios públicos del empleo, Pôle Emploi, respecto de los demandantes de empleo y de los empresarios.

Para establecer los objetivos asignados a Pôle Emploi de los próximos cuatro años, el convenio integra los nuevos derechos abiertos a los demandantes de empleo, tales como los derechos recargables, la Cuenta personal de formación (CPF) y el Consejo de evolución profesional (CEP). Además, el convenio inscribe la acción de Pôle Emploi en una lógica de asociación y en el ámbito de la nueva gobernanza que coordina las políticas en materia de empleo, formación y orientación.

Ir más allá en la personalización del acompañamiento

Uno de los primeros objetivos fijado por el convenio es permitir un inicio rápido del acompañamiento. Un "mantenimiento de situación" deberá ser realizado dos a cuatro semanas después de la solicitud de inscripción y trata de lograr un diagnóstico compartido entre el demandante de empleo y su asesor. Para facilitar el diagnóstico y la orientación del demandante de empleo hacia la modalidad de acompañamiento más adecuada, y poder proponer los servicios que mejor correspondan a sus necesidades, de aquí a final del primer trimestre de 2016 se pondrá a disposición de los asesores un instrumento específico.

Existen ya tres modalidades de acompañamiento de los desempleados, no obstante, el convenio crea una modalidad de acompañamiento denominada "global". Cada demandante de empleo será pues orientado, según su elección, hacia:

- El acompañamiento "seguido", destinado a los desempleados autónomos y cerca del mercado de trabajo;
- El acompañamiento "guiado", para aquellos que tienen necesidad de un apoyo constante en su búsqueda de empleo;
- El acompañamiento "reforzado", para los demandantes de empleo que necesitan ser fuertemente e individualmente acompañados;
- El acompañamiento "global", para los demandantes de empleo que necesitan un acompañamiento profesional y social. Esta modalidad, que apunta en particular a levantar los frenos de los dispositivos periféricos del empleo, será puesta en práctica en asociación con los Consejos regionales (diputaciones regionales).

El convenio tripartito establece como objetivo duplicar el número de personas que reciben un acompañamiento guiado o reforzado (de 230.000 en septiembre de 2014 a 460.000 de aquí a final de 2017). También está previsto que Pôle Emploi refuerce su capacidad de control de la búsqueda de empleo. Las modalidades operativas de este refuerzo se especificarán a lo largo de 2015.

¹⁰ Liaisons Sociales Quotidien n° 16737, de 19 de diciembre de 2014
Actualidad Internacional Sociolaboral n° 186

Mejorar el acceso a las prestaciones y ofrecer servicios adaptados

El acceso de los demandantes de empleo a formaciones que respondan a las necesidades del mercado de trabajo debe mejorarse y acelerarse. En este sentido, Pôle Emploi movilizará la totalidad de los dispositivos disponibles como complemento a la ayuda individual para la formación (AIF) y de las acciones de formación colectivas que financia. La institución deberá coordinar sus compras de formación con las regiones que dirigen ahora el servicio público regional de la formación. También deberá desarrollar la fluidez de la prescripción de la formación, continuando la organización de un sistema que agrupe toda la oferta disponible. Esto será posible gracias a la conexión entre su sistema de información, el de sus asociados y el dedicado a la cuenta personal de formación (CPF).

Pôle Emploi deberá aplicar la CPF y el CEP e informar a los demandantes de empleo sobre estos dispositivos. También deberá facilitar el acceso de éstos a todas sus ayudas y prestaciones, desde su inscripción y en cualquier momento de su recorrido de acompañamiento (instrumento de evaluación de las competencias y de orientación, ayudas a la búsqueda de empleo, a la movilidad profesional y a la movilidad geográfica).

Pôle Emploi definirá también acciones específicas hacia los grupos de público que correspondan a los retos del mercado de trabajo: demandantes de empleo de larga o muy larga duración, jóvenes no cualificados, demandantes de empleo en situación de desempleo recurrente, demandantes de empleo que realizan una actividad reducida. Por otra parte, la accesibilidad a la información y a la oferta de servicios de Pôle Emploi estará basada en el desarrollo del enfoque multicanal: mantenimiento de la malla territorial de las agencias, accesibilidad del servicio telefónico y fortalecimiento de la oferta digital. La calidad y la rapidez del tratamiento de los derechos a prestación serán desempeñadas por

una desmaterialización completa de la inscripción en las listas de demandantes de empleo y de la solicitud de prestación, a final de 2015 como muy tarde. Además, se proseguirá el despliegue de la oferta 100% web.

Favorecer el empleo mediante una mejor respuesta a las necesidades de las empresas

Para responder mejor a las necesidades de las empresas, Pôle Emploi pondrá en marcha, a lo largo de 2015, equipos mixtos de asesores cuya actividad principal será el servicio a las empresas.

Además, continuará sus trabajos sobre la transparencia y la fluidez del mercado de trabajo. Está previsto, en particular, difundir las ofertas sin candidatos a través de los asociados de Pôle Emploi. La presentación de ofertas de empleo en línea será simplificada, al igual que la búsqueda de las ofertas y los currículos, que podrán realizarse utilizando el lenguaje corriente o basándose en las competencias buscadas y ya no sólo en el oficio.

Asimismo, Pôle Emploi pondrá en aplicación una prospección específica a partir de la demande de empleo. Se definirá una estrategia territorial de exploración sobre la base de un diagnóstico territorial. Pôle Emploi continuará también la aplicación de una oferta de servicio personalizado con destino a las empresas, garantizando así un servicio para todos los empleadores (registro, difusión y ayuda a la redacción de las ofertas, etc.), y ofreciendo una gama de servicios reforzados de acompañamiento prioritaria a las empresas con dificultades de contratación o con posibilidades de empleos sostenibles (análisis del puesto de trabajo, ayuda en las entrevistas, preselección de candidatos).

MEDIDAS SOCIALES DE LA LEY DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

El objetivo principal de la recientemente aprobada Ley 2014-856 de 31 de julio sobre economía social y solidaria (ESS) es el desarrollo de este sector, que reagrupa empresas cuyo funcionamiento interno y actividades están basadas en un principio de solidaridad y utilidad social. Para conseguirlo, fija el marco específico.

Pero la ley contiene otras medidas sociales que afectan a todos los empresarios y no solamente a los del sector ESS: información a los trabajadores en caso de cesión de empresas de talla pequeña o media, impacto sobre el Plan de salvaguarda de empleo (PSE) del incumplimiento por el empresario de la obligación de buscar un adquirente para la empresa, estatuto de los emprendedores asalariados asociados de una cooperativa de actividad y empleo.

Las nuevas disposiciones de la ley entraron en vigor el 2 de agosto de 2014, día siguiente de su publicación en el boletín oficial. No obstante, la aplicación de algunas reglas queda subordinada a la publicación de decretos.

Incumplimiento de la obligación de buscar un adquirente de la empresa

En aplicación de la ley 2014-384 de 29 de marzo de 2014, la conocida como ley “Florange”, (artículos L.1233-57-14 y siguientes del código de trabajo) las empresas con 1000 o más trabajadores que prevén el cierre de un centro de trabajo, deberán presentar un proyecto de despido económico y están obligadas a buscar un adquirente de dicho centro e implicar al comité de empresa en esta búsqueda. Debido a la censura parcial del “Conseil Constitutionnel” de 27 de marzo de 2014, el incumplimiento de esta obligación no se podía sancionar. Sólo existía la posibilidad de reembolso de las ayudas públicas, en el supuesto de condena del empresario por el Tribunal de comercio.

Los artículos 21 y 22 de la ley de 31 de julio remedian esta carencia y hacen más efectivas las normas al respecto.

Sanción: modificación de algunas disposiciones sobre el Plan de salvaguarda de empleo (PSE)

Con la ley de ESS, la Dirección regional de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo (DIRECCTE) podrá negar la validez o la homologación del PSE cuando el empresario incumpla la obligación de buscar un adquirente del centro de trabajo.

En efecto, en aplicación de la nueva ley, este criterio está incluido en la lista de las condiciones que debe verificar la administración antes de decidir sobre el PSE.

Más concretamente, la DIRECCTE validará el acuerdo colectivo u homologará el documento elaborado por el empleador sobre el PSE o el procedimiento de despido colectivo cuando constate que la empresa que va a cerrar el centro de trabajo (Código de trabajo artículo L.1233-57-2 modificado):

- Ha reunido e informado al Comité de empresa (CE), según las modalidades previstas por el Código de trabajo (o, si fuera el caso, el comité central y los comités de centro de trabajo afectados) y le ha facilitado todas las informaciones útiles (Código de trabajo artículo L.1233-57-9 a L.1233-5711);
- Ha notificado su proyecto a la autoridad administrativa competente y le ha transmitido los elementos requeridos (Código de trabajo artículo L.1233-57-12);

- Ha informado al alcalde de la localidad del proyecto de cierre (Código de trabajo artículo L.1233-57-13);
- Ha cumplido sus obligaciones de buscar un adquirente (Código de trabajo artículo L.1233-57-14);
- Ha informado al CE de las ofertas de adquisición formalizadas, en los ocho días siguientes a su recepción (Código de trabajo artículo L.1233-57-15);
- Ha facilitado al CE, cuando este va a buscar un adquirente, todas las informaciones necesarias (Código de trabajo artículo L.1233-57-16);
- Ha consultado al CE sobre cualquier oferta de adquisición que piensa aceptar e indicado las razones que le conducen a aceptar esta oferta, principalmente sobre la capacidad del ofertante a garantizar la continuidad de la actividad y el empleo del centro de trabajo (Código de trabajo artículo L.1233-57-19);
- Ha reunido el CE, antes del término del procedimiento de información y consulta, para presentarle el informe sobre el proceso de búsqueda (comunicado igualmente a la autoridad administrativa) cuando no se haya recibido ninguna oferta de adquisición o el empresario no haya dado trámite a estas ofertas (Código de trabajo artículo L.1233-57-20).

Reembolso de ciertas ayudas

El incumplimiento del empresario de la obligación de buscar una empresa adquirente se puede sancionar, también, con el reembolso de ciertas ayudas públicas. La ley de 31 de julio concede a la autoridad administrativa el poder de pedir el reembolso de las ayudas económicas para instalación, desarrollo económico, investigación o empleo, concedidas por una persona jurídica pública. Sólo

pueden ser objeto de reembolso las ayudas concedidas a la empresa, destinadas al establecimiento afectado por el proyecto de cierre, en el periodo de los dos años precedentes a la reunión del CE en caso de reestructuración y compresión de los efectivos y después de la entrada en vigor de la ley ESS (Código de trabajo artículo L.1233-57-21)

Cesión de empresa de talla media o pequeña: información a los trabajadores

Según el Gobierno, la solución más apropiada para asegurar la continuidad de una sociedad es la toma a cargo de la misma por trabajadores motivados y con capacidad de gestión.

Con esta finalidad, el artículo 18 de la ley impone a las sociedades comerciales de menos de 250 trabajadores la obligación de informar periódicamente a los trabajadores sobre las condiciones jurídicas de la cesión de una empresa.

Los artículos 19 y 20 prevén la obligación de los empresarios de las empresas de menos de 250 trabajadores (o fondos de comercio) de informar a los trabajadores de su proyecto.

Información general

Todas las sociedades comerciales de menos de 250 trabajadores deben informar a los trabajadores cada tres años, según las modalidades que se definan por decreto, sobre las posibilidades de adquisición de una sociedad por los trabajadores (en particular, las

condiciones jurídicas de la adquisición de la empresa por los trabajadores, los beneficios, las dificultades y los dispositivos de ayuda que existen)

Este dispositivo es jurídicamente independiente de la obligación de información a los trabajadores antes de la cesión (ver más adelante). Será el complemento indispensable, para preparar a los trabajadores a esa perspectiva, si existiera.

Información en el supuesto de cesión

Hasta ahora, ni el Código de comercio ni el Código de trabajo imponían al empresario la obligación de informar individualmente a cada uno de los trabajadores afectados, de la cesión de la sociedad.

Solamente se informaba al comité de empresa de las modificaciones de la organización económica o jurídica de la sociedad.

Para facilitar la transmisión de la sociedad a los trabajadores, el artículo 20 de la ley ESS insta la obligación de las PME de informar al personal antes de una cesión. Para ello, inserta, tras el capítulo IX del Título III de Libro II del Código de comercio, un capítulo X denominado "De la información a los trabajadores en caso de cesión de su sociedad".

Esta obligación se aplica a las cesiones habidas a partir del 1 de noviembre de 2014 (artículo 98 de la ley)

El artículo 19 instituye una medida similar para la cesión de un fondo de comercio.

Ámbito de aplicación de la obligación. Situaciones a las que se aplica

La obligación de informar a los trabajadores antes de la cesión está prevista cuando esta represente más del 50% de las partes sociales de una sociedad de responsabilidad limitada (SARL) o de acciones o valores mobiliarios de una sociedad por acciones (SA) (Código de comercio artículo L.23-10-1 y L.23-10-7)

Si la sociedad está sometida a una reglamentación particular que prevea que todo o parte de su capital sea propiedad de uno o varios asociados o accionistas que reúnan ciertas condiciones, principalmente en materia de cualificación profesional, esta obligación se aplica (Código de comercio artículos L.23-10-4 y L.23-10-10) a condición de que:

- Al menos uno de los trabajadores que puedan presentar una oferta de compra reúna las condiciones requeridas, o
- La cesión no corresponda a la parte de capital sometida a reglamentación y pertenezca al asociado o accionista que reúna las condiciones requeridas.

Sociedades o situaciones excluidas

No obstante, el empresario no tiene que respetar esta obligación de información (Código de comercio artículos L.23-10-5 a L.23-10-6 L.23-10-11 a L. 23-10-12):

- Cuando la sociedad tenga como mínimo 250 trabajadores;
- En caso de sucesión, liquidación del régimen matrimonial o de cesión de la participación a un cónyuge, a un ascendiente, o a un descendiente;

- En las sociedades objeto de un procedimiento: de conciliación, de salvaguarda, de rectificación de deuda fiscal tras una inspección I, o de liquidación judicial;
- Para las empresas que empleen de 50 a 249 trabajadores, si la sociedad no se encuentra, al cierre del último ejercicio, en la categoría de las PME en el sentido del artículo 51 de la Ley 2008-776 de 4 de agosto de 2008 de modernización de la economía (Código de comercio artículo L.23-10-7). Esta categoría de las PME está constituida por empresas que, por un lado, tienen menos de 250 personas y, por otro lado, tienen un cifra de negocios anual que no excede 50 millones de euros (artículo 3 del decreto 2008-1354 de 18 de diciembre).

Su contenido

Sociedades de menos de 50 trabajadores. En las sociedades de menos de 50 trabajadores (y también en las de 50 a 249 trabajadores en las que se ha levantado un acta de carencia constatando la ausencia de comité de empresa y de delegados de personal), el propietario cedente debe informar a los trabajadores, en los dos meses anteriores a la cesión, de este proyecto indicándoles que pueden presentar una oferta de compra.

No obstante, la cesión puede intervenir antes de la expiración de los dos meses cuando todos los trabajadores han informado al cedente de su decisión de no presentar una oferta (Código de comercio artículo L.23-10-1 párrafos 1 a 3 y L. 23-10-7 párrafo 5).

Sociedades de 50 a 249 trabajadores. En las sociedades de 50 a 249 trabajadores que tienen un comité de empresa y/o delegados de personal, el director de la empresa debe comunicar a los trabajadores, como muy tarde al mismo tiempo que informa y consulta al comité de empresa, de su voluntad de ceder la sociedad e indicarle que tienen la posibilidad de presentar una oferta de compra (Código de comercio artículo L.23-10-7 párrafos 1 y 2).

Los trabajadores pueden presentar una oferta de adquisición de su empresa en la forma jurídica que deseen (sociedad anónima, SARL. Sociedad cooperativa, etc.).

Modalidades de la información. Sea cual sea la plantilla de la empresa, la información a los trabajadores debe efectuarse por cualquier medio que permita conocer con certeza la fecha en que la reciben. Un decreto o una orden ministerial precisará las posibilidades de hacerlo. Los trabajadores tienen un deber de discreción sobre las informaciones recibidas en el marco del proyecto de cesión (en las mismas condiciones previstas para los miembros del comité de empresa por el artículo L.2325-5 del Código de trabajo). El Código de comercio (artículos L.23-10-3 párrafo 2 y L.23-10-9 párrafo 2) también establece que los trabajadores tienen una obligación de discreción sobre las informaciones que tienen un carácter confidencial y presentadas como tales por el empresario.

Los trabajadores pueden, a su instancia, ser asistidos por un representante de la cámara de comercio e industria regional, de la cámara regional de agricultura, de la cámara regional de oficios y del artesanado, territorialmente competentes y por cualquier persona designada por los trabajadores, en las condiciones que se definirán por decreto (Código de comercio artículo L.23-10-2 y L.23-10-8).

Actualización de la información. El procedimiento debe reanudarse cuando la operación de cesión tenga lugar más de dos años después del término del plazo impartido al director de la empresa para informar a los trabajadores,

Sanción. En caso de incumplimiento del dispositivo de información previa, un trabajador puede pedir la anulación de la cesión que haya tenido lugar. La acción de nulidad prescribe

dos meses, contados a partir de la fecha de publicación de la cesión o de la fecha en que todos los trabajadores han sido informados (Código de comercio artículo L.23-10-1 párrafos 4 y 5 y L.23-10-7, párrafos 3 y 4).

Otras medidas sociales

1. Referidas al sector de la economía social y solidaria

Hasta la aprobación de la ley ESS no había definición jurídica de la economía social y solidaria, sino una serie de textos legislativos que definían los componentes históricos: ley de 1 de julio de 1901 sobre las asociaciones sin fines lucrativos, ley de 1947 sobre las cooperativas, la mutualidades reguladas por el código de seguros y el código de la mutualidad y las fundaciones reguladas más recientemente.

Con el fin de desarrollar este sector, la ley 2014-856 de 31 de julio define un marco jurídico específico para el sector, prevé la publicación de una guía de buenas prácticas y renueva la homologación “empresa solidaria de utilidad social”.

1.1 Definición del ámbito de la ESS

El sector de la ESS reagrupa las empresas organizadas en forma de cooperativas, mutuas, asociaciones o fundaciones, ciertas sociedades comerciales cuyo funcionamiento interno y actividades estén basadas en un principio de solidaridad y de utilidad social. Sus principios se detallan en los artículos 1 y 2 de la ley.

1.2 Sector dotado con una guía de buenas prácticas

El sector de la ESS dispondrá de una guía que defina las condiciones de mejora continua de las buenas prácticas de las empresas del sector, principalmente la concertación en la elaboración de la estrategia de la empresa, la organización territorial de la actividad económica y de los empleos, la política salarial y la ejemplaridad social, la formación profesional, las negociaciones anuales obligatorias, la sanidad y la seguridad en el trabajo y la calidad de los empleos, la situación de la empresa en materia de igualdad, etc.

La redacción de esta guía ha sido encomendada al Consejo superior de la economía social y solidaria. El Consejo, cuya composición y funcionamiento son detallados en el artículo 3 de la ley ESS, dispone de 12 meses, a partir de la publicación del decreto sobre su funcionamiento, para aprobar esta guía.

Las informaciones de la guía se comunicarán a los trabajadores según las modalidades que defina el Consejo.

Por otra parte, las empresas del sector deberán presentar en su asamblea general anual, informaciones sobre la aplicación de las prácticas fijadas en la guía y, llegado el caso, organizar un debate sobre las realizaciones y los objetivos de progreso a realizar. Las empresas de 250 o más trabajadores deberán hacerlo un año después de la publicación de la guía y las de menos de 250 trabajadores dos años después. (Artículo 3 de la ley)

1.3 Reforma de la homologación solidaria que abre derecho al ahorro salarial solidario.

El artículo 11 de la ley ESS renueva la homologación solidaria que en adelante se llamará “empresa solidaria de utilidad social”, que permite a las empresas homologadas acceder al ahorro salarial solidario. Las empresas que antes del 2 de agosto de 2014 tienen la

homologación “empresa solidaria” pueden beneficiarse de la nueva homologación “empresas solidarias de utilidad social” por la duración de la validez de la homologación.

1.4 Requisitos para la obtención de la homologación

Para recibir la homologación, la empresa debe entrar en el ámbito de aplicación de la economía social y solidaria definida en el artículo 1 de la ley ESS. Debe, igualmente, reunir los requisitos siguientes:

- Tener como objetivo principal la búsqueda de una utilidad social tal y como la define el artículo 2 de la ley y su realización debe traducirse en un impacto significativo en la cuenta de resultados o en la rentabilidad financiera de la empresa. Este requisito debe figurar en los estatutos;
- Enmarcar su política de remuneración: la media de los importes abonados, incluidas las primas, a los cinco trabajadores o dirigentes mejor remunerados no puede exceder, en el periodo de un año y por una dedicación a tiempo completo, un límite igual a siete veces la remuneración anual percibida por un trabajador a tiempo completo sobre la base de la duración legal del trabajo y del SMI (o salario mínimo del sector si este es superior al SMI). De la misma manera, los importes abonados incluidas las primas, al trabajador o dirigente mejor pagado no pueden exceder, en la duración de un año y por trabajo a tiempo completo, un límite igual a diez veces la remuneración anual. Este requisito debe figurar en los estatutos;

Los títulos de la empresa, cuando existan, no deben ser admitidos a negociación en un mercado de valores, francés o extranjero, cuyo funcionamiento esté a cargo de una empresa de mercado o un prestatario de servicios de inversión o cualquier otro organismo similar extranjero.

1.5 Empresas beneficiarias del derecho de homologación

El párrafo 2 del artículo L.3332-17-1 del Código de trabajo contiene la lista de las categorías de empresas de la economía social y solidaria que pueden ser beneficiarias de la homologación “empresa solidaria de utilidad social” con la reserva de que no posean títulos de capital de un mercado reglamentado. Se trata principalmente de empresas de inserción, de trabajo temporal de inserción, asociaciones intermediarias, talleres de inserción y empresas adaptadas.

1.6 Empresas asimiladas

Se consideran asimiladas a las empresas solidarias de utilidad social homologadas, los organismos de financiación cuyo activo está compuesto con, al menos, de 35% de títulos emitidos por ESS de los cuales 5/7 de títulos emitidos por empresas solidarias de utilidad social y, por otra parte, los establecimientos de crédito de los cuales 80%, al menos, del conjunto de préstamos e inversiones se efectúan a favor de las empresas solidarias de utilidad social.

2. Referidas a las sociedades cooperativas de producción (SCOP)

2.1 Apertura del estatuto de “sociedad por acciones simplificada” (SAS) a las “sociedades cooperativas de producción” (SCOP)

El artículo 31 de la ley permite a las SCOP que solo podían constituirse bajo la modalidad de sociedades anónimas (SA) o de sociedades anónimas de responsabilidad limitada (SARL),

adoptar la forma de de sociedad por acción simplificada (SAS) compuesta por un mínimo de dos asociados.

2.2 Trabajador nombrado dirigente

La ley prevé que las condiciones del mantenimiento de la relación de subordinación como asalariado, del trabajador designado dirigente de una SCOP, deben ser definidas en el acta de nominación.

De no ser así, se considerará suspendido el contrato de trabajo durante el ejercicio de sus funciones de dirigente.

Los trabajadores dirigentes de las SCOP que se jubilan tienen derecho a los plazos, permisos, e indemnizaciones previstos en el convenio colectivo aplicable y, en su defecto, a la indemnización legal de jubilación prevista en el artículo L.1237-9 del código de trabajo.

3. Referidas a las cooperativas de actividad y empleo (CAE)

3.1 Definición de emprendedor asalariado asociado. Requisitos para ser emprendedor asalariado.

Es emprendedor asalariado de una CAE cualquier persona física que cumpla los dos requisitos siguientes:

- Haber creado y desarrollado una actividad económica beneficiándose de un acompañamiento individualizado y de servicios de utilización compartida puestos en marcha por la cooperativa para tener la calidad de asociado;
- Haber firmado con la cooperativa un contrato escrito que contenga algunas de las menciones indicadas en el nuevo artículo L.7.331-2 (objetivos a alcanzar y obligaciones de actividad mínima del emprendedor asalariado, los medios empleados por la cooperativa para apoyar y controlar su actividad económica, las modalidades de cálculo de la contribución del emprendedor asalariado a la financiación de los servicios de utilización compartida puestos en funcionamiento por la cooperativa, etc....).

El contrato puede contener un periodo de prueba cuya duración, incluida la renovación, no puede sobrepasar ocho meses.

3.2 Tres años, como máximo, para ser asociado

En un plazo máximo de 3 años contados a partir de la conclusión del contrato, el emprendedor asociado asalariado deviene asociado de la cooperativa de actividad y empleo.

El contrato finaliza si el emprendedor asalariado no pasa a ser socio antes del cumplimiento de dicho plazo (Código de trabajo artículo L.7331-3).

3.3 Estatuto del emprendedor asalariado

Durante la duración de su contrato, al emprendedor asalariado de una cooperativa de actividad y empleo se le aplican las disposiciones del Código de trabajo, bajo reserva de las nuevas disposiciones del nuevo Título III instaurado por la ley ESS. Desde que deviene

asociado, al emprendedor asalariado no le son de aplicación las disposiciones específicas del título III (Código de trabajo artículo L. 7332-2).

El emprendedor asalariado es beneficiario de las ventajas legales acordadas a los trabajadores, principalmente, las vacaciones anuales, La CAE es responsable de la aplicación, en beneficio de los emprendedores asalariados, de las disposiciones del código de trabajo sobre la duración del trabajo, descanso y permisos, así como la salud y seguridad laboral cuando las condiciones de trabajo, salud y seguridad laborales han sido fijadas por la cooperativa o sometidas a su acuerdo (Código de trabajo, artículo L.7332-2 nuevo).

La remuneración de un emprendedor asalariado comprende una parte fija y una parte variable calculada en función de la cifra de negocios de su actividad, tras deducción de las cargas directamente y exclusivamente relacionadas con su actividad y de la contribución mencionada en su contrato con la cooperativa. Esta última pone a disposición del trabajador asalariado asociado un estado de cuentas detallando las cargas e ingresos relacionados con su actividad. En el marco de un procedimiento de salvaguarda, enderezamiento o liquidación judiciales, las disposiciones de los artículos L.3253-2 y L.3253-3 sobre las garantías de la remuneración (privilegio de los salarios) se aplican a los emprendedores asalariados para las remuneraciones de cualquier naturaleza debidas en los 90 últimos días de trabajo (Código de trabajo artículo L.7.32-3 a L.7.332-4). Se ha modificado el código de la seguridad social para que el emprendedor asalariado, asociado o no, esté obligatoriamente afiliado a la seguridad social del régimen general de la seguridad social y se beneficie de la legislación sobre accidentes de trabajo, según condiciones fijadas por decreto (Código de seguridad social artículo L.311-3.3, L 412-8.17).

3.4 Competencia de los *Prud'hommes* (juzgados sociales)

El "Conseil de Prud'hommes es el único tribunal competente para decidir en los litigios sobre el contrato entre un emprendedor asalariado y una cooperativa de actividad y empleo de la que es asociado. Cualquier cláusula que decida sobre otra jurisdicción es nula (Código de trabajo artículo L.7.332-6).

4. Medidas sobre asociaciones

4.1 Del voluntariado de servicio cívico al voluntariado asociativo

El artículo 64 de la ley ESS cambia la denominación del voluntariado del servicio cívico creado por ley 2010-241 de 10 de marzo para las personas de más de 25 años. Este se llamará, a partir de ahora, voluntariado asociativo, aunque sea formalmente un servicio cívico, La ley permite efectuar este voluntariado no solamente en una asociación regida por el derecho francés, sino también en el seno de una fundación reconocida de utilidad pública homologadas, como en el marco del voluntariado del servicio cívico.

El voluntariado asociativo está abierto a las personas de más de 25 años y tiene una duración de 6 a 24 meses. La ley precisa que la duración acumulada de contratos de voluntariado asociativo no puede sobrepasar los 36 meses.

4.2 Valorizar los conocimientos y habilidades adquiridos en ambiente asociativo

Ya era posible hasta hora convalidar los conocimientos y habilidades adquiridas por la experiencia en el marco asociativo (código de trabajo, artículo L.335-5.II). Es la denominada VAE (*validation des acquis de l'expérience*).

El artículo 65 de la ley ESS refuerza este derecho permitiendo mejorar la validación de las experiencias asociativas. Así, cuando una demanda de VAE provenga de un miembro benévolo de una asociación, su consejo de administración, o, en su defecto, su asamblea general, podrá emitir un dictamen para informar al jurado de VAE sobre la pertenencia a la asociación del miembro benévolo.

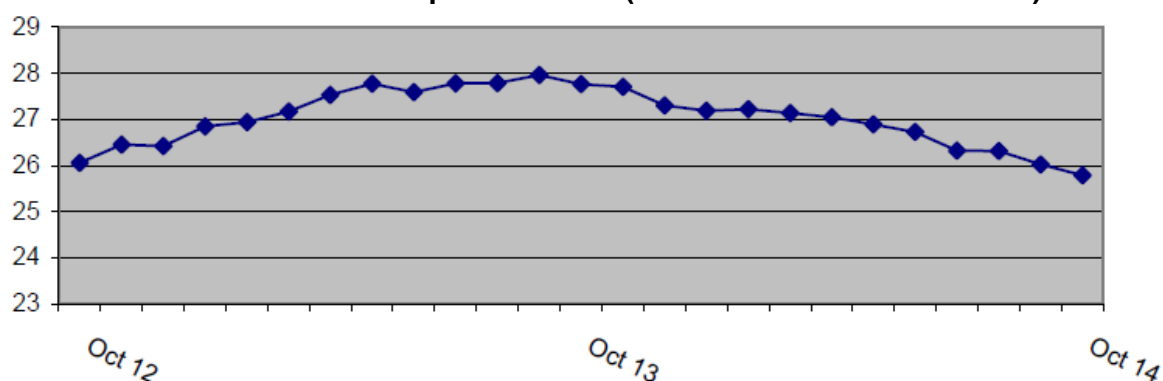
GRECIA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN OCTUBRE

En octubre de 2014, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística – ELSTAT, los desempleados fueron 1.245.340, es decir 104.263 menos que en octubre de 2013 (-7,7%) y 13.491 menos que en septiembre de 2014 (-1,1%)

La tasa desestacionalizada de desempleo fue del 25,8%, frente al 27,8% de octubre de 2013 y al 26,0% del mes de septiembre de este año. La tasa de desempleo juvenil se cifró, en octubre, en un 50,6%.

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



En cuanto a las personas ocupadas, 3.585.234, su número registró un aumento del 0,2% (+6.853 personas) respecto al mes anterior y del 2,1% (+72.379) a nivel interanual.

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

	OCTUBRE					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Empleados	4.522.151	4.299.747	3.950.295	3.643.254	3.512.855	3.585.234
Desempleados	510.200	699.585	973.250	1.283.593	1.349.603	1.245.340
Inactivos	3.386.249	3.343.472	3.367.893	3.296.308	3.297.203	3.288.819
Tasa de paro	10,1	14,0	19,8	26,1	27,8	25,8

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

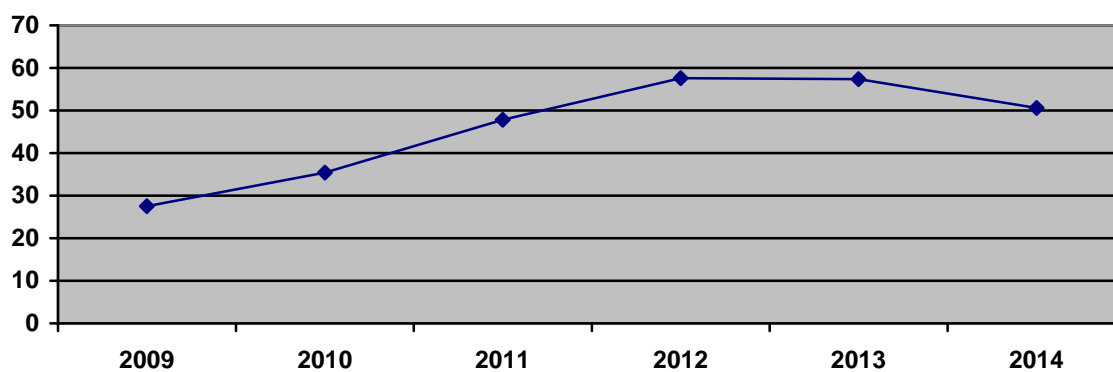
Género	OCTUBRE					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hombres	7,5	11,2	17,2	23,3	24,6	23,1
Mujeres	13,8	17,8	23,1	29,5	31,9	29,2
Total	10,1	14,0	19,8	26,1	27,8	25,8

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

Tramos de edad	OCTUBRE					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
15-24 años	27,5	35,4	47,8	57,6	57,4	50,6
25-34 "	13,0	18,8	26,8	33,5	37,0	34,5
35-44 "	8,4	11,7	16,0	22,7	24,1	22,2
45-54 "	7,0	9,3	14,2	19,3	20,6	20,8
55-64 "	4,9	6,7	8,9	14,7	16,7	16,5
65-74 "	1,0	1,9	3,6	5,4	12,0	11,4
Total	10,1	14,0	19,8	26,1	27,8	25,8

Fuente: Elstat

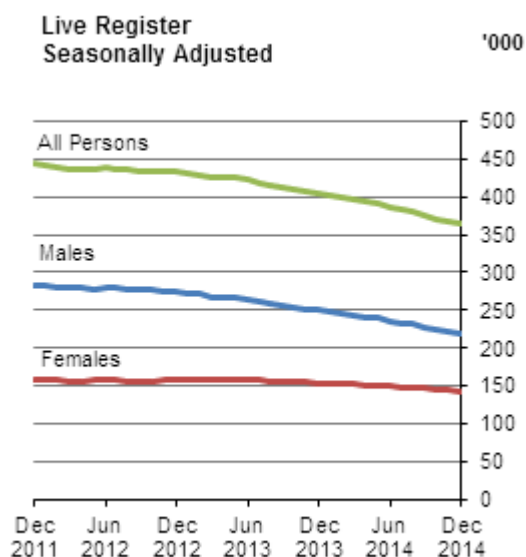
EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (meses de octubre 2009-2014)



IRLANDA

SITUACIÓN DEL EMPLEO EN NOVIEMBRE

Según los datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de noviembre el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 363.900, habiéndose registrado un descenso de 3.300 personas con respecto al mes anterior. La tasa de desempleo, usando los parámetros de *Live Register*, ha descendido hasta el 10,6%, un 0,1% menos que el mes anterior.



Fuente: CSO

2014 un gran año para el empleo en Irlanda

El pasado mes de diciembre, el ministro de Trabajo, Empresa e Innovación, Richard Bruton, elogió a todos aquellos que han contribuido a que el año 2014 haya sido un gran año para la creación de empleo, con 27.600 personas más trabajando que en el año anterior, aunque aseguró que aún queda un largo camino por recorrer. Particularmente, agradeció sus esfuerzos a emprendedores, PYMES, trabajadores, empleados públicos y al mismo Gobierno.

Entre las medidas adoptadas para la creación de empleo por el Ministerio de Trabajo, Empresa e Innovación durante el año 2014 se cuenta con:

- Una red de 31 oficinas locales repartidas por el territorio nacional, destinadas a proporcionar mayores servicios a emprendedores.
- Instalaciones modernas a lo largo del país para facilitar la inversión extranjera.
- Dotación de 20 personas más dirigidas al mercado exterior y a la creación de 10.000 puestos de trabajo extras.
- Creación de un mapa regional de asistencia, *Regional Aid Map*, acordado a nivel europeo, lo que significa que nuevas regiones del país pueden acceder a subvenciones de ayuda para crear empleo.

- Certamen para encontrar al Mejor Empresario Joven de Irlanda, *Ireland's Best Young Entrepreneur*, con el fin de promover y animar a los jóvenes a considerar la puesta en marcha de nuevos negocios como carrera profesional.
- Lanzamiento en 2015 del Año del Diseño Irlandés, *Irish Design 2015*, para apoyar a las empresas de diseño y fomentar el empleo.

Los resultados de estas acciones destinadas a la creación de empleo han sido:

- 27.600 personas más con empleo en los pasados 12 meses.
- 80.000 nuevos puestos de trabajo creados desde el lanzamiento del plan de empleo *Action Plan for Jobs* en 2012.
- Todas las regiones del país, y prácticamente todos los sectores, muestran crecimiento.
- Algunas áreas que, como el Sudeste, han contado con altas tasas de desempleo históricamente presentan importantes avances en este sentido. Concretamente, esta zona del país ha sufrido la mayor caída en la tasa de desempleo a nivel nacional.
- Las exportaciones continúan en expansión, habiendo aumentado un 10% en servicios y un 2% en mercancías.

1.800 nuevo empleos y 200 empresas en *Irish Design* para 2015

2015 ha sido nombrado año del Diseño irlandés. El ministro de Trabajo, Empresa e Innovación, Richard Bruton y el secretario de Estado de Empresa y Empleo, Ged Nash, anunciaron el pasado 8 de diciembre el lanzamiento del *Irish Design 2015* (ID2015), un programa de un año de duración que promoverá y ensalzará el diseño irlandés con el objetivo de fomentar la creación de empleo, aumentar las exportaciones y mejorar la competitividad.

El programa de ID2015, llevará a cabo más de 300 eventos nacionales e internacionales, con el fin de alcanzar los objetivos siguientes:

- Crear 1.800 puestos de trabajo en los próximos tres años a través de la venta de productos y servicios de diseño.
- Generar 10 millones de euros adicionales en exportaciones relacionadas con el diseño.
- Crear 200 nuevas empresas y start-ups.
- Proporcionar 300 compañías dedicadas al comercio internacional y ferias relacionadas con el diseño.
- Interactuar con una audiencia de más de 3 millones a nivel nacional e internacional.

Se trata de una iniciativa que involucra a todo el país y que mostrará lo mejor del diseño irlandés a través de ferias y exposiciones, teniendo también como objetivo el mercado exterior a través de la representación comercial en eventos en las capitales internacionales del diseño y el comercio.

El secretario de Estado de Empresa y Empleo apuntó que ID2015 pretende celebrar lo mejor del diseño irlandés pero dirigiéndose, específicamente, al crecimiento del empleo y las empresas, añadiendo que de cada euro invertido en diseño, una empresa puede generar 20 euros de nuevos ingresos, más de 5 euros en incremento de la exportación y más de 4 euros en beneficio neto.

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE NOVIEMBRE

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, en noviembre de 2014 el número de desempleados, 3.457.000, aumenta un 1,2% (+40.000) a nivel mensual y un 8,3% (+264.000) a nivel interanual.

La tasa de desempleo sigue subiendo, llegando al 13,4%, en aumento de 2 décimas de punto a nivel mensual y de 9 décimas respecto a noviembre de 2013.

La tasa de desempleo juvenil (15-24), sigue aumentando, alcanzando el nuevo récord de 43,9%, 6 décimas más que en octubre y 2,4 puntos más que en noviembre de 2013. Los desempleados de este tramo de edad son 729.000.

En el mismo mes, los empleados en total eran 22.310.000, en disminución del 0,2% tanto respecto al mes anterior como a nivel interanual (-48.000 y -42.000 respectivamente).

La tasa de empleo es 55,5%, una décima menos que en el mes anterior y sin variaciones respecto al año anterior.

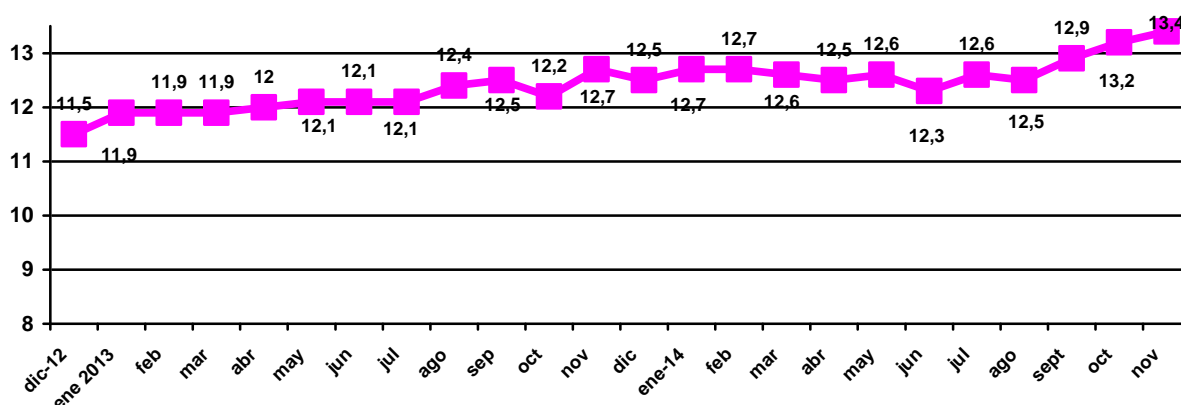
Los inactivos entre los 15 y 64 años disminuyen un 0,1% respecto al mes anterior y un 2,2% respecto a hace doce meses. La tasa de inactividad es 35,7%, invariada a nivel mensual y con 7 décimas menos respecto a noviembre del año pasado.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (Noviembre 2014)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	13,4	+0,2	+0,9
Tasa de desempleo juvenil	43,9	+0,6	+2,4
Tasa de empleo	55,5	-0,1	0,0
Tasa de inactividad	35,7	0,0	-0,7

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPEÑO GENERAL



En cuanto a diferencias por géneros, en noviembre de 2014, a nivel mensual el desempleo aumenta tanto entre los hombres (+0,4%) como entre las mujeres (+2,1%). También a nivel interanual el número de desempleados aumenta en ambos componentes: +6,1% entre los hombres y +10,9% entre las mujeres. La tasa de desempleo masculina es de 12,5%, invariado a nivel mensual pero en aumento de 6 décimas respecto a noviembre de 2013; la

tasa femenina (14,6%) aumenta en 3 décimas a nivel mensual y en 1,3 puntos a nivel interanual.

En el empleo se registra una disminución mensual del 0,1% entre los hombres y del 0,4% entre las mujeres. También a nivel interanual el empleo presenta las mismas variaciones (-0,1% para los hombres y -0,4% para las mujeres). La tasa de empleo masculina (64,5%) no presenta variaciones ni respecto al mes anterior ni a nivel interanual; mientras que la femenina (46,5%) disminuye en 2 décimas a nivel mensual y en una décima respecto al año anterior.

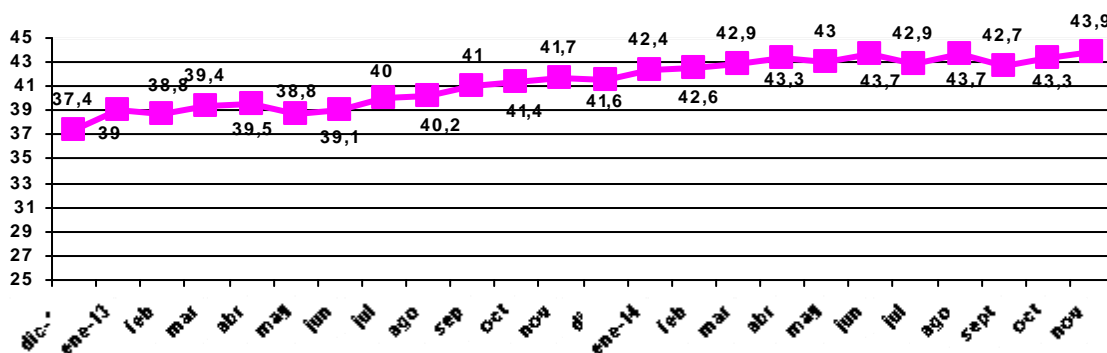
El número de inactivos disminuye a nivel mensual entre los hombres (-0,2%) y permanece invariado entre las mujeres. A nivel interanual, la inactividad disminuye en los dos géneros: -2,6% para los hombres y -1,9% para las mujeres.

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

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	729.000	+ 18.000	+2,5	+63.000	+9,4
Empleados	934.000	0	0,0	- 8.000	-0,9
Inactivos	4.304.000	- 22.000	-0,5	-93.000	-2,1

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

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



Garantía Juvenil. Los resultados a final de año

Según datos oficiales publicados en el portal de Garantía Juvenil italiano, después de 33 semanas desde el comienzo del programa, (datos recogidos a las 13,00 horas del 8 de enero de 2015), se habían inscrito **364.535** jóvenes; **128.211** (el 39,1%) de ellos han sido convocados para la entrevista inicial y la elaboración del perfil. Hasta ahora las ofertas de trabajo han sido **27.579**, por un total de **39.313** puestos disponibles.

Jóvenes inscritos.- De los 364.535 jóvenes que se han registrado en la GJ italiana en los ocho primeros meses desde su implantación (1º de mayo), el 52% lo han hecho a través del portal nacional www.garanziaigiovani.gov.it y el 48% a través de los portales regionales. La mayoría de los jóvenes inscritos (51.847, equivalentes al 14% del total) reside en la Región

Campania, seguidos por los de Sicilia (48.288 jóvenes, es decir el 13% de los inscritos) y Lazio (25.176, es decir el 7%). En cuanto al género, el 51,2% son varones y el 48,8% mujeres. Por tramos de edad, el 52% tiene entre 19 y 24 años y el 39% entre 25 y 29. Los más jóvenes (15-18) representan el 9% de los inscritos. En cuanto a los títulos de estudio, los jóvenes registrados se subdividen de la siguiente manera: el 19% está compuesto por licenciados; el 57% por diplomados; el restante 24% por un título de estudio inferior.

En el último informe de seguimiento, se recoge también el número de jóvenes que, después de la inscripción al programa, renuncian al mismo. Las bajas son 37.046, es decir el 10% de los inscritos, cuyo número "neto" pasa así a 327.489.

Tabla 1.- Jóvenes inscritos a 8 de enero de 2015 por Región

Región de Residencia	V.A.	%
01-PIEMONTE	21.883	6,0
02-VALLE DE AOSTA	670	0,2
03-LOMBARDÍA	22.319	6,1
04-BOLZANO	31	0,0
04-TRENTO	2.217	0,6
05-VÉNETO	22.727	6,2
06-FRIULI	9.606	2,6
07-LIGURIA	4.348	1,2
08-EMILIA ROMANA	21.657	5,9
09-TOSCANA	18.015	4,9
10-UMBRIA	8.481	2,3
11-MARCA	18.893	5,2
12-LAZIO	25.176	6,9
13-ABRUZOS	11.667	3,2
14-MOLISE	2.325	0,6
15-CAMPANIA	51.847	14,2
16-APULIA	24.478	6,7
17-BASILICATA	9.946	2,7
18-CALABRIA	17.070	4,7
19-SICILIA	48.288	13,2
20-CERDEÑA	22.891	6,3
TOTAL	364.535	100,0

Ofertas.- En espera de la participación en medidas relacionadas con los avisos regionales y a la puesta en marcha del "bonus para el empleo", continúa la inserción "espontánea" en el portal web del Programa, de ofertas por parte de empleadores. A 8 de enero de 2015 los anuncios publicados por las empresas en el Portal de la Garantía Juvenil han sido 27.579, por un total de 39.313 puestos ofertados. La tabla siguiente muestran la distribución de las ofertas y los puestos disponibles por tipología de contrato

Tabla 2.- Número de ofertas y de puestos por tipología contractual

TIPO DE OFERTA	Número de Ofertas	Puestos de trabajo	% sobre el total
<i>Aprendizaje</i>	543	740	2
<i>Contrato de colaboración</i>	479	954	3
<i>Trabajo temporal</i>	20.028	28.735	73
<i>Trabajo fijo</i>	3.835	4.825	12
<i>Trabajo accesorio</i>	43	107	0
<i>Trabajo autónomo</i>	526	853	2
<i>Prácticas</i>	2.125	3.099	8
TOTAL	27.579	39.313	100

Fuente: garanziaiovani.gov.it/Monitoraggio/

Los extranjeros en Italia y la GJ.- La Garantía Juvenil es un programa que se dirige también a los extranjeros residentes legalmente en Italia. Los jóvenes extranjeros responden de la siguiente manera: 19.450 (el 5% del total) se han registrado en el Programa; de ellos, el 23% procede de países de la UE (los tres primeros son, por orden, Rumanía, Polonia y Bulgaria) y el 77% de países extra UE (los tres primeros son Albania, Marruecos y Macedonia). Los tramos de edad reflejan los porcentajes generales, con una concentración mayor de jóvenes entre los 19 y los 24 años (50%).

POLÍTICAS ACTIVAS: BONIFICACIONES PARA CONTRATOS INDEFINIDOS

Entre las medidas de carácter sociolaboral incluidas en la Ley de Presupuestos para 2015 merece mención, como medida de política activa para el empleo, la prevista bonificación de las cuotas empresariales de seguridad social para las nuevas contrataciones con carácter indefinido. Sus características son las siguientes:

- Se aplicará a todos los contratos laborales de carácter indefinido que se estipulen entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015. Se excluyen los contratos de aprendizaje y los empleados domésticos.
- La bonificación incluye la totalidad de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con la única excepción de la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- El importe máximo de la bonificación es de 8.060 euros por trabajador y año. Teniendo en cuenta que las cotizaciones empresariales (diferentes en Italia según el sector de actividad) suponen en media un 30% de la retribución, la bonificación de cuotas empresariales será total en el caso de un trabajador con un salario de hasta 24.000 euros anuales.
- Se excluyen de la medida las contrataciones de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del nuevo contrato indeterminado hayan trabajado con un contrato a tiempo indeterminado para cualquier otro empleador. Se excluye igualmente a los trabajadores que se hayan beneficiado de alguna bonificación de cotizaciones en su contrato de trabajo a tiempo indeterminado inmediatamente anterior.
- A fin de evitar el traspaso de trabajadores entre empresas del mismo grupo empresarial con el objetivo de beneficiarse de la bonificación, se excluye igualmente a los trabajadores que en los tres meses anteriores a la entrada en vigor de la ley, es

decir, desde 1 de octubre de 2014, estuvieran trabajando con un contrato de trabajo a tiempo indeterminado para la misma empresa o para otra empresa perteneciente al mismo holding o grupo de empresas.

- Aunque la redacción no lo señale expresamente, se deduce de la misma que la bonificación será aplicable en el caso de conversión en indefinidos de los trabajadores contratados anteriormente de manera temporal. Exclusivamente para el sector agrario, se excluye de la bonificación a los trabajadores agrícolas temporales que hayan trabajado durante el año 2014 un número de días no inferior a 250.
- Se encomienda al INPS (entidad gestora de la Seguridad Social) el seguimiento del número de contratos acogidos a esta bonificación y la evaluación de los menores ingresos por cotizaciones que se deriven de la misma, debiendo remitir un informe mensual al Ministerio de Trabajo y al Ministerio de Economía y Finanzas.
- Es importante destacar que esta nueva regulación no exige que la nueva contratación suponga un incremento neto de la plantilla de la empresa. Tampoco se establece la obligación de devolver las bonificaciones aplicadas en el caso de que el contrato se extinga antes de los tres años de duración.
- Por otro lado, con el establecimiento de este nuevo tipo de bonificación se suprimen las bonificaciones anteriores reguladas en una ley de 1990 que llevaban aplicándose en Italia 25 años, que consistían en una reducción del 50% de las cotizaciones durante 3 años para los contratos indefinidos que se suscribiesen con trabajadores que estuviesen desempleados o fuesen beneficiarios del Sistema de “Cassa Integrazione” desde, al menos, 24 meses. Para las empresas radicadas en el Sur de Italia y para las microempresas la reducción era del 100% de todas las cotizaciones empresariales.

La intención del Gobierno ha sido que entren en vigor de forma simultánea tanto los incentivos descritos anteriormente como la nueva normativa sobre el despido del contrato indefinido con tutela creciente establecido en el decreto legislativo de 24 de diciembre de 2014, uno de los primeros, junto con el de la nueva regulación de la prestación de desempleo promulgados en virtud de la ley de Bases de reforma del mercado de trabajo.

Poco después de conocerse la intención del Gobierno de introducir estas bonificaciones en la Ley de Presupuestos, y sin conocerse los detalles de la medida, algunos analistas consideraron que si a estos beneficios se les aplicaban los límites habituales “desde la complicadísima definición del incremento neto de la plantilla respecto a la media de la plantilla del año anterior a la contratación” a la cumplimentación de formularios y cálculos difíciles para los pequeños empresarios, la medida habría sido ineficaz y disuasoria a la hora de contratar y recordaban los pocos resultados que han tenido las bonificaciones de cuotas para la contratación de jóvenes y mujeres sin distinción de edad, que no han llegado a agotar el presupuesto previsto en la norma que las instituyó ni las cifras de contratación que se esperaban.

Ahora bien, teniendo en cuenta que estas limitaciones habituales no serán exigibles, otros analistas consideran que, con estos incentivos, se pasa de una situación en la que las empresas, en caso de despido, debían someterse a interminables procesos judiciales, a otra en la que pueden incluso beneficiarse económicamente. El Servicio de Políticas Territoriales de la Confederación sindical UIL, poco antes de la publicación de la Ley había elaborado cálculos según los cuales una empresa podría ganar hasta más de 6.000 euros en caso de contratar de forma indefinida a un trabajador a partir del 1 de enero de 2015 y luego, transcurrido un año, despedirlo pagándole una indemnización de mes y medio de salario (aunque el resultado final será algo inferior a lo calculado por la UIL ya que finalmente en la

ley se ha establecido una indemnización de 2 meses de salario por año trabajado). A continuación se indican los cálculos efectuados:

**CÁLCULO DEL COSTE DEL DESPIDO POR CADA TRABAJADOR CONTRATADO Y
DESPEDIDO DESPUÉS DE UN AÑO.**

Ingresos anuales	Ingresos mensuales	Bonificaciones cotizaciones anuales	Reducciones anuales IRAP Impuesto Regional de Actividades Productivas	Total anual bonificaciones y reducciones	Indemnización por despido	Diferencia bonificaciones/ indemnización
12.000	923	3.780	470	4.250	1.385	2.865
15.000	1.153	4.725	656	5.381	1.730	3.651
18.000	1.385	5.670	843	6.513	2.078	4.435
22.000	1.692	6.930	1.091	8.021	2.538	5.483
25.000	1.923	7.875	1.278	9.153	2.885	6.268
35.000	2.692	8.060	1.781	9.841	4.038	5.803
45.000	3.461	8.060	2.276	10.336	5.192	5.144

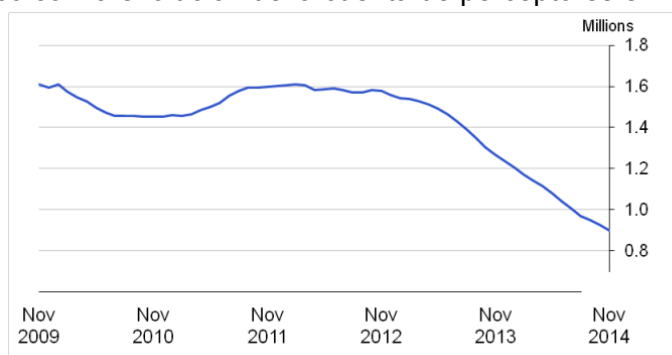
REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS DE EMPLEO/DESEMPLEO

La **tasa de desempleo** para el trimestre agosto-octubre 2014 se situó en el 6%, el índice más bajo desde finales de 2008, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 1,96 millones de personas. Esto supone un descenso de 63.000 personas respecto del período mayo-julio 2014, la menor caída trimestral desde julio-septiembre 2013 y un descenso de 455.000 en términos anuales.¹¹

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 26.900 desde el mes de octubre de 2014 y en 368.000 desde el mismo período del año anterior, situándose en noviembre de 2014 por debajo del millón de perceptores con 900.100.¹²

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



Fte: Office for National Statistics, Work and Pensions

Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se situó en el 73% para el trimestre agosto-octubre 2014, dos décimas por encima de la tasa correspondiente al trimestre anterior. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 115.000 personas durante el trimestre, situándose en 30,80 millones de personas en activo.

¹¹Cabe 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.

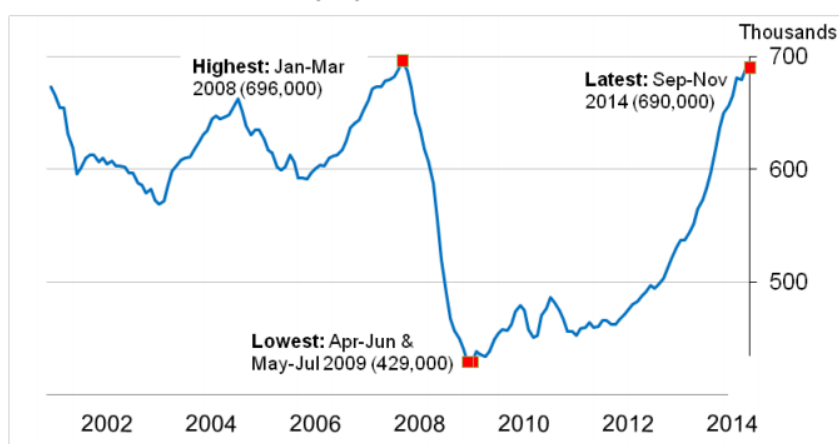
¹² La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.

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



Fte: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante el trimestre de septiembre-noviembre de 2014, estuvieron **vacantes** 690.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento de 10.000 vacantes respecto del trimestre junio-agosto 2014 y de 126.000 con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes desde 2002.



Fte: Vacancy Survey – Office for National Statistics

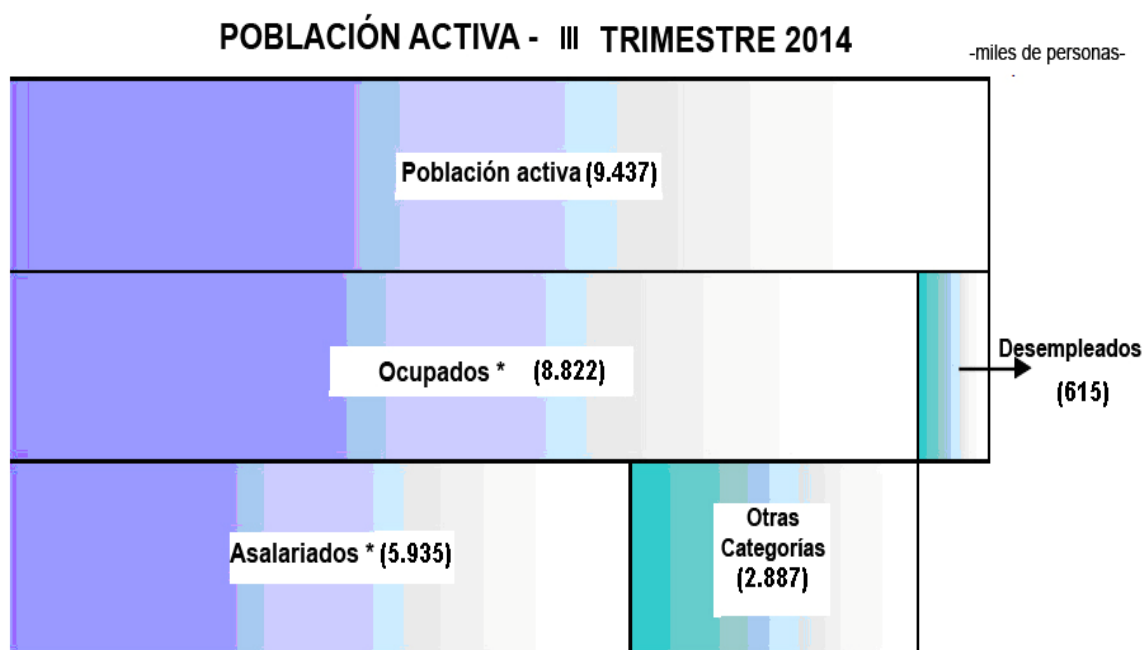
El informe completo de la *Office for National Statistics* puede consultarse siguiendo este enlace: http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_385648.pdf

RUMANÍA

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

En el tercer trimestre de 2014, la población activa de Rumanía estaba constituida por 9.437.000 personas, de las cuales 8.822.000 estaban empleadas y 615.000 desempleadas. La tasa de desempleo fue del 6,5%, frente al 6,7% del segundo trimestre. Por género, la diferencia es de 0,6 puntos, siendo la tasa masculina un 6,8% y la femenina 6,2%. La tasa de desempleo juvenil es del 22,5%.

La tasa de empleo de la población entre los 15 y los 64 años fue del 62,6%. La tasa de empleo de la población incluida entre los 20 y los 64 años fue del 67,2%, es decir sólo 2,8 puntos menos del 70% establecido por la Estrategia Europa 2020.



* Incluidas las Fuerzas Armadas y asimilados, así como quienes trabajan en el sector informal y en negro

La relación de dependencia económica (número de personas inactivas y desempleadas por cada 1.000 personas empleadas) fue del 1.256 por mil, mayor entre las mujeres (1.626 por mil) y en el medio rural (1.265 por mil).

La tasa de actividad de la población en edad de trabajo (15-64 años) fue del 67,1%.

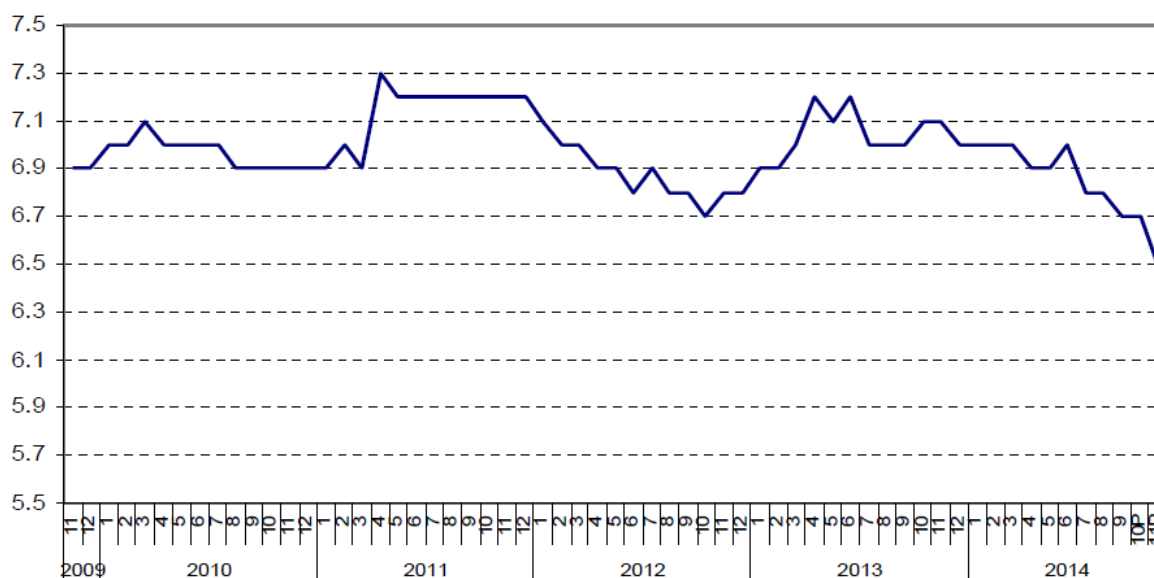
**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA,
POR GÉNERO Y AMBIENTE DE TRABAJO
III TRIMESTRE DE 2014**

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Ambiente Urbano	Ambiente Rural
<i>Datos Absolutos (por mil)</i>					
Población activa	9.437	5.303	4.134	5.138	4.299
Ocupados	8.822	4.944	3.878	4.733	4.089
Parados	615	359	256	405	210
<i>Porcentajes</i>					
Tasa de Actividad	67,1	75,4	58,7	66,8	67,5
20-64 años	71,8	80,8	62,6	71,1	72,7
15-24 años	32,3	37,4	26,9	24,6	40,3
25-54 años	83,3	91,3	75,0	86,6	78,8
55-64 años	45,5	56,3	35,9	36,8	57,9
Tasa de Ocupación	62,6	70,2	54,9	61,6	63,9
20-64 años	67,2	75,5	58,8	65,7	69,2
15-24 años	25,0	29,1	20,7	17,0	33,4
25-54 años	78,4	85,8	70,7	80,7	75,4
55-64 años	44,2	54,2	35,2	35,1	57,0
Tasa de Paro	6,5	6,8	6,2	7,9	4,9
15-24 años	22,5	22,1	23,1	30,9	17,2
25 años y más	5,2	5,4	4,9	6,6	3,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Desempleo en noviembre

En noviembre de 2014, según los datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo desestacionalizada se estimó en un 6,5%, 2 décimas menos que en noviembre de 2013. En la siguiente tabla se ilustra la evolución de la tasa de desempleo, a partir de noviembre de 2009, según los nuevos datos revisados.



El número de desempleados (entre los 15 y los 74 años de edad) estimado para el mes de noviembre de este año fue de 617.000 personas, en disminución tanto respecto al mes anterior (620.000) como respecto a noviembre de 2013 (651.000).

Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,1 puntos al de las mujeres (respectivamente 7,0% y 5,9%).

Tasa de desempleo por género

	2013		2014										
	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	Ma y	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
Total													
15-74 años	7,1	7,0	7,0	7,0	7,0	6,9	6,9	7,0	6,8	6,8	6,7	6,7	6,5
25-74 años	5,7	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,5	5,5	5,4	5,4	5,2
Hombres													
15-74 años	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7	7,6	7,6	7,6	7,3	7,3	7,1	7,1	7,0
25-74 años	6,3	6,3	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,0	5,9	5,8	5,7	5,6
Mujeres													
15-74 años	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,1	6,1	6,1	6,1	6,2	6,1	6,1	5,9
25-74 años	4,9	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,7

Nota: los datos de octubre y noviembre de 2014 son datos provisionales

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 5,2% en el mes de noviembre de 2014 (5,6% para los hombres y 4,7% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 73,7% del número total de desempleados estimado en el mes de noviembre de 2014.

**RELACIONES LABORALES
Y
CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

NORUEGA

LOS SINDICATOS CONVOCAN UNA HUELGA GENERAL CONTRA LA REFORMA LABORAL¹³

Aunque no es la primera huelga contra el proyecto de ley de reforma laboral del gobierno noruego, pues ya se convocó otra en septiembre, esta vez ha sido convocada por la Federación Nacional de Sindicatos –LO-, por lo que ésta prevé que participen en ella hasta 1 millón y medio de trabajadores (de un total de 2.600.000 trabajadores en todo el país).

El paro sería parcial, de dos horas de duración, suficiente, según los sindicatos, para mostrar al gobierno el rechazo general a las propuestas incluidas en el proyecto de ley. Para estos se trata de una total liberalización que estaría atentando contra los derechos de los trabajadores. Recordemos que la reforma laboral propuesta por el gobierno noruego consiste básicamente en:

- Aumento del número de horas para **jornada laboral media**, sin incrementar el total anual de horas de trabajo. El aumento es de 9 a 10 horas para acuerdos individuales y de 10 a 12,5 para acuerdos colectivos.
- Aumento de los límites de las **horas extraordinarias** permitidas de 10 a 12 horas por semana y de 25 a 30 horas por mes en acuerdos individuales y de 15 a 20 horas por semana y de 40 a 50 horas por mes en acuerdos colectivos.
- Aceptar un nuevo **límite de jornada** laboral total hasta las 69 horas semanales.
- Anular la prohibición del trabajo durante los **domingos**, cuando el carácter de las funciones lo requiera. El trabajador podrá acordar la realización del trabajo en domingos alternos. Esta reforma es necesaria para la liberalización de los horarios comerciales que también está planteando el gobierno, y que permitiría la apertura de los comercios en domingo.
- Retrasar la **edad de jubilación** forzosa de 70 a 72 años y, posteriormente, a 75 años.
- Suspender el derecho de los **sindicatos** a presentar demandas individuales sobre contrataciones ilegales.
- Crear una mayor **flexibilidad** en la jornada laboral de los trabajadores.

Pero la propuesta que más ha molestado a los sindicatos es la que permitiría a los empleadores libremente elegir si realizan contrataciones temporales o indefinidas. Actualmente hay un límite del 10 % a las contrataciones de duración determinada con respecto al total de la plantilla y sólo para ciertos casos tasados (por ejemplo, sustitución de trabajadores de baja, o tareas concretas diferentes a las tareas habitualmente desarrolladas en el empresa). El gobierno quiere incrementarlo hasta un 25 % sin necesidad de justificar una necesidad o causa concreta, y por periodos de hasta 12 meses. El objetivo es reducir el

¹³ **Fuentes:** Fuentes sindicales (Industri energi, Socialist world), fuentes independientes (bufete de abogados Kromann Reumert, Thommensen consultores) y fuentes oficiales (propuesta de ley).

riesgo que las contrataciones suponen para los empleadores, a la vez que mejorar el acceso al mercado laboral para ciertos colectivos.

En este sentido, los sindicatos puntualizan que, según la OCDE, incrementar el número de trabajos temporales no significa crear empleo, sino convertir contratos indefinidos en temporales. Y, en cualquier caso, reprochan al gobierno haber presentado ante el Parlamento una propuesta que se aparta de lo que han aconsejado los agentes sociales, las propias agencias gubernamentales e incluso instituciones independientes. Está previsto que la propuesta se tramite como ley y vea la luz en los próximos meses.

Según datos manejados por fuentes sindicales, el 62 % de los trabajadores estaría en contra de la reforma laboral, porcentaje que asciende hasta un 70 % entre los trabajadores más jóvenes y con menos experiencia laboral.

Las razones por las que el gobierno del país más próspero del mundo y que maneja una tasa de paro del 2,8 % (sólo hay 70.000 desempleados en Noruega en la actualidad) presenta una propuesta de reforma que parece no satisfacer a nadie no están claras.

Entre los motivos alegados por el ejecutivo están crear un espacio seguro y flexible de trabajo para todos, y garantizar altos niveles de empleo y bajo desempleo. Estas son metas importantes, tanto para la política económica en general y para las políticas de bienestar. La política del gobierno en este área debe ser vista en el contexto de una política general de una mayor competitividad, un alto nivel de empleo y buenos ingresos. ¿Pero acaso no cuentan ya con pleno empleo y altos salarios¹⁴?

La realidad bien podría ser otra: el fin de una época dorada, o, en palabras del gobierno "el inicio de otra normalidad". Aunque el ejecutivo ya se estaba preparando para una caída de la demanda del petróleo, que en la actualidad representa un 24 % de su PIB, el desplome del precio del barril estaría acelerando los proyectos de reestructuración de su economía. Noruega estaría adaptando su mercado de trabajo para ser más competitiva y atraer inversión. El hecho de que esta propuesta se presentara formalmente en plena crisis del petróleo estaría avalando esta hipótesis.

Sea como fuere, en las próximas semanas se comprobará si las razones que llevan al gobierno noruego a acometer esta reforma son suficientemente importantes como para compensar el importante desgaste político que va a suponer o si, por el contrario, sucumbe a la presión social.

¹⁴ El salario medio en Noruega es de 68.000 € al año.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ALEMANIA

LEY SOBRE LA UNIDAD COLECTIVA

El Consejo de Ministros aprobó el 11 de diciembre de 2014 el proyecto de ley de la ministra de Trabajo, Andrea Nahles (SPD), sobre la unidad colectiva, que tiene como objetivo evitar la disgregación de los sindicatos, es decir, que diversos sindicatos del mismo grupo profesional negocien convenios colectivos diferentes en una misma empresa. En caso de conflicto entre sindicatos mayoritarios y minoritarios en una misma empresa prevalecerá el convenio de aquel sindicato que tenga el mayor número de afiliados.

Con la nueva regulación, que ya estaba prevista en el acuerdo de coalición firmado por SPD y Unión (CDU/CSU), el Gobierno pretende incentivar la unión sindical y evitar conflictos como el que ha tenido lugar en los últimos meses de 2014 entre la empresa ferroviaria Deutsche Bahn y el sindicato de los maquinistas GDL. Hasta 2010 regía el principio de “una empresa, un convenio colectivo”, pero este finalizó entonces debido a un fallo dictado por el Tribunal Federal de Trabajo. Desde entonces, sindicatos enfrentados pueden negociar convenios colectivos para el mismo grupo de trabajadores.

Los elementos más importantes de la Ley son los siguientes:

Unidad colectiva según el principio del sindicato mayoritario en una empresa

En caso de conflicto entre sindicatos mayoritarios y minoritarios en una misma empresa prevalecerá el convenio de aquel sindicato que tenga el mayor número de afiliados.

Protección de los derechos de sindicatos menores

Los sindicatos pequeños tendrán derecho a presentar sus reivindicaciones y demandas antes de que la patronal negocie con el sindicato mayoritario.

Regulación sobre los plazos

Para los convenios colectivos existentes desde una fecha concreta se prevé una normativa que proteja la autonomía colectiva ya vigente.

Ley sobre Tribunales laborales

Se adapta la Ley sobre Tribunales laborales a la normativa de la unidad colectiva. Estos decidirán a solicitud de una de las partes negociadoras sobre cuál será el convenio a aplicar en la empresa.

Derecho sobre conflictividad laboral

La nueva normativa sobre la unidad colectiva no altera el derecho sobre conflictividad laboral. No obstante, en caso de conflictos laborales dirigidos a evitar o imponer un determinado convenio colectivo se decidirá conforme al principio de la unidad colectiva.

Los sindicatos minoritarios califican el proyecto de ley de anticonstitucional, ya que los tribunales podrán prohibir la huelga del sindicato minoritario argumentando no ser válido el convenio colectivo que representan. Pero según la ministra Nahles, la Ley no afectará directamente al derecho de huelga. Además, también protege a los sindicatos pequeños, ya que tendrán derecho a presentar sus exigencias y demandas antes de que la patronal negocie con el sindicato mayoritario.

En su presentación, la ministra Nahles defendió la Ley y el principio de la mayoría al subrayar que una colaboración fuerte entre los agentes sociales necesita una fuerte

representación de los intereses de los empleados y que los convenios colectivos deben proteger a todos los grupos de empleados de la misma manera. El éxito en las negociaciones del convenio colectivo no debe ser medido por la posición y el poder de huelga que se tenga en la empresa, ya que esto ocasionaría una reducción de la solidaridad por parte del trabajador y, con ello, se debilitaría la colaboración entre los agentes sociales.

Por considerarse indispensable la aprobación del documento por parte de los sindicatos y la patronal, los agentes sociales tuvieron oportunidad de presentar hasta el 18 de noviembre su opinión ante el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales antes de que fuera aprobada por el Consejo de Ministros. Mientras que la Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (DBA) aprobó el documento en todos sus puntos, la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), aunque también se pronunció a favor de la unidad colectiva, no pudo adoptar una posición conjunta y solicitó la introducción de modificaciones. Tres sindicatos se pronunciaron completamente en contra: los sindicatos del servicio público ver.di, del sector de alimentación y hostelería NGG y de educación y ciencia GEW, ya que temen que se produzca de facto una intrusión en el derecho de huelga en caso de conflicto al poder prohibir los tribunales la huelga a un sindicato minoritario. Frank Bsirske, presidente de ver.di, uno de los sindicatos más grandes de Alemania, subrayó que la aplicación del convenio colectivo de la mayoría sobre toda la plantilla en el caso de colisión implica sin duda una limitación del derecho a la huelga, y opina que la unidad colectiva, a la que también se aspira para evitar rivalidades entre los empleados, hay que conseguirla a través de medios sindicales.

La cuestión del número de afiliados a un sindicato en una empresa será difícil de implantar, ya que en Alemania los sindicatos no están obligados a dar a conocer ese dato ni los trabajadores a declarar que están sindicados. Alemania es uno de los países europeos con menos huelgas. Además de estar el derecho de huelga muy reglamentado, la huelga general está prohibida en el país, al contrario de lo que sucede en otros países de la UE.

La nueva Ley sobre la unidad colectiva no requiere la ratificación del Consejo Federal (*Bundesrat*). El Gobierno prevé que entre en vigor a principios de verano.

FINLANDIA

NUEVA GRAN CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS¹⁵

En Finlandia se han iniciado unas conversaciones para fusionar dos de las confederaciones centrales sindicales más grandes del país, mejor conocidas por sus siglas **SAK**¹⁶ y **STTK**¹⁷, en una gran confederación nueva. Los delegados de 73 sindicatos se reunieron en Helsinki, el 16 de enero, para una reunión preparatoria. En la reunión, se aprobaron oficialmente los pasos para establecer una nueva confederación sindical fusionada en Finlandia.

Los representantes de los trabajadores esperan que, al reunir sus fuerzas podrán “*presentar un mejor contrapeso a la gran y potente*” asociación de empleadores, con siglas **EK**¹⁸, tanto en las negociaciones laborales futuras, como, cuando se trata de reformas legislativas.

La Organización Central de Sindicatos de Finlandia, **SAK**, es la mayor confederación sindical en Finlandia y representa a 21 sindicatos diferentes en varios campos de la industria, el sector público, el transporte, los servicios privados, así como las ramas culturales y periodísticas. **SAK** en sí, por su cuenta, representa a más de un millón de afiliados de sus sindicatos miembros.

La Confederación Finlandesa de Profesionales, **STTK**, representa a unos 650.000 afiliados en los sectores técnicos, de ingeniería, clericales, de la silvicultura y la lucha contra incendios y en los sectores de salud y asistencia social, entre otros.

Unidos, los dos grupos representarían a unos 1.6 millones de afiliados de sindicatos, o más de un tercio de la población del país.

Las organizaciones “de paraguas” más grandes de Finlandia, **SAK** y **STTK**, están involucradas en el proyecto, pero el tercer grupo “de paraguas” más grande del país, la Confederación de Sindicatos de Trabajadores Profesionales y Personal Directivo en Finlandia, **Akava**¹⁹, ha optado por no unirse al grupo nuevo. **Akava** revisó la iniciativa con respecto a una posible “fusión” de las confederaciones centrales de los sindicatos, y sólo

¹⁵ **Fuentes:** YLE News-Uutiset, Hufvudstadsbladet, **SAK**, **STTK**, **Akava** y **EK**.

¹⁶ **SAK** - La **Organización Central de Sindicatos de Finlandia**, **SAK**, es la más grande de las asociaciones profesionales del país. La **SAK**, fue fundada en 1907 y cuenta, en la actualidad, con más de un millón de trabajadores afiliados. Un total de 21 federaciones sindicales están adheridas a sus filas y representan tanto a la industria y el transporte, como al sector privado y los servicios públicos. El **presidente** de la **SAK** es **Lauri Lyly**. www.sak.fi

¹⁷ **STTK** - La **Confederación Finlandesa de Profesionales**, **STTK**, es una de las tres confederaciones sindicales in Finlandia. Tiene 20 sindicatos afiliados que representan aproximadamente a unos 640.000 empleados profesionales. Los miembros están trabajando en el sector público, en la industria privada y en el sector de los servicios privados. Casi el 70% de los miembros son mujeres. www.sttk.se

¹⁸ **EK** - La Confederación Empresarial Finlandesa **EK**, por sus siglas en finlandés, representa a todos los sectores de negocio y a empresas de diversos tamaños. Aprox. 950.000 miembros afiliados. Alrededor de 16.000 empresas afiliadas de las cuales el 95 % son PYMES. Representa a más del 70 % del PNB, y a más del 95% de las exportaciones finlandés.

¹⁹ **AKAVA** – **Akava** es la **Confederación de Sindicatos de Trabajadores Profesionales y Personal Directivo en Finlandia**. **Akava** está formada por 35 filiales, y tiene alrededor de 573 000 miembros. La pertenencia a las filiales de **Akava** está basada en una titulación o una profesión determinada. Las filiales de **Akava** están también abiertas a todos los estudiantes universitarios y a la mayoría de estudiantes politécnicos. De hecho, el número de miembros estudiantes es considerable: El Consejo de Estudiantes de **Akava**, **AOVA**, representa aproximadamente a 100 000 estudiantes. www.akava.fi
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 186

uno de sus 35 sindicatos afiliados, la Unión de Ingenieros Profesionales de Finlandia, IL,²⁰ ha decidido participar.

Las confederaciones deben indicar si quieren participar en la fundación de la nueva confederación a lo más tardar el 10 de febrero de 2015. Luego comenzará la labor práctica de fundar la nueva organización.

La nueva confederación será políticamente independiente y se encargará de las tareas que ahora se gestionan por las confederaciones centrales, tanto a nivel nacional como internacional. La nueva confederación no debilitará al papel independiente de los sindicatos como parte de negociaciones colectivas.

Según las confederaciones, el objetivo es que la nueva confederación fortalezca el bienestar económico y psicológico de los trabajadores por cuenta ajena y de los autónomos, así como la promoción de la igualdad y la justicia en la sociedad.

“Aquí tenemos setenta y cuatro sindicatos, que representan casi dos millones²¹ de trabajadores por cuenta ajena. Es grande”, dice el Presidente de SAK, D. Lauri Lyly.

El calendario es apretado: Se decidió en la reunión que la fundación de la confederación nueva debería celebrarse en 2016. La idea es establecer una confederación totalmente nueva. Es hora de decir adiós a las confederaciones de sindicatos existentes y comenzar con “una pizarra limpia”.

Las posibilidades de una fusión exitosa ahora se ven factibles, aunque *Ann Selin* del Sindicato de los Trabajadores de Servicios, PAM²² y *Pertti Porokari* de la Unión de Ingenieros Profesionales de Finlandia (IL, afiliado a Akava), no creen que la gran confederación nueva pueda ponerse en marcha hasta 2017.

Como ya se ha mencionado brevemente al principio, la fuerza impulsora detrás de la fusión, es el deseo de crear un contrapeso principal creíble a la asociación patronal de Finlandia, la Confederación Empresarial Finlandesa (EK), que es un grupo poderoso de presión, así como un gran actor político.

“EK ha reforzado sus filas en la última década y ahora es una confederación patronal masiva y enorme. Esto se refleja en el desequilibrio del mercado de trabajo, que se hace evidente en la economía finlandesa de hoy”, dijo Porokari.

En contraste, los empleados de Finlandia ahora están divididos en tres confederaciones centrales y cerca de 80 sindicatos independientes. *“El tamaño importa considerablemente en este contexto”, continuó Porokari.*

²⁰ Union of Professional Engineers in Finland, siglas IL. Tiene 70.000 miembros afiliados.

<http://www.uil.fi/>

²¹ Contando a todos los afiliados de AKAVA.

²² Sindicato de los Trabajadores de Servicios, PAM. <https://www.pam.fi/en/>

**ASUNTOS-SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

ALEMANIA

LEY DE MEJORA DE LA CONCILIACIÓN DE FAMILIA, VIDA LABORAL Y CUIDADOS A FAMILIARES DEPENDIENTES

Después de pasar por el Consejo de Ministros, el Parlamento alemán (*Bundestag*) aprobó el 4 de diciembre por mayoría la Ley sobre la conciliación de la familia, la vida laboral y el cuidado de familiares dependientes presentada por la ministra de Familia, Manuela Schwesig (SPD) y elaborada conjuntamente con el Ministerio de Trabajo. Con esta normativa, que entra en vigor el 1 de enero de 2015, se vinculan de forma más estrecha la Ley sobre los permisos para el cuidado de personas dependientes y la Ley sobre los permisos para el cuidado de familiares dependientes, y se aligera claramente la carga que recae sobre las personas que cuidan a sus familiares dependientes.

Permiso de diez días para casos urgentes con compensación salarial

Los trabajadores que, por concurrir un caso de dependencia en su familia, necesitan tiempo a corto plazo, pueden optar a un permiso de hasta diez días para organizar los cuidados del familiar dependiente, percibiendo durante este periodo un subsidio de apoyo a la dependencia como compensación salarial, consistente en hasta el 90% de la base de cotización salarial.

Derecho legal a excedencia de seis meses con préstamo sin intereses

La excedencia laboral de seis meses que ya estaba regulada, pero con la nueva regulación se introduce el derecho legal a solicitar la excedencia total o parcial, acompañada por el derecho a solicitar un préstamo sin intereses para asegurar el sustento durante ese periodo. Este préstamo puede solicitarse en la Oficina Federal de Familia y Asuntos de la Sociedad Civil (BAFzA); se abona en cuotas mensuales y cubre la mitad del salario neto al que se renuncia por los tiempos de excedencia. También puede solicitarse un préstamo de menor cuantía (a partir de 50 euros mensuales)

Derecho legal a la excedencia para el cuidado de familiares con préstamo sin intereses.

Se introduce para los trabajadores que cuidan a familiares dependientes el derecho legal a optar por una jornada reducida de 15 horas como mínimo a la semana durante un periodo de 24 meses para el cuidado de familiares en sus propios hogares (también menores o enfermos graves en situación terminal). El derecho queda limitado a los empleados de empresas con una plantilla de por lo menos 25 trabajadores. Para compensar la falta de ingresos durante el tiempo que dura el permiso, los trabajadores afectados tendrán derecho asimismo a recibir un préstamo estatal sin intereses a través de la Oficina Federal de Familia y Asuntos de la Sociedad Civil (BAFzA).

El concepto de familiares próximos

Entran dentro del concepto de familiares próximos abuelos y progenitores, suegros, cónyuges, parejas de hecho, parejas en situación asimilada a la matrimonial (parejas homosexuales), hermanos, hijos, hijos adoptivos o en tutela, hijos adoptivos o en tutela del cónyuge o de la pareja, yernos y nueras, nietos, padrastros y cuñados.

Cuidado de hijos en situación de dependencia

Para el cuidado de hijos dependientes que reciban cuidados en una institución externa los progenitores que trabajan podrán optar, a su elección y de forma flexible, por una excedencia total o parcial durante un periodo máximo de seis meses, o un máximo de 24 meses a jornada parcial.

Enfermos terminales

Los trabajadores que tengan a un familiar en una situación terminal podrán solicitar un permiso total o parcial de hasta tres meses para acompañarlo en la última fase de su vida.

Para cubrir los gastos, el Gobierno ha previsto aproximadamente 100 millones de euros que irán a cargo del seguro de atención a la dependencia.

La Ley entró en vigor el 1 de enero de 2015. La ministra de Trabajo, Manuela Schwesig (SPD), piensa que, a pesar de las modificaciones introducidas en el último momento, se ha llegado a un buen acuerdo. Surgieron críticas por parte de los partidos de la oposición al manifestar su desacuerdo al límite impuesto en la plantilla de las empresas para el disfrute de los derechos que concede esta ley, que la Unión (CDU/CSU) consiguió incrementar a 25 trabajadores, cuando la propuesta inicial de la ministra había sido de 15.

Según datos del Ministerio de Familia, en Alemania hay actualmente 2,63 millones de personas dependientes, de las cuales 1,85 millones reciben cuidados en el domicilio, dos tercios de ellas exclusivamente por parte de familiares. Según una encuesta llevada a cabo por el Ministerio, en el 79% de los casos resulta muy difícil para los familiares que se encargan del cuidado compaginar la vida laboral y el cuidado de sus familiares.

Con esta nueva disposición se apoya más a los trabajadores que necesitan una mayor flexibilidad para el cuidado de sus familiares dependientes. Especialmente la posibilidad de recudir el horario laboral durante dos años contribuirá a que los empleados no tengan que abandonar su empleo. La normativa contribuye de forma importante a garantizar la necesidad de profesionales especialistas y, por ello, también sirve a los intereses de la economía, en tanto en cuanto que los empleados que han adquirido conocimientos y experiencia son para la empresa especialistas importantes.

MIGRACIONES

ALEMANIA

MEJORAN LAS PRESTACIONES PARA LOS SOLICITANTES DE ASILO

El 28 de noviembre el Consejo Federal (Bundesrat) dio luz verde a la modificación de la Ley de prestaciones para solicitantes de asilo. El origen de esta Ley es una sentencia del Tribunal Federal Constitucional de 18 de julio de 2012 que declaró el importe de la prestación destinada a los refugiados, con un promedio de 225 euros al mes, incompatible con el derecho básico a garantizar un mínimo existencial digno. Los puntos más importantes de la nueva regulación son:

- Determinación de las prestaciones básicas necesarias en base a la evaluación de la Encuesta sobre los Ingresos y el Consumo (EVS) en Alemania, con lo que los nuevos importes se incrementarán de forma considerable a 352 euros y se aproximarán al importe básico de la prestación asistencial Hartz IV de 399 euros. Asimismo se cubrirán los gastos de vivienda y calefacción.
- Los estados federados y los municipios seguirán decidiendo sobre el destino de las ayudas en especie (ropa, productos de limpieza, etc.) o en metálico.
- El periodo de percepción de la ayuda que contempla la Ley de prestaciones para solicitantes de asilo se reduce de 48 a 15 meses. Tras este periodo los afectados podrán beneficiarse de ayudas del subsidio social.
- Los jóvenes gozarán el derecho a prestaciones para la educación y la participación social desde el momento de su llegada a Alemania, e independientemente de que se beneficien de las prestaciones que contempla esta Ley.
- Se eliminan las sanciones para familiares, en particular hijos menores de edad, emanantes del incumplimiento de obligaciones del derecho de residencia.
- Los grupos de personas que posean títulos de residencia por motivos humanitarios por un periodo superior a 18 meses o hayan sido víctimas de explotación laboral o del tráfico de personas, quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta Ley y podrán beneficiarse de la prestación básica asistencial y del subsidio social. Con esta medida länder y municipios ahorrarán 31 millones de euros en 2015 y 46 millones a partir de 2016.
- Como reacción a una sentencia del Tribunal de lo Social de octubre de 2013 se incluye en la Ley el derecho a asistencia sanitaria de emergencia, que implica la restitución inmediata de los gastos incurridos por hospitales y facultativos por la atención sanitaria en casos de urgencia médica. Asimismo se estudiará la posibilidad de introducir una tarjeta sanitaria para este grupo de personas, con lo que los refugiados que requieran atención médica no precisarán de autorización oficial previa al tratamiento.
- Con respecto al reparto de los gastos derivados de las ayudas a refugiados, el Estado se comprometió a transferir a los länder una ayuda de mil millones de euros procedentes de fondos públicos para 2015 y 2016 para cubrir los gastos de la admisión, el alojamiento y la asistencia a refugiados. La mitad del importe será devuelto paulatinamente por los länder en un plazo de veinte años.

En la primera mitad de 2014 habían solicitado asilo en Alemania 77.109 personas, de ellas 67.441 eran primeras solicitudes. Los países de procedencia fueron principalmente Siria (aprox. 13.000), Serbia (9.300), Afganistán (4.500), Somalia (2.900) e Irak (2.500). La Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) rechazó una tercera parte de las 60.500 resoluciones emitidas en este periodo.

Reacción ciudadana contra los refugiados – El movimiento PEGIDA

La mejora de las ayudas a los refugiados contrasta con las movilizaciones ciudadanas que comenzaron en noviembre de 2014 en las ciudades de Dresde y Colonia para protestar en particular por la creciente entrada en el país de refugiados procedentes de países islámicos y por la política migratoria y de asilo del Gobierno, y que han estado acaparando la atención de los debates políticos y mediáticos. Se trata del movimiento ciudadano Europeos Patriotas contra la Islamización de Occidente (Pegida).

Pegida reivindica, entre otras medidas,

- una inmigración controlada por un sistema de puntos siguiendo el ejemplo del sistema de Canadá,
- la expulsión consecuente de personas a las que se ha denegado el asilo en Alemania,
- “tolerancia cero” frente a inmigrantes que han cometido delitos,
- la intensificación de los controles de reingreso en el país,
- el mantenimiento y la protección “de la identidad de nuestra cultura occidental judeocristiana”,
- la aceptación de refugiados políticos o de guerra, no económicos,
- el derecho a expresar el patriotismo,
- la vinculación en la Ley Fundamental de la obligación de los extranjeros a integrarse en Alemania,
- la descentralización de los alojamientos de los refugiados, en lugar de agruparlos en residencias en condiciones precarias,
- el reparto justo de la acogida de los refugiados en todos los países de la UE, con un organismo centralizado,
- una mejora de la atención de los refugiados por parte de los trabajadores sociales,
- la aceleración de los procesos de resolución de las solicitudes de asilo,
- el rechazo de sociedades paralelas o tribunales como la sharía,
- el rechazo del radicalismo religioso o político.

El movimiento recibe cada vez más apoyo en las calles y tras una breve pausa en la época navideña se han extendido las manifestaciones a otras ciudades como Stuttgart, Berlín y Hamburgo, observándose también el aumento paralelo de contramanifestaciones de protesta contra la xenofobia de Pegida. Detrás del movimiento ciudadano se esconde el peligro que supone la proliferación de grupos neonazis. De hecho apoyan las reivindicaciones de Pegida el partido de extrema derecha NPD y miembros del partido euroescéptico de reciente creación Alternativa para Alemania.

Según una encuesta reciente realizada para el semanario Der Spiegel en diciembre, más de un tercio de los alemanes piensa que se está produciendo una mayor islamización en el país y dos tercios de los encuestados son de la opinión de que los partidos del gobierno no se ocupan lo suficiente de las preocupaciones de los ciudadanos en lo que respecta a la política sobre migración o refugiados.

En el seno de la Unión (CDU/CSU) se ha abierto una discusión sobre cómo tratar el tema de las protestas. Mientras que la canciller Angela Merkel (CDU) ha criticado abiertamente las manifestaciones de Pegida, otros políticos de la CSU, entre ellos el Ministro de Desarrollo Gerd Müller, consideran que las reivindicaciones contra la supuesta islamización de Occidente están justificadas sobre todo en aquellos ciudadanos del país con pocos ingresos y que consideran mermadas sus ayudas en favor de los refugiados. Asimismo se han pronunciado por acelerar los procesos de expulsión de aquellas personas a las que se ha denegado el asilo en Alemania.

El presidente de la patronal alemana (BDA) Ingo Kramer ha apelado públicamente al beneficio que supone la inmigración para cubrir las necesidades del mercado laboral alemán y, en consecuencia, de los sistemas sociales, y que un movimiento xenófobo como Pegida daña la imagen del país en el extranjero.

ITALIA

CONTINÚA LA LLEGADA DE “SIN PAPELES” A LAS COSTAS ITALIANAS

En los últimos días del año llegaron a las costas italianas a bordo de naves de la Marina militar alrededor de 1.300 inmigrantes rescatados en cuatro operaciones de salvamento en el Canal de Sicilia. Es el último dato de un año en el que en total (del 1 de enero al 17 de diciembre), llegaron a Italia por mar 167.462 inmigrantes, según el Ministerio del Interior. Es decir una media de 477 al día.

A bordo de una de las naves del último rescate, la *Etna*, dotada de servicios médicos, una mujer nigeriana dio a luz a un niño el día de Navidad. Ella y el bebé son, para los medios italianos, la imagen más empática que nadie pudiera imaginar para un drama que adquiere cada año, e independientemente de las políticas adoptadas, mayores proporciones. La llegada de Kate a media tarde a Messina (Sicilia), junto a otros 900 inmigrantes, ha abierto los informativos de las principales cadenas de televisión italianas.

Según el Ministerio del Interior italiano, desde comienzos de 2014 hasta mediados de diciembre llegaron a sus costas 167.462 inmigrantes, una media de 477 al día. Los dos principales países de origen son Siria y Eritrea, seguidos de Malí y Somalia.

Desde enero al menos 3.419 inmigrantes han perdido la vida en el Mediterráneo, en lo que la agencia de la ONU para los Refugiados califica como “la ruta más mortífera del mundo”. Este año, según sus cifras, 207.000 inmigrantes intentaron atravesar el mar, casi el triple del récord de 2011, cuando con la primavera árabe 70.000 personas intentaron abandonar las zonas en conflicto. Casi el 80% salen de Libia, con Italia y Malta como meta.

El ministro del Interior, Angelino Alfano, insiste en que el fenómeno de la inmigración ha cambiado en los últimos años: «Se ha pasado de los que huían por razones económicas a los que ahora vienen de zonas de guerra, y la mayoría pide asilo político». Razón por la cual Italia ha exigido en repetidas ocasiones a la UE mayor solidaridad.

El gran problema en Italia sigue siendo el rescate en alta mar. Frontex, la agencia de la Unión Europea para la gestión de fronteras, reemplazó el pasado 1 de noviembre con la operación Tritón el programa italiano Mare Nostrum, que se puso en marcha después de la conmoción causada por la tragedia de Lampedusa el 3 de octubre del 2013. Entonces cerca de 400 personas murieron en el naufragio de un pesquero libio frente a la pequeña isla italiana. Los 41 ataúdes blancos colocados en el hangar del aeropuerto para los cadáveres de los niños sacudieron las conciencias de los mismos políticos italianos que habían tipificado como delito la “inmigración clandestina” convirtiendo en delincuente al inmigrante ilegal.

Con Mare Nostrum, la Marina italiana disponía de decenas de naves y hasta de dos submarinos para patrullar el Canal de Sicilia y socorrer a los inmigrantes. En solo un año se salvaron 150.000 vidas. Pero su coste, 9 millones de euros al mes, resultaba demasiado alto para un país en crisis y con Bruselas exigiendo recortes. A cargo de la UE, la nueva operación Tritón, con un tercio del presupuesto (3 millones de euros al mes) limita el radio de acción a 30 millas (42 kilómetros) de las costas italianas. Los rescates sin el paraguas de Tritón siguen realizándose en aguas internacionales e incluso libias.